1STROOM
DUIVEN & WESTERVOORT

1Stroom werkt voor de gemeente Duiven
en de gemeente Westervoort

1Stroom

Dorpsplein 1 Westervoort
Postbus 6
6920 AA Duiven

(088) 695 3000
info@1stroom.nl
www.1stroom.nl

Aan de leden van de gemeenteraad van
Duiven en Westervoort

datum	:	5 juni 2024
zaaknummer	:	Z/24/123736 /201661579
onderwerp	:	Stand van zaken arbeidsmarktcommunicatie en verzuim
contactpersoon	:	Sandra Reijmer

Beste leden van de gemeenteraad,

De gemeenteraden van Duiven en Westervoort zijn tijdens twee gezamenlijke informele raadsavonden op 30 januari en 16 april jl. door de directie van 1Stroom geïnformeerd over de stand van zaken bij 1Stroom en de uitdagingen waar zij voor staat, in het bijzonder in relatie tot de arbeidsmarkt en het ziekteverzuim. 1Stroom pleegt veel inzet en zet acties in om deze uitdagingen het hoofd te bieden. Tijdens de raadsavond op 16 april heeft u een aantal suggesties gedaan voor aanvullende acties.
In deze brief informeren wij u wat wij met deze suggesties hebben gedaan.

Ondernomen acties in het kader van arbeidsmarktcommunicatie
Er zijn een aantal specifieke tips gegeven voor het verbeteren van het Werving & Selectieproces, te weten:

- 1Stroom zet vaak vacatures voor een fulltime dienstverband open. Tip om ook parttime te werven, het aantal uren in de tekst open te laten of dat in gezamenlijkheid gekeken kan worden naar het gewenst aantal uren.
- Bekendheid met gemeentelijke ICT-systemen staat in teksten genoemd als vereiste. Dit is een vaardigheid die men kan leren. Tip om dit niet als vereiste op te nemen in de vacaturetekst.
- Aan 1Stroom is als tip meegegeven om tijdig te reageren op sollicitaties.

Deze tips zijn gedeeld met de collega's die zich bezig houden met arbeidsmarktcommunicatie. De eerste twee tips/aanbevelingen worden in nieuw te plaatsen vacatures gelijk ter hand genomen. De derde tip was aanleiding om ons proces van uitnodigen en afwijzen, als onderdeel van het werving & selectieproces, onder de loep te nemen. Zodat sollicitanten snel na de sluitingstermijn een reactie krijgen.

Als suggestie werd geopperd om kandidaten direct aan te nemen, zonder CV of uitgebreide sollicitatiegesprekken. Wij kiezen er voor om te werken met sollicitatiebrieven/CV en gesprekken om te komen tot een goede match op zowel de werkinhoud als persoon. We kijken echter wel of een kandidaat met potentie interessant kan zijn voor een andere vacature binnen 1Stroom en brengen deze kandidaat dan in contact met de desbetreffende afdeling.

Ook werd het organiseren van een sollicitatiefestival voorgesteld, met als voorbeeld het festival van de gemeente Raalte. Dat zou zeker een optie kunnen zijn. Voor nu kiezen we ervoor om

aan te sluiten bij de week van de werkbeleving die door Werken In Gelderland wordt georganiseerd. Hierdoor maken we gebruik van het publiciteitsnetwerk van het platform Werken In Gelderland waarmee we tegen geringe kosten een groot bereik hebben.

De vraag werd gesteld wat 1Stroom doet ten aanzien van het aantrekken van mensen met een arbeidsbeperking.Op dit moment voldoen we aan het gestelde quotum. Echter, gelet op onze voorbeeldrol willen we hier meer inzet op gaan plegen. De gemeentesecretaris/directeur a.i. heeft een gesprek gehad met een fractie assistent en ervaringsdeskundige over mogelijke acties. Op basis van dit gesprek zijn een aantal vervolgacties uitgezet, zoals een gesprek over verdere mogelijkheden met Scalabor en contacten met de Regionale Sociale Dienst.

Er werd gevraagd hoeveel vacatures zijn ingevuld door interne doorstroom. In de jaren 2021 tot en met mei 2024 zijn 51 medewerkers intern doorgestroomd. Het gaat hier om zowel verbreding van functies, wijziging van afdeling of taakveld als zwaardere functies.

Ondernomen acties in het kader van ziekteverzuim
Ten aanzien van het ziekteverzuim is de suggestie gedaan dat managers in gesprek gaan met medewerkers over hun verzuim en herstel. Dit is al onderdeel van ons verzuimprotocol, waarbij de afdelingsmanagers als casemanager fungeren. Zij zijn, samen met de zieke medeweker, verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en hebben vanuit die rol zeer regelmatig contact met de zieke medewerkers.

Ondernomen acties in het kader van HR beleid
Er is geadviseerd om vaker een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) te houden om in beeld te houden hoe de ontwikkeling van werktevredenheid is en ook een intern klanttevredenheidsonderzoek uit te voeren. 1Stroom heeft in 2022 een breed MTO gehouden en in 2023 een vervolg MTO specifiek op het onderwerp sociale veiligheid. Op dit moment zijn we bezig met de verbeter- en vervolgacties uit het MTO. Uiteraard zullen we op gezette tijden opnieuw de werktevredenheid meten. Een intern klanttevredenheidsonderzoek zal overlap hebben met een MTO. Wij willen onderzoeken wat het toevoegt aan ons huidige instrumentarium van MTO, exitinterviews en onderzoek sociale veiligheid.

Tot slot is de suggestie gedaan om een SWOT analyse als HR tool in te zetten. In ons actieplan Strategische PersoneelsPlanning is dit een van de eerste acties die we gaan inzetten om een goed beeld te krijgen van onze strategische ambitie en de invloeden van zowel buiten als binnen daarop.

Tot slot
Wij willen u bedanken voor het constructief meedenken met onze aanpak in het kader van de arbeidsmarktcommunicatie en het ziekteverzuim. Met deze brief hebben wij u inzicht gegeven wat wij met de aangedragen suggesties en tips hebben gedaan. Acties die bijdragen aan onze ambities om een aantrekkelijk werkgever te zijn voor (potentiële) nieuwe en huidige medewerkers. De ingezette lijnen worden het komende jaar voortgezet.
Eind van dit jaar zullen wij u wederom nader informeren over de ontwikkelingen van 1Stroom.

Met vriendelijke groeten,

Dagelijks bestuur van 1Stroom

Hout

Digitaal ondertekend door Zynyo B.V.
Datum: 13-06-2024 15:26 CEST
Document ID:
2e9e8f96-f9a9-4e2a-9241-7db5b2eb08d1