Bijlage 1 bij 1ste BW2023

HR PROBLEMATIEK WIL

De concurrentiepositie van WIL op de arbeidsmarkt staat onder druk

De arbeidsmarkt verandert de komende jaren steeds meer van een vraaggerichte markt naar een aanbodgerichte markt. Het vinden, binden en boeien van personeel wordt een sleutelfactor voor het succesvol zijn van organisaties en het waarmaken van de opdracht waarvoor zij staan. Dat geldt niet alleen voor de werkgevers die WIL bedient, maar ook voor WIL zelf: 'de boze buitenwereld bereikt nu ook WIL zelf". Dat zien we nu al, maar zal de komende jaren nog sterker opspelen.

De arbeidsmarktpositie van WIL is nog steeds goed te noemen, maar staat onder druk. Het is niet onwaarschijnlijk dat in 2023 knelpunten in de personeelsvoorziening tot discontinuïteit of verminderde dienstverlening kunnen leiden. Een structureel hoger personeelsbudget lijkt wenselijk om eventuele tegenvallers op te kunnen vangen, tenzij schommelingen in de omvang en kwaliteit van onze dienstverlening acceptabel worden geacht. Wij opteren daarom voor een 'tenzij, …' op de vastgestelde Nullijn in deze van maximaal € 150.000 per jaar voor in ieder geval de komende 3 jaar. We vragen niet om dit budget op voorhand, maar om de ruimte om waar nodig te investeren in ons personeel (boven de reguliere begroting), met een afrekening bij de Jaarrekening 2023.

Zonder medewerkers, geen dienstverlening; maar zonder HR hapert WIL ook

Ook HR als organisatieonderdeel zelf heeft last van de krapte op de arbeidsmarkt: er zijn het afgelopen jaar twee medewerkers vertrokken en het werven van nieuwe collega's kost veel moeite (op vrijwel alle takken van sport binnen bedrijfsvoering binnen WIL en heel Nederland speelt dit). Met inhuur vullen we de gaten; budgettair betekent dit evenwel dat we veel minder uren terug krijgen dan nodig. Voor 2023 is dit niet meer verantwoord; we hebben alle begrootte *uren* meer dan nodig om collega's de aandacht te geven die ze verdienen en de organisatie nodig heeft. Mocht het ons lukken tijdig nieuwe vaste medewerkers aan ons te binden, dan kunnen we met de begroting uit, anders is een 'tenzij, …' aan de orde van snel € 75.000 voor in ieder geval 2023. In dat geval opteren we wel voor een budget op voorhand.

Samenvattend

Overall vragen we dus in 2023 om een extra HR-budget van € 75.000 voor het versterken van sec de HR-organisatie (incidentele investering) en ruimte tot € 150.000 als extra personeelsbudget voor de gehele WIL-organisatie in geval van nood.

Stand van zaken

Overall lukt het WIL nog steeds vaste medewerkers aan zich te binden. Soms duurt dit evenwel wel veel langer dan normaal, vraagt de werving meer geld of moeten alternatieve oplossingen gezocht worden. Een goed voorbeeld van dit laatste is Handhaving, waar nu gekeken wordt naar een eigen opleidingspool. Zo'n pool lost het probleem waarschijnlijk wel op, maar kost tijdelijk extra geld en verminderde productiecapaciteit. Een ander voorbeeld is HR zelf, waar al ruim een ½ jaar intensief geworven wordt voor een goede HR-adviseur en na 3 procedures (en assesmentrondes) de teller nog steeds op '0' staat.

We zien tegelijk dat er meer dan voorheen ook aan onze medewerkers getrokken wordt. De externe mobiliteit loopt op.

WIL is overall (nog steeds) een goede en aantrekkelijke werkgever voor haar 190 medewerkers en 50 inhuurkrachten; medewerkers willen nog steeds graag bij ons werken. Dat blijkt ook uit het recente MTO. De krapte op de arbeidsmarkt en de toenemende uitstroom, maken het noodzakelijk extra aandacht te hebben voor goed personeelsbeleid, gericht op behoud en duurzame inzetbaarheid. Dat vraagt in ieder geval een HR organisatieonderdeel dat staat als een huis. Dat huis heeft het zwaar zoals eerder gezegd. Ter illustratie: voor hetzelfde geld krijgen we nu ruim 0,4 fte minder aan productiecapaciteit).

Voor 2023 is dit niet meer verantwoord gelet op de uitdagingen die er liggen.

- Veerkracht en vitaliteit medewerkers. Ten tijde van de coronacrisis heeft WIL zich zeer flexibel getoond, doch deze periode heeft duidelijk een wissel getrokken op de veerkracht van de medewerkers. Het zoeken naar een nieuwe balans tussen thuis en op kantoor werken is iets waar we nog middenin zitten en ook iets van medewerkers vraagt. HR moet hier vol op kunnen inzetten/ondersteunen.
- Vinden, binden en boeien personeel. Tot nu toe hebben we de dienstverlening op peil kunnen houden, maar ook WIL merkt nu langzaam maar zeker de effecten van de krapte op de arbeidsmarkt. Zie hiervoor. E.e.a. kost HR steeds meer tijd.
- Werkdruk. Door langer openstaande vacatures en uitstroom van vaste medewerkers wordt de werkdruk in de organisatie steeds hoger (uiteraard in samenhang met de stevige opdracht waarvoor WIL staat). Vanuit het MTO 2021 is dit nogmaals bevestigd. We kunnen niet meer vragen van onze medewerkers dan dat we al doen. Ook hier moet HR op kunnen meedenken en schakelen.
- Verzuim. Het verzuim binnen WIL is in absolute termen nog steeds aan de hoge kant, maar is echter gelijk gebleven ondanks de landelijke trend dat dit toeneemt na een periode van Corona, thuiswerken en de vitaliteit die dit heeft gevraagd van medewerkers. HR zal ook tijd moeten hebben om op verzuim te kunnen schakelen.

Tot slot

WIL is een van de ketenpartners van de Lekstroom-gemeenten op het sociale domein. Het is niet onwaarschijnlijk dat als WIL te maken krijgt met discontinuïteit in de dienstverlening dit op meerdere vlakken zijn doorwerking zal hebben. Dat geldt uiteraard ook andersom.