

MEMO

Aan De Gemeenteraad van Almelo

Van College van B&W

Betreft Aanvullende memo m.b.t. beantwoording vragen technisch
vragenuur 13 juni 2023 – Voorjaarsrapportage 2023 en
Perspectiefnota 2024-2027

Datum 20 juni 2023

In aansluiting op de memo "Beantwoording vragen technisch vragenuur 13 juni 2023 – Voorjaarsrapportage 2023 en Perspectiefnota 2024-2027" verstuurd op vrijdag 16 juni jongstleden, hierbij de beantwoording van vraag 31.

*31. Perspectiefnota, p. 2 (plus risicoanalyse betreff. bedrijfsvoering – jaarrekening 2022)
Gesproken wordt over het aantrekken van nieuw talent. De PvdA fractie wil graag inzicht in het verloop binnen de ambtelijke organisatie: aantal vacatures (2021 – 2022), uitgesplitst naar functies en niveaus, en het aantal vertrokken medewerkers (functies en functieniveau). Hoeveel mensen zijn binnen of na een jaar weer vertrokken? Wat zijn de (externe) wervingskosten over de afgelopen jaren (2021 – 2022). Wat zijn de totale kosten van externe inhuur (regulier en voor programma's en projecten)*

In- en uitstroom

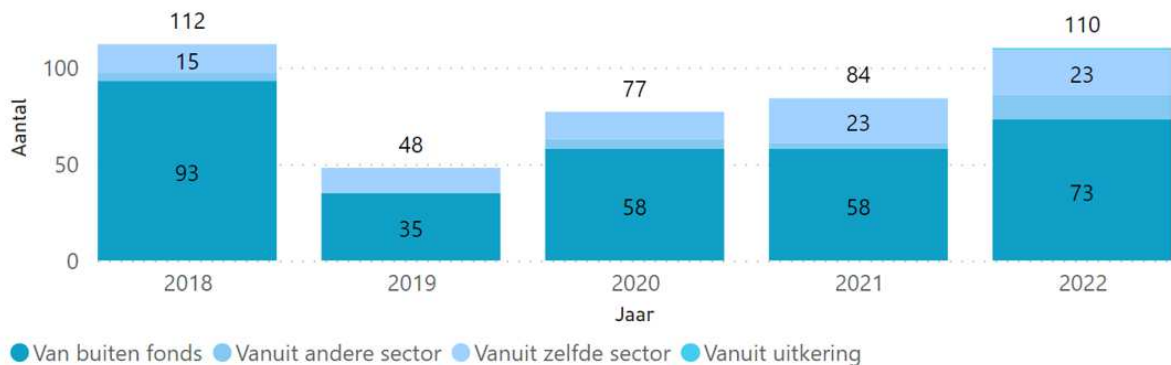
Landelijk gezien is al ruime tijd sprake van een gespannen arbeidsmarkt. Wij concurreren met andere werkgevers, zowel binnen als buiten de overheidssector, en worden dagelijks geconfronteerd met de gevolgen hiervan: personeelsverloop, een beperkt(er) aanbod van geschikte kandidaten en minder snelle acceptatie van ons aanbod door een kandidaat. In de huidige dynamische tijd ervaren (latent) werkzoekenden een goede concurrentiepositie.¹ In 2022 was de instroom (110 medewerkers) hoger dan de uitstroom (66 medewerkers).² Het grootste deel van de uitstroom wordt veroorzaakt doordat medewerkers met pensioen gaan.

¹ Ook professionals die een baan hebben, maar wel een stap naar een andere werkgever zouden overwegen.

² Werkgeversspiegel ABP.

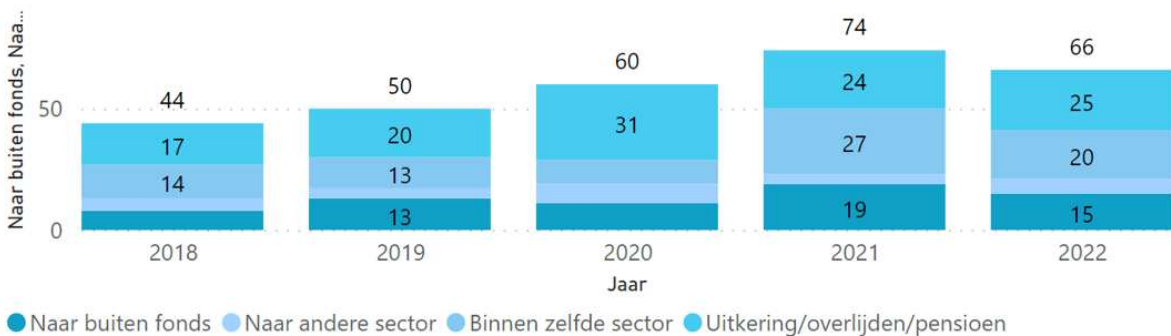
Werkgever

Instroom trend



Werkgever

Uitstroom trend



Inhuur

Wij hebben grote politieke ambities voor onze inwoners en de stad. Het vraagt om structurele inzet van veel ambtelijke capaciteit om deze grote politieke ambities waar te maken. In 2022 bedroeg het percentage van de kosten voor externe inhuur 15,5%. Dit is een percentage van de totale loonsom plus totale kosten van inhuur. Door de externe inhuur kunnen piekmomenten in het werk worden opgevangen en/of wordt de organisatie tijdelijk met specialistische kennis ondersteund. Ook wordt externe inhuur ingezet bij lang(er) verzuim casuïstiek. Het streven is (en blijft) om externe inhuur te vervangen door vast personeel. In deze dynamische tijden van extreme krapte op de arbeidsmarkt, blijft de permanente invulling van openstaande vacatureruimte echter een grote uitdaging.

Recruitment

In de Programmabegroting 2023 is € 150.000 (structureel) opgenomen voor Branding en Recruitment. Binnen team Human Resources is begin dit jaar een eigen recruitmentfunctie opgezet. Aandacht gaat hierin uit naar creatieve(re) manieren van solliciteren, ander gebruik van

moderne wervingskanalen (LinkedIn) en een intensivering van het contact met onderwijsinstellingen door zichtbaar te zijn bij georganiseerde activiteiten, zoals een stagemarkt. Intern wordt gewerkt aan een versteviging van de recruitmentfunctie, waardoor de inzet van externe werving- en selectiebureaus kan worden beperkt. Inmiddels werpt een eigen recruitmentfunctie vruchten af. Onze recruiter is vanaf april betrokken (geweest) bij het werving- en selectieproces van ca. 40 openstaande vacatures. Eind mei stond de teller op 27 openstaande vacatures. De openstaande vacatures variëren qua zwaarte: van medewerker Burgerzaken tot (hogere) managementfuncties.

Jong talent

De gemeente Almelo besteedt veel aandacht aan het binnenhalen van jong talent. Dit met de ambitie om een opleidingsgemeente te zijn: een gemeente waar (jong) talent onder goede begeleiding kan uitgroeien tot een professional in het vak. Dit door te ontdekken waar talenten liggen, ruimte wordt geboden voor nieuwsgierigheid en kan worden gewerkt aan verschillende klussen. Er is voldoende ruimte voor talentvol personeel om door te stromen naar andere functies. Vacatures worden intern uitgezet. Onze inzet op het aantrekken (en de doorgroei) van talent wordt beloond. In 2022 was 48% van de instroom (medewerkers in dienst van de gemeente Almelo) onder de 35 jaar.³

Leeftijdsklasse	Mannen	Vrouwen	Aantal	Percentage
20<25 jr	5	6	11	10,00%
25<30 jr	10	10	20	18,18%
30<35 jr	10	12	22	20,00%
35<40 jr	9	4	13	11,82%
40<45 jr	4	5	9	8,18%
45<50 jr	7	5	12	10,91%
50<55 jr	6	6	12	10,91%
55<60 jr	4	2	6	5,45%
60<65 jr	3	1	4	3,64%
65<70 jr	1		1	0,91%
Totaal	59	51	110	100,00%

Trainees & Stagiaires

De gemeente Almelo zet zich gericht in voor het binnenhalen van stagiaires en trainees. Als je kijkt naar de cijfers, dan is in 2023 sprake van een verdubbeling van het aantal trainees ten opzichte van het jaar 2021. In 2021 waren er in totaal 25 stagiaires, in 2022 steeg het aantal naar 30 stagiaires. Halverwege 2023 staat de teller al op 29 stagiaires (datum 30 juni 2023). De verwachting is dat het aantal stagiaires in het komende half jaar van 2023 zal toenemen. Het streven is de komende jaren om de samenwerking met onderwijsinstellingen te intensiveren. Dit

³ Werkgeversspiegel ABP.

om zo veel mogelijk trainees en stagiaires te enthousiasmeren voor het werken bij de gemeente Almelo en de instroom van onderaf te laten toenemen.