Molenlanden

Raadsinformatiebrief

Onderwerp	:	Personeel en arbeidsmarkt
Zaaknummer	:	1162029
Datum	:	13 december 2022
Portefeuille	:	Burgemeester Theo Segers
Behandelend ambtenaar	:	Marien Jongkind

Beste leden van de raad van Molenlanden,

Bij de bespreking van de Najaarsnota is in relatie tot de gerapporteerde stand van zaken over de woningbouw gesproken over personeel en arbeidsmarkt. Toegezegd is om u hierover via een raadsinformatiebrief nader te informeren. Hierbij ontvangt u deze toegezegde informatie. Overigens merken we op dat door de gemeentesecretaris dit jaar in de auditcommissie een presentatie is gegeven over de stand van zaken van de organisatie waarbij ook nadrukkelijk het onderdeel personeel en arbeidsmarkt aan de orde is geweest.

In het gehele openbaar bestuur staan er op dit moment circa 23.000 vacatures open. Als individuele gemeente hebben we geen directie betekenisvolle invloed op de macro-economische situatie. Wel spannen we ons nadrukkelijk in om binnen deze gespannen arbeidsmarkt zo goed mogelijk op sterkte te komen en te blijven. Belangrijk element hierbij is het boeien & binden van onze medewerkers. Verder nemen we u mee in de intensiveringen die de afgelopen periode hebben plaatsgevonden ten aanzien van de werving en selectie. Ook benoemen we de acties die gepland staan voor 2023. Dit alles gericht op een zo goed mogelijke invulling van vacatures.

Boeien & binden

Bij de start van Molenlanden zijn we gestart met zelforganisatie. We deden dat om op die manier onze kijk op de samenleving zo goed mogelijk te verinnerlijken: als je uitgaat van autonome inwoners die onderling betrokken willen zijn en zelf initiatief nemen, dan wil je ook dat medewerkers in die geest kunnen werken. Zelforganisatie biedt die autonomie en vraagt om niet vanuit hiërarchie maar als netwerk samen te werken waarbij ieders talent ruimte krijgt en nodig is. Deze manier van werken, biedt de kans om ons te onderscheiden op de arbeidsmarkt omdat onze zelforganisatie uitgaat van vertrouwen, vrijheden en verantwoordelijkheid. Om dat waar te maken en op die manier aantrekkelijk te zijn als werkgever doen we het volgende:

- *Ruimhartige faciliteiten voor opleiding en ontwikkeling*: waar veel gemeenten 2% van de loonsom reserveren voor opleiding en ontwikkeling is dat in Molenlanden hoger

Gemeente Molenlanden • Postbus 5 • 2970 AA Bleskensgraaf
www.molenlanden.nl • info@molenlanden.nl • 088 75 15 000

(circa 3%) Zo biedt de Molenlandse Leertuin vanuit een digitaal LeerManagementSysteem een groot aanbod aan collectieve- en individuele opleidingen en trainingen inclusief een uitgebreid digitaal aanbod. Daarnaast beschikken teams over een eigen budget voor kleinere opleidingen en seminars.

- *Talentgericht werken*. Elke medewerker krijgt inzicht in de eigen talenten en kwaliteiten aangeboden op basis van een geavanceerd instrument. Het overgrote deel van de medewerkers maakt hier gebruik van en teams zetten het in bij hun teamcoaching. In 2023 zetten we vervolgstappen om de inzet van talent en kwaliteit gemakkelijker kenbaar en inzetbaar te maken ook buiten de eigen functie en het eigen team. We gaan op weg naar een marktplaats van taken in plaats van vaste functiegebieden. Op die manier blijven we wendbaar en wordt het werk aantrekkelijker.
- Als onderdeel van verbeteringen in de bedrijfsvoering wordt er *een nieuw E-HRM-pakket* aanbesteed waarin zoveel mogelijk gemak wordt geboden aan medewerkers door automatisering, toegankelijkheid, inzicht en keuzemogelijkheden. We werken aan één loket voor personeels- en salarismutaties op basis van self service. Zo kunnen we door slimme systemen de administratieve bureaucratie beperken.
- *Continue organisatie-ontwikkeling.* Op basis van een uitgebreide evaluatie werken we in samenwerking met alle teams aan continue aanpassing en verbetering van onze manier van werken. Zo werken we actueel aan de eigen speelruimte en de onderlinge samenwerking van teams, interne loopbaanmogelijkheden en betere aandacht voor het inwijden en inwerken. Op die manier blijven we alert en actief voor een positief en professioneel werkklimaat.
- Verder zijn we gestart met het opstellen van een *strategische personeelsplanning* om zo nog verder te anticiperen op personeelsverloop en ontwikkelingen.

Werving & Selectie

Tot op heden zijn er in 2022 in totaal 45 vacatures geweest. Van deze 45 zijn er 31 ingevuld. Een aantal vacatures staat pas recent open of bevindt zich in de eindfase van de werving. We hebben geen benchmark toegepast echter op basis van signalen van gemeenten in regio ontstaat het beeld dat we als Molenlanden onze vacatures behoorlijk goed vervuld krijgen en ook het aantal vacatures in verhouding niet hoog is. Een aantal vacatures is te duiden als moeilijk vervulbaar het gaat concreet om de volgende functies: strategisch adviseur ruimtelijke ordening, senior projectleider ruimtelijke ordening, jurist privaatrecht, handhavingsjurist en bestuursadviseur. Het past overigens in het landelijke beeld dat de genoemde functies moeilijk vervulbaar zijn. De invulling van de traineeplaatsen op specifieke vakgebieden loopt minder voorspoedig dan we verwacht hadden.

De wijze van werving en selectie is continu in beweging en vraagt maatwerk per functie. Dit ook zeker in het licht van de krappe arbeidsmarkt. Overigens is het ook goed om op te melden dat diverse functies ook relatief makkelijk zijn in te vullen als er ook met een zekere regelmaat open sollicitaties worden ontvangen. Ook is het positief dat we met een behoorlijke regelmaat verzoeken ontvangen voor stages. Waar mogelijk proberen we hier

Gemeente Molenlanden • Postbus 5 • 2970 AA Bleskensgraaf
www.molenlanden.nl • info@molenlanden.nl • 088 75 15 000

invulling aan te geven. Vrijwel altijd zijn er meerdere stagiaires binnen onze organisatie actief. Opvallend is ook dat met regelmaat voormalige collega`s terugkomen of willen terugkomen.

Vanaf het voorjaar 2022 zijn we anders naar onze werving en selectie gaan kijken. Ook als kandidaten niet volledig aan het profiel voldoen laten we ze instromen waarbij we ze door taakdifferentiatie, buddy schap en training geschikt maken voor het profiel. Talent en potentie is hierin maatgevend, niet de CV. Daarbij worden vanuit selectierondes voor vacatures geschikte kandidaten in portefeuille gehouden (als daarvoor toestemming wordt verleend door de kandidaat) en worden deze benaderd als er een mogelijk volgende passende vacature open komt.

Concreet zijn recent de volgende intensiveringen (naast de reguliere inzet) toegepast ten aanzien van werving & selectie:

- Lancering nieuwe werkenvoormolenlanden jobsite (aan een jobalert button wordt gewerkt)
- Vakteams waarbij meerdere of moeilijk vervulbare vacatures zijn, worden extra belicht bij de werving onder andere interviews met medewerkers.
- Arbeidsmarktcampagne (3 paginagrote advertenties is 3 achtereenvolgende weken breed uitgezet in Het Kontakt (meerdere edities).
- Inzet van ambassadeurschap door onze eigen medewerkers die hun netwerk aanspreken.

Begin 2023 worden de volgende intensiveringen uitgerold:

- Plaatsing van vacatures op gerelateerde vakinhoudelijke kanalen met daarbij persoonlijke acquisitie.
- Specifieke search opdrachten via externe recruiter;
- Inzet van gerenommeerd werving en selectie bureau waarbij voor specifieke functies de gehele werving overgenomen word inclusief voorselectie van kandidaten;
- Maximale inzet van social media kanalen
- Meer actieve benadering van hogescholen en universiteiten

Effecten op planning en programmering

Voor u als gemeenteraad en voor ons als college gaat het met name om de vraag in hoeverre het vraagstuk personeel en arbeidsmarkt effect heeft op de opgaven die we hebben als gemeente en welke effecten het heeft op de dienstverlening. In algemene zin merken we hierover op dat als het niet lukt om vacatures in te vullen we inzetten op inhuur. Op sommige momenten is het op sommige functies zo goed als onmogelijk om geschikte inhuur te vinden. Dit komt gelukkig niet op grote schaal voor maar is wel een item waar we mee te maken hebben en rekening mee moeten houden.
Verder heeft uitstel of vertraging van zaken soms te maken met personele inzet maar staat het los van de arbeidsmarkt. Dit is bijvoorbeeld het geval als een medewerker door omstandigheden (bijvoorbeeld ziekte) al dan niet tijdelijk en of geheel uitvalt. Vaak is aan het begin niet direct duidelijk hoe lang iemand afwezig is en niet bij alle werkzaamheden

Gemeente Molenlanden • Postbus 5 • 2970 AA Bleskensgraaf
www.molenlanden.nl • info@molenlanden.nl • 088 75 15 000

kan gezien de aard daarvan werk zomaar voor een beperkte tijd door iemand anders (al dan niet inhuur) over genomen worden.

Specifiek gaan we nu nog in op het onderdeel wonen aangezien dit de aanleiding betrof van het gesprek in de commissievergadering. Eerder bent u per separate raadsinformatiebrief en het jaarverslag van de VTH-taken (Vergunningen, Toezicht & Handhaving) geïnformeerd over de voorgang van zaken als principeverzoeken, omgevingsvergunningen, handhaving en bestemmingsplannen. Hierbij werd nadrukkelijk ook betrokken de personele inzet en krapte daarbij. Genoemde onderwerpen hebben een vrij direct effect op de realisatie van de woningbouwopgaven.

Als het gaat om de eigen woningbouwprojecten en de opgave ten aanzien van de woningbouwversnelling kan de vraag of de personele component gezien de arbeidsmarkt beperkend is niet zomaar met een ja of nee beantwoord worden.

Op dit moment zijn de grootste woningbouwontwikkelingen bemenst. Ook al is het soms met hangen en wurgen, aan de belangrijkste ontwikkelingen wordt gewerkt. Maar de bezetting is kwetsbaar. Zodra er iemand uitvalt of minder kan werken, ontstaat er een probleem. Dit leidt dan bijna automatisch tot vertraging. Daarnaast lopen er veel processen naast elkaar en adviseurs en projectleiders zitten vol. De advisering gebeurt daardoor minder efficiënt en snel als wanneer er wel voldoende capaciteit is. De kwetsbaarheid uit zich daarnaast ook in de werving (ook inhuur) van nieuwe mensen. De werving kost veel meer tijd en ervaring is bijna niet te krijgen.

Meer personele capaciteit zou sommige processen en werkzaamheden kunnen versnellen echter niet alleen de personele component is van invloed op de voortgang van processen en projecten maar ook andere zaken zoals juridische aspecten, draagvlak in omgeving, kostenstijgingen en capaciteit bij externe partners. Nadrukkelijk gaat het rekenkameronderzoek over de woningbouwopgave wat recent door de rekenkamer is aangeboden (Fase 1) hier ook op in.

Met vriendelijke groet,

Burgemeester en wethouders van gemeente Molenlanden,

De secretaris,	De burgemeester,
Leon Anink	Theo Segers

Gemeente Molenlanden • Postbus 5 • 2970 AA Bleskensgraaf
www.molenlanden.nl • info@molenlanden.nl • 088 75 15 000