

aan: de raad
datum: 27 juli 2022
onderwerp: Beantwoording schriftelijke vragen CDA
van: het college
openbaar: ja
registratienr.: D/2022/466263
aantal bijlage(n):

RAADSMEMO

De fractie CDA heeft op 1 juli 2022 de volgende schriftelijke vragen ex artikel 41 RvO gesteld.

1. Uit de monitor blijkt dat Nederlandse gemeenten last hebben van een uitstroom van jonge medewerkers. Hoe pakt de gemeente Heemskerk dat aan?
2. Hoe wordt talent behouden? Zijn er traineeships, en voldoende doorgroei mogelijkheden voor onze medewerkers?
3. Tot slot wordt er genoemd dat er sprake is van meer verzuim. Heeft de gemeente Heemskerk hier ook last van. Hoe wordt daar aan gewerkt? Hoe worden vitaliteitsvraagstukken aangepakt binnen de gemeente?

In reactie hierop kunnen wij u het volgende mededelen.

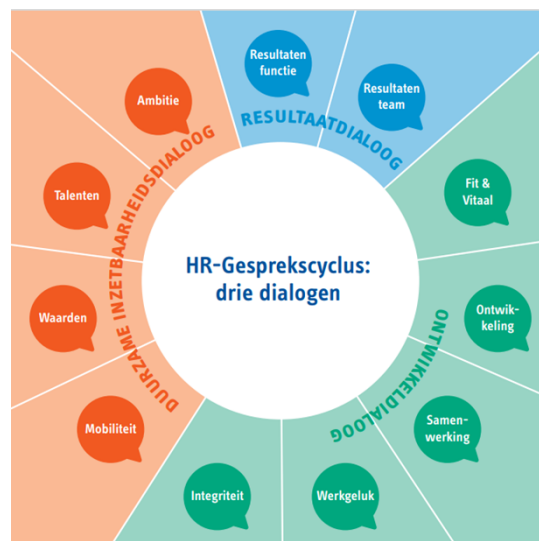
1. In 2021 zijn er 26 medewerkers uitgestroomd, waarvan 4 medewerkers in de leeftijdscategorie onder de 35 jaar. In 2022 zijn er (tot 1 juli) 16 medewerkers uitgestroomd, waarvan 1 in de leeftijdscategorie onder de 35 jaar.
We zien ook dat de arbeidsmarkt verandert. Goed gekwalificeerde medewerkers zijn schaars en kunnen vaak kiezen uit meerdere banen. We geven daarom momenteel vorm aan een werkgeversmerk, dat aansluit op de organisatievisie. Om een aantrekkelijke werkgever te blijven en talenten uit de markt aan te trekken, zetten we daarom na de zomer in op aansprekende arbeidsmarkcommunicatie met een nieuw vorm gegeven werken-bij-site en een effectief werving- en selectieproces. Alhoewel het op de algehele arbeidsmarkt lastig is om medewerkers te vinden, blijkt gemeente Heemskerk tot nog toe in staat om medewerkers aan te trekken.

In de ambtelijke organisatie hebben we een actief netwerk van jonge ambtenaren. Alle medewerkers tot en met 35 jaar worden hier automatisch voor uitgenodigd. Jonge Ambtenaren Heemskerk (JAH) komt geregeld bij elkaar voor zowel leuke als nuttige bijeenkomsten. JAH organiseert meerdere keren per jaar workshops gericht op jonge ambtenaren en ongeveer om de maand zijn er informele bijeenkomsten zoals bijvoorbeeld borrels of quizzes. JAH zorgt voor meer integraal samenwerken (ook buiten de teams) en bovendien voor een fijne werksfeer. JAH heeft hierbij als doel dat Heemskerk een aantrekkelijke organisatie is voor jonge professionals.

2. We vinden het belangrijk om medewerkers te stimuleren in hun (persoonlijke) ontwikkeling en we willen interne en/of externe mobiliteitswensen zo optimaal mogelijk begeleiden. We ondersteunen medewerkers bij een leven lang leren en bij blijvend breed inzetbaar zijn.

Vanuit strategisch personeelsmanagement zetten we erop in om de 'juiste medewerkers, op het juiste moment, met de juiste vaardigheden op de juiste plek binnen de organisatie' duurzaam in te zetten.

Hiermee is de nieuwe HR-gesprekscyclus geïntroduceerd, waarbij de leidinggevende en de medewerker minimaal twee keer per jaar een gesprek voeren. We stimuleren daarbij de dialoog over de resultaten, ontwikkeling en de duurzame inzetbaarheid van de medewerker. Er is een gesprekskwaad ontwikkeld die een inspirerende aanzet tot en houvast geeft bij het voeren van het goede gesprek tussen de leidinggevende en de medewerker. Daarbij komen drie dialogen aan bod: de resultaatdialoog, de ontwikkeldialoog en de duurzame inzetbaarheidsdialoog. Voor elke dialoog is er een aantal gesprekstheema's benoemd (zie onderstaande afbeelding), met een aantal richtinggevende vragen. In de duurzame inzetbaarheidsdialoog wordt nadrukkelijk ingegaan op de 'mobiliteit', 'waarden', 'talenten' en 'ambitie' van de medewerker.



Qua aantallen kunnen we aangeven dat in 2021 11 van de 33 vacatures vervuld zijn met een interne kandidaat en dat er op dit moment 4 trainees werkzaam zijn voor de gemeente.

3. Het gemiddeld verzuim voor gemeente Heemskerk over 2021 was 4,4%. Dit is laag in vergelijking met de landelijke cijfers (het benchmarkcijfer van 2020 is 5,5%). We zetten organisatie breed in op het voorkomen van verzuim en op vitaliteit. In de HR-gesprekscyclus (zie afbeelding hierboven) komen de onderwerpen 'fit & vitaal' en 'werkgeluk' nadrukkelijk aan bod. Dan gaat het over vragen als: *Voel je je vitaal, zowel fysiek als mentaal? Krijg je genoeg energie van je werk? Zijn er dingen die je wilt doen om je vitaliteit te verbeteren? Op fysiek gebied of misschien wel leefstijl? Hoe ervaar je je (thuis)werkplek? Waar kan de organisatie je bij ondersteunen? Waar krijg jij energie van in je werk? Is hier voldoende ruimte voor? Heb je het idee dat je invloed uit kunt oefenen op belangrijke aspecten van je werk? Hoe ervaar je je werk- en privébalans?* Als medewerkers 58 jaar of ouder zijn, komt specifiek de werkbelasting aan de orde. Medewerkers van 60 jaar en ouder kunnen gebruik maken van de 'Regeling vitaliteitspact 60+'. Hier maken momenteel 7 medewerkers gebruik van. Het vitaliteitspact is de opvolgende regeling van het eerdere generatiepact, waar nog 18 medewerkers gebruik van maken. Door gebruik te maken van de regeling kunnen oudere medewerkers minder werken door iets in te leveren op salaris met behoud van pensioenopbouw.