Memo

Aan	:	Gemeenteraad van Waterland
Van	:	College
c.c.	:	
Datum	:	1 november 2024

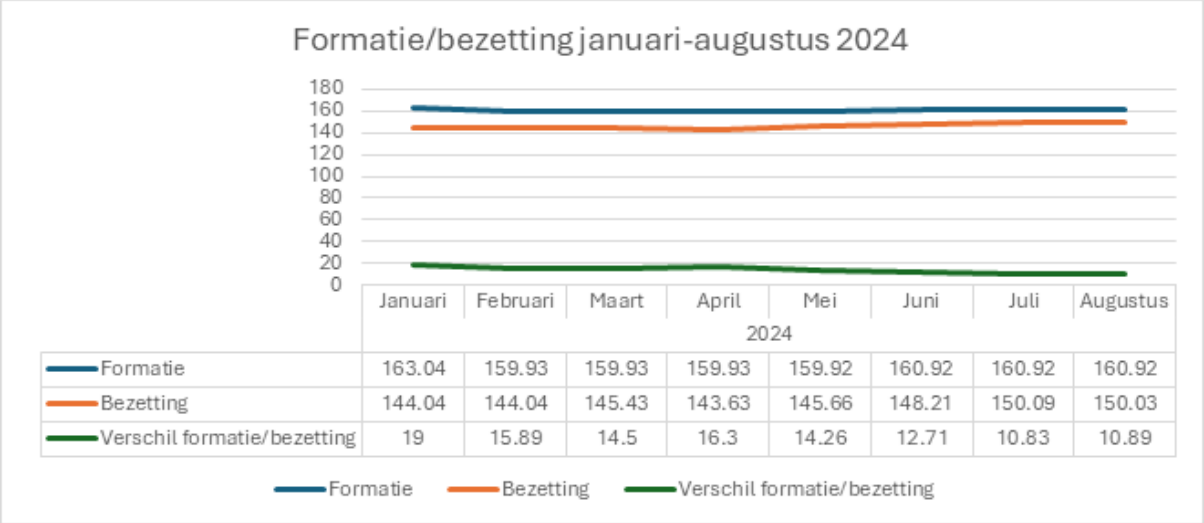
Betreft	Antwoord toezegging 228 Informatie bezettingsgraad organisatie in relatie tot voorstel uitbreiding 4 FTE

Beste leden van de gemeenteraad,

Op 24 oktober 2024 hebben we toegezegd dat we u nadere informatie zouden verstrekken over de bezettingsgraad van de organisatie in relatie tot ons voorstel voor de uitbreiding van de formatie met 4 FTE. Hieronder vindt u deze informatie.

Tijdens de raadsvergadering van 24 oktober 2024 heeft portefeuillehouder Scheepstra toegelicht waarom deze uitbreiding noodzakelijk is. De werkdruk binnen de organisatie neemt steeds verder toe. Vertrekkende medewerkers geven ook aan dat werkdruk een van de redenen is waarom zij naar een andere werkgever vertrekken. Dat de druk bij ambtenaren steeds hoger wordt door de vele wetswijzigingen, de politieke wensen die steeds komen en hogere verwachtingen van inwoners, bevestigt de ombudsman Munish Ramlal in zijn artikel van 25 oktober 2024 in het VNG-magazine “De overspannen overheid” (Ombudsman Munish Ramlal – De overspannen overheid | VNG). De heer Ramlal constateert dat “..gemeenten en hun medewerkers werken heel hard en hebben het beste voor met hun inwoners, maar raken steeds vermoeider…”. Dit is in Waterland ook zichtbaar en voelbaar.

Ter aanvulling op ons antwoord op de door de fractie van het CDA gestelde vraag over de formatie en bezetting vindt u hieronder de formatie en bezetting cijfers over januari tot en met augustus 2024.



	Januari	Februari	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Augustus
Formatie	163.04	159.93	159.93	159.93	159.92	160.92	160.92	160.92
Bezetting	144.04	144.04	145.43	143.63	145.66	148.21	150.09	150.03
Verschil formatie/bezetting	19	15.89	14.5	16.3	14.26	12.71	10.83	10.89

Bovenstaande cijfers laten zien dat het verschil tussen formatie en bezetting per maand varieert. De redenen waarom er een verschil is tussen formatie en bezetting is, zijn:

1. Aantal openstaande vacatures is niet ingevuld.
2. Vacatureruimte wordt tijdelijk benut voor het inhuren van externen voor de uitvoering van de werkzaamheden die nog open staan. Inhuur is niet in de bezetting cijfers opgenomen. De kosten voor deze inhuur wordt veelal bekostigd van openstaande vacatureruimte.
3. Tussen de formatie en bezetting is flexibiliteit nodig (smeerolie) om bepaalde situaties te kunnen oplossen. Bijvoorbeeld bij langdurige ziekte of (zwangerschaps)verlof. We zien dat deze flexibiliteit steeds meer onder druk staat. Deze flexibiliteit is nodig om de continuïteit van onze dienstverlening te kunnen garanderen.

Het bovenstaand betekent ook dat de ruimte tussen formatie en bezetting geen vrij inzetbare ruimte is. De bezettingsgraad voor een organisatie met een personeelsbestand zoals dat van ons zal nooit 100% bedragen.

De cijfers laten ook zien dat de bezetting van januari tot en met augustus 2024 verbeterd is. De instroom en uitstroomcijfers bevestigen dit beeld. In het eerste halfjaar van 2024 was de instroom 23, de uitstroom 18. Een aanzienlijke verbetering ten opzichte van voorgaande jaren. De ingezette weg op het gebied van werving en selectie begint zijn vruchten te werpen. Het lukt ons steeds beter om vacatures in te vullen.

Dat is in deze tijd waar de arbeidsmarktkrapte bij elke gemeente voelbaar is (zie 06b-propositie-5-arbeidskrapte.pdf), een positieve ontwikkeling. Ondanks deze positieve ontwikkeling zijn er ook bij ons vacatures die moeilijk vervulbaar zijn. Recentelijk onderzoek van SEO Economisch Onderzoek laat zien dat bijna tien procent van de vacatures langer dan drie maanden open staat.

Voor het invullen van deze vacatures en het verbeteren van onze kansen op de arbeidsmarkt start een recruitment adviseur in november. In 2025 verwachten we de eerste resultaten van dit project.

De uitstroom toont dat het ons niet altijd lukt om personeel te behouden. Zoals hiervoor aangegeven is een van de reden van vertrek werkdruk. Door het vertrek van medewerkers neemt de werkdruk van zittende medewerkers toe. Dat kan een negatief effect hebben op welzijn en effectiviteit van de medewerkers en kan het ziekteverzuim verhogen.

Samenvattend: de uitbreiding van de formatie is noodzakelijk om het welzijn van onze medewerkers te verbeteren, medewerkers te behouden en de dienstverlening naar onze inwoners, ondernemers en bestuur te optimaliseren.