

Krimpenerwaard **Vooruit!**

Presentatie aan de gemeenteraad najaar 2023

Opening (burgemeester)

- Aantrekkelijk werkgeverschap
- Veel ontwikkelingen voor organisatie
- Vragen van Raad over formatie

Programma

1. Opening
2. Onze organisatie
3. A&O – monitor
4. Recruitment
5. Actualisatie Functieboek
6. Afronding

Onze organisatie

De **medewerker** staat in onze organisatie centraal

Het **team** vormt de thuisbasis van elke medewerker. De teams zijn de **belangrijkste schakels** in de ontwikkeling van onze organisatie

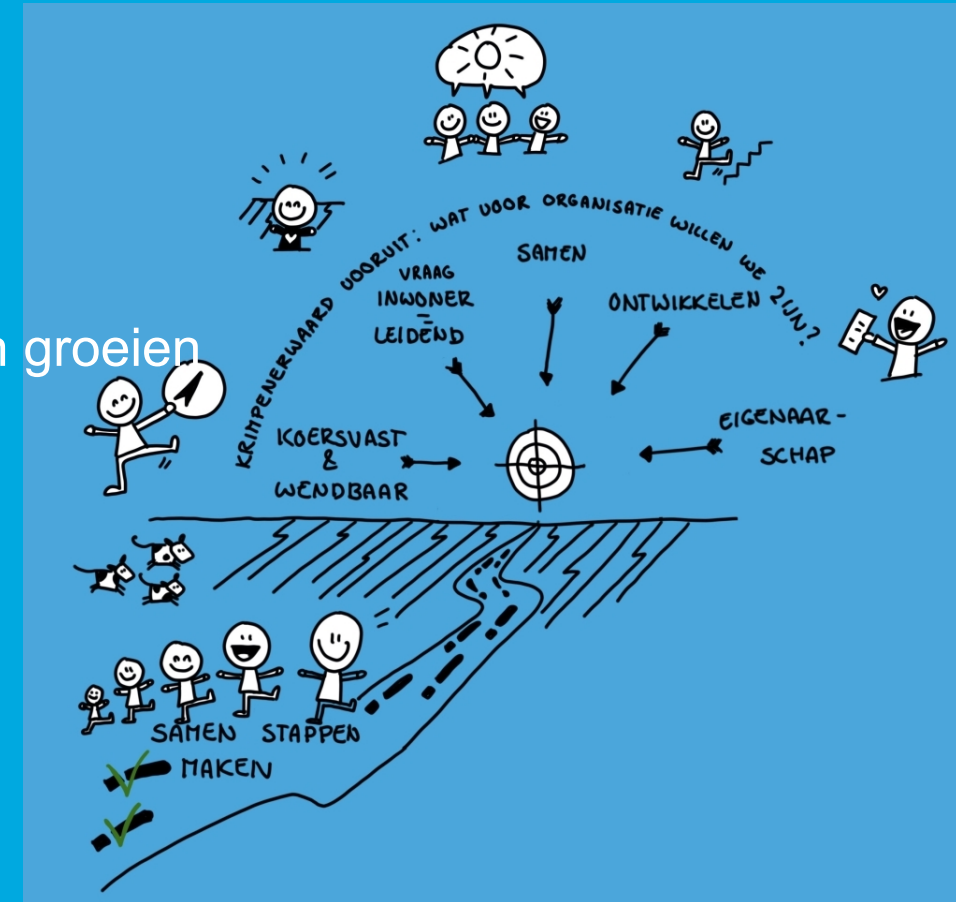
Teammanagers sturen op proces en resultaat, ontwikkeling en wendbaarheid

De **directie** faciliteert en zorgt voor overzicht, samenhang en prioritering (geeft richting & ruimte tegelijk)



Wat voor organisatie willen we zijn

1. De behoefte van de inwoner staat centraal
2. Samen komen we verder
3. Wees flexibel in de manier waarop je het doel behaalt
4. Je neemt verantwoordelijkheid en gaat ervoor
5. Je krijgt de ruimte om jezelf te ontwikkelen en te blijven groeien



Analyse organisatie als werkgever

- Krappe arbeidsmarkt blijft o.a. door vergrijzing
- Hoge inhuur t.o.v. vast personeel
- Ongewenste uitstroom bij relatief nieuwe medewerkers
- Meerdere generaties op de werkvloer hebben verschillende behoeftes
- Focus op werving en behoud vraagt van P&O om professionalisering HR processen, verdere digitalisering en focus op HR data en analyse
- Vertrouwen in overheid onder druk
- Concurrentie op krappe arbeidsmarkt

2. A&O monitor/ wat zien we?

- Stijging in bezetting qua fte bij alle gemeentes in NL. Krimpenerwaard beduidend lager 6,7 fte t.o.v. 8,2 fte per 1000 inwoners
- Verdere groei wordt de komende jaren verwacht
- Instroom bleef in 2022 achter (acties op ingezet), scoren hoog op doorstroom (veel inzet op ontwikkeling)
- Uitstroom hoger als gevolg van corona-effect, vergrijzing en de beloning
- Inzet inhuur op kritieke functies: Krimpenerwaard 14 % vs 17 %
- Lastig vervulbare vacatures

Aanvragen formatie

- Aanvragen formatie vooral bij kadernota; alleen indien noodzakelijk aanpassingen bij TR:
 - taken/acties die zich gedurende het jaar aandienen (vluchtelingenopvang, energietoeslag);
 - tegenvallende ondersteuning Rijk (bijvoorbeeld invoering omgevingswet);
 - Extra aanvragen in de uitvoering
- Met een toename van personeel in de vakteams is ook extra ondersteuning in de bedrijfsvoering nodig. Daarvoor hanteren we vaste opslag voor overhead bij uitbreiding fte. Hieruit worden materiële zaken bekostigd en ook benodigde ondersteunende formatie.

2. Bijpraten – A&O monitor/ wat zien we?

- Ziekteverzuim historisch hoog; in 2022 gestegen naar 6,7% en we zien in laatste cijfers van 2023 een verdere stijging naar 7,1%.
- Deze stijging wordt vooral veroorzaakt door een groot percentage langdurig zieken (5,75%) met veelal fysieke oorzaak.
- Kortdurend verzuim lijkt wel verder gedaald en het aandeel nul verzuim gestegen in 2023
- ziekteverzuim lager dan in vergelijkbare andere gemeenten.
- In 2024 nog meer aandacht op preventie en ondersteuning bij ziekte; hiervoor maken we ook overstap naar nieuwe arbo dienstverlener. Helaas bleek vorige niet voldoende kwaliteit te leveren.

Ontwikkelingen Werving & Selectie

Doel 2023: de stap maken van reactief naar proactief recruitment

Ondernomen acties 2023

- Verbetering zichtbaarheid/werkgeversmerk
- Zorgvuldige afweging w&s bronnen
- Verbeterd recruitmentproces

Resultaten 2023

- Stijging aantal vervulde vacatures (vast) van 54 naar 84 (+56%)
- Verlaging kosten per aanname van 3500 naar 2600 (-26%)
- Verlaging gemiddelde doorlooptijd vacature van 62 naar 35 dagen (-44%)

Ontwikkelingen Werving & Selectie

Doelen voor 2024

- Meten = weten (HR analytics)
- Aanpak gespreksstructuur
- Eigen beeldmateriaal
- Verkenning “collega vindt collega”
- Verbetering “kandidaatreis”
- Aanname vaste recruiter

3. Actualisatie Functieboek

Aanleiding:

Krappe arbeidsmarkt en ontwikkelingen

Doel:

Eerlijk en up to date functiehuis

Techniek:

HR 21 en onafhankelijk expert

Processtappen:

Van Analyse tot Communicatie (onder voorbehoud goedkeuring van de Raad)

Aantal

Van 25 % van de medewerkers is de normfunctie aangepast.

Van 20 % van de medewerkers is de functie verzwaard.

Afronding