

Rijnland
Personeel en Organisatie
2023 - 2028

droge voeten
schoon water



Hoogheemraadschap van
Rijnland

Personeel en Organisatie

Hoe is Rijnland georganiseerd om de opgaven te realiseren en wat zijn de grootste (personeels) uitdagingen op middel(lange) termijn.



Agenda

1. Inleiding
2. Organisatiestructuur
3. Cijfers en Getallen
4. Arbeidsmarktstrategie
 - Arbeidsmarktcommunicatie
 - Trainee & jongerenbeleid
 - Leren en ontwikkelen

HR Missie

Rijnland biedt alle Rijnlanders een inspirerende en veilige werkomgeving. Persoonlijk leiderschap, vertrouwen en samenwerking staan daarbij centraal. HR levert expertise en draagt daarmee optimaal bij aan het duurzaam verwezenlijken van de missie van Rijnland: droge voeten en schoon water.

HR Visie 2023-2028

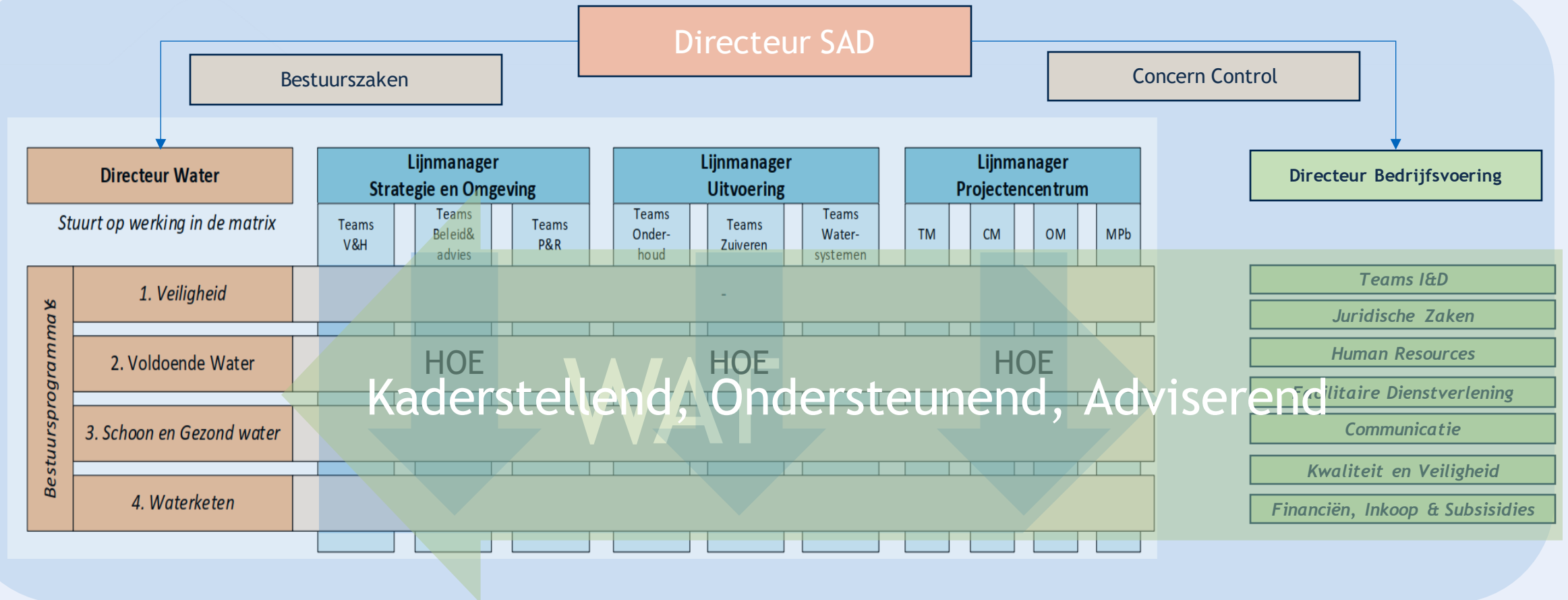
Over 5 jaar is Rijnland de beste werkgever in de regio. Al onze medewerkers voelen zich gezien en gewaardeerd om wie zij zijn. Het is vanzelfsprekend dat zij verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen inzetbaarheid en (loopbaan)ontwikkeling.

Medewerkers Onderzoek - tevredenheid medewerkers

	Hoogheemraadschap van Rijnland	Previous survey	Benchmark Public Administration and Safety	Top 3 Benchmark Public Administration and Safety
✓ Werkgeverschap				
Ik ben tevreden over Hoogheemraadschap van Rijnland, alles bijeengenomen	7.8	7.3	7.2	8.3
Ik voel dat ik gewaardeerd word door Hoogheemraadschap van Rijnland	7.3	6.8	6.8	7.9



Ambtelijke Organisatie



Cijfers en getallen (gemiddelde leeftijd)

Gemiddelde leeftijd van bezetting in personen in jaren



48,0

Rijnland



47,7

Sector waterschappen

Enquête | 2022

Verdeling van bezetting in personen naar leeftijdsklassen

Rijnland



Sector waterschappen



0% 20% 40% 60% 80% 100%

● Jonger dan 25 jaar ● 25 t/m 34 jaar ● 35 t/m 44 jaar ● 45 t/m 54 jaar
● 55 t/m 59 jaar ● 60 t/m 64 jaar ● 65 jaar en ouder

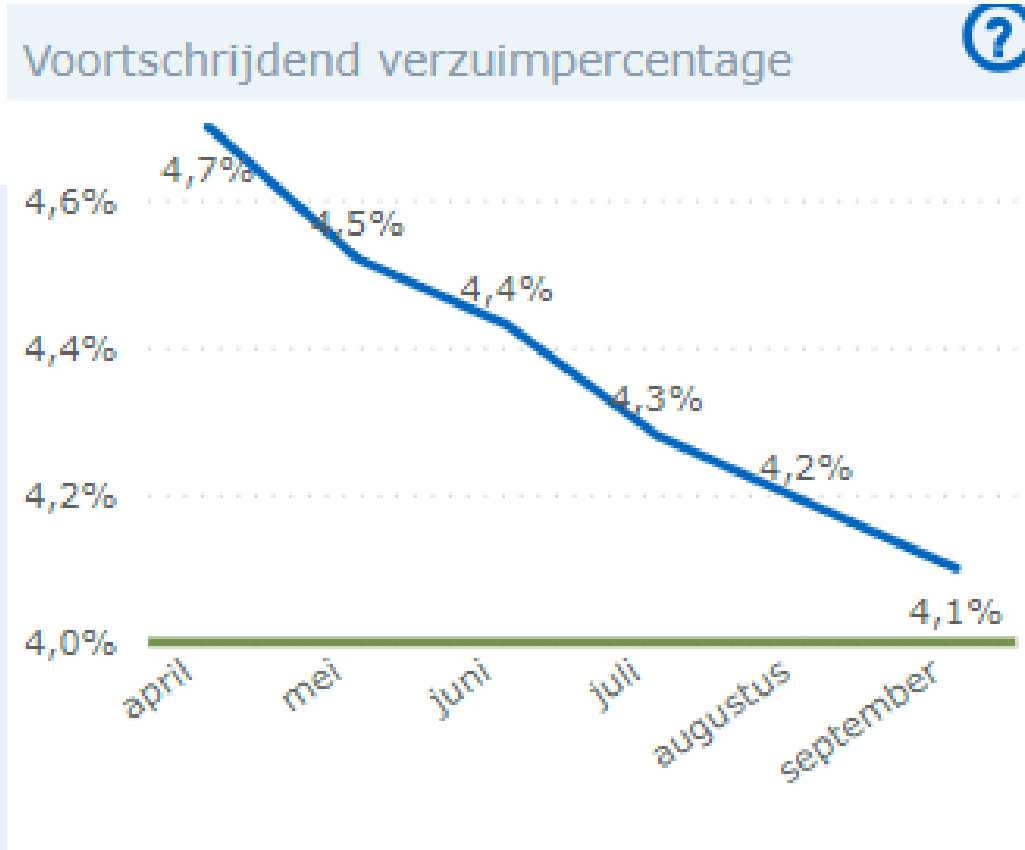
Enquête | 2022

Relatief grote
groep 55+

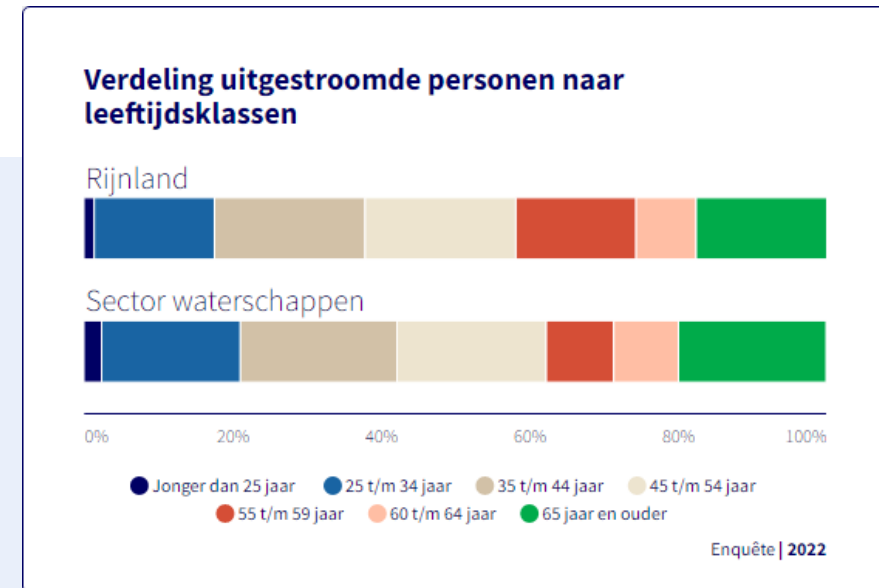
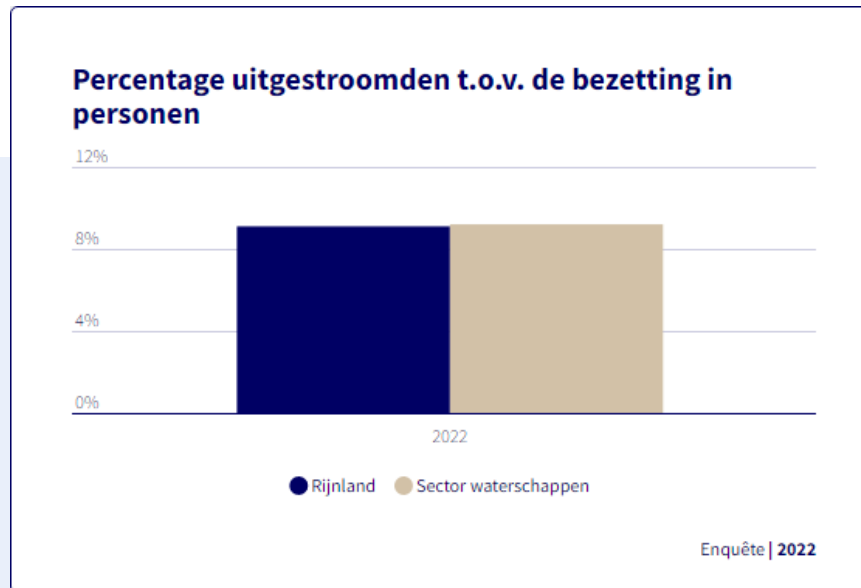
Cijfers en getallen (ziekteverzuim)

Ziekteverzuim voortschrijdend
(% afgelopen 12 maanden)

Voortdurende aandacht bij
management voor ziekteverzuim.



Cijfers en getallen (uitstroom)

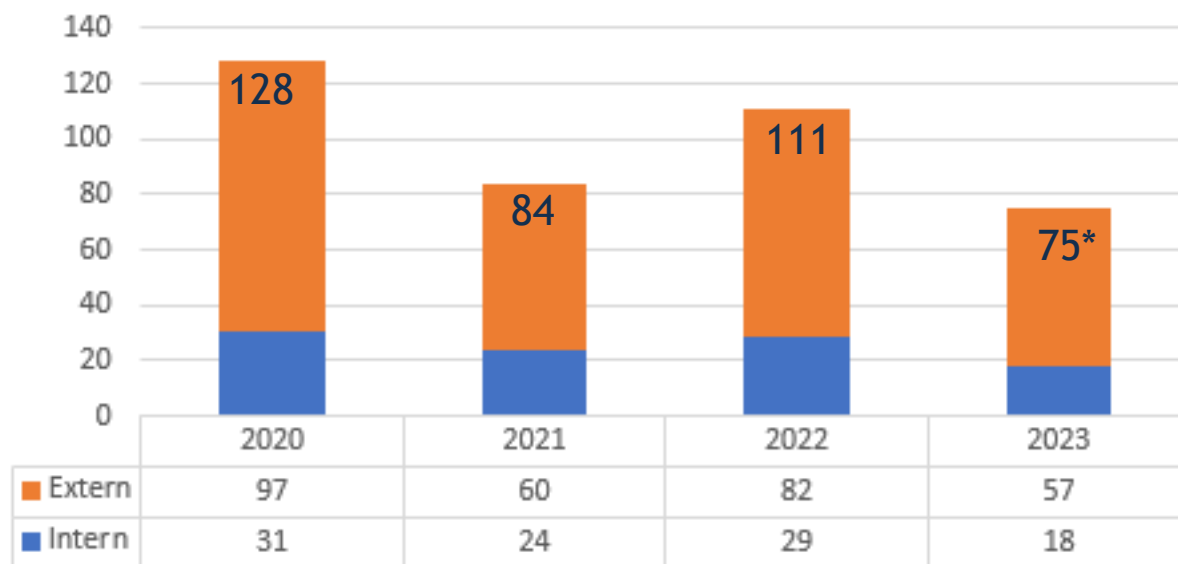


Gemiddeld personeelsverloop in NLD 2022: 12%.

Bij Rijnland is personeelsverloop 9,1%

Cijfers vervulde vacatures

Intern versus extern



*= t/m Q3 (verwachting t/m Q4 = 100)

De interne mobiliteit binnen Rijnland is hoog, rond 30% van de vacatures wordt door een interne medewerker vervuld.

Veel mensen krijgen de kans zich verder te ontwikkelen. Zo maken we optimaal gebruik van het talent wat we intern hebben.

Nota bene: interne doorstroom vermindert niet het aantal vacatures.

Mede door de intensiveringen verwachten we een sprong naar 130 in 2024.

Arbeidsmarktstrategie

Hoe zorgen we voor voldoende, gekwalificeerd personeel om onze opgaven te realiseren, gegeven de situatie op de arbeidsmarkt.



Pijlers van onze arbeidsmarktstrategie

1. Arbeidsmarktcommunicatie
2. Jongerenbeleid (w.o. traineeprogramma)
3. Leren en ontwikkelen (behoud personeel)

Waarom?



Waarom is arbeidsmarktcommunicatie belangrijk?

Feiten en cijfers Rijnland:

- Komende jaren stijgende uitstroom van AOW-mdws (oplopend tot bijna 30 in '27 en '28)
- Verloop in '22 9,1%
- Gemiddeld zo'n 35-40 openstaande vacatures
- Doorlooptijd vacatures gemiddeld < 70 dagen (>70 dagen o.a. bij projectencentrum, onderhoud, IT en bedrijfsvoering)
- Minder instroom van jongeren (<25jr) dan in andere waterschappen

Waarom is arbeidsmarktcommunicatie belangrijk?

De komende jaren hebben we dus veel nieuwe collega's nodig en de arbeidsmarkt is bijzonder krap...

Dáárom is arbeidsmarktcommunicatie belangrijk!

Want die krapte biedt ook kansen:

- Wie wat anders wil durft in beweging te komen
- Arbeidsmobiliteit neemt toe
- In heel Nederland in Q2 2023 1,86 mln baanwisselingen (96.000 meer dan in Q2 2022)



Investeren in werkgeversmerk en relatiemanagement

Aanpak en activiteiten:

- Vaststellen Employee Value Proposition (EVP)  **Q3 2023**
(waarom werken onze medewerkers -nog steeds- bij ons)?
- Uitvraag bureau t.b.v. strategie, positionering en creatief concept  **Q4 2023**
- Uitwerken middelen n.a.v. strategie, positionering en concept  **Q1 2024**

T.a.v. versterken van het werkgeversmerk:

We vertellen wie we zijn, wat we doen en waarom het leuk is om bij ons te werken



Q2/3 2024

T.a.v. relatiemanagement:

We gaan relaties aan met potentiële nieuwe medewerkers en bouwen talentpools



Q2/3 2024

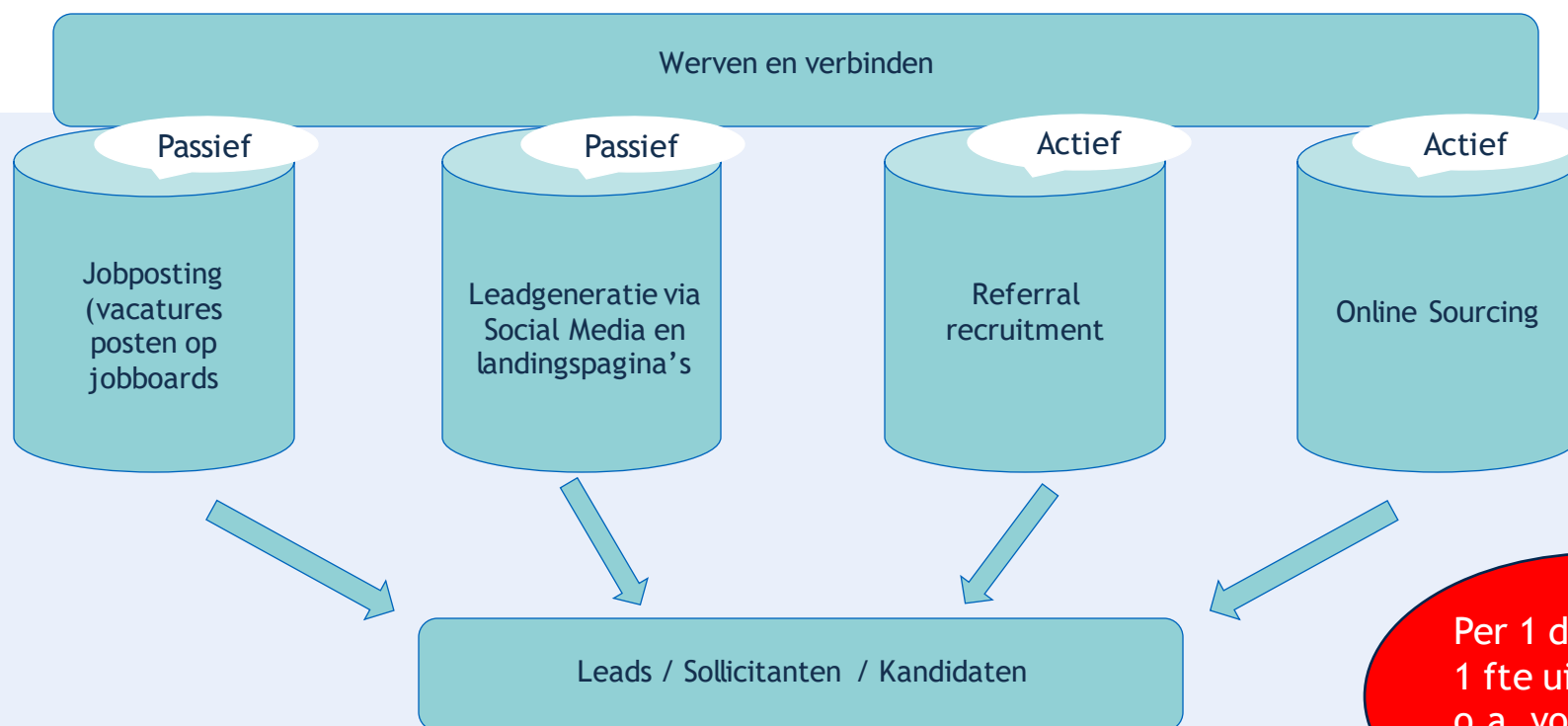
Per Q1 2024 1 fte-
uitbreiding i.v.m.
traineeships en
campus (stages)

Waarom werken mensen bij Rijnland

Onderzoek Employee Value Proposition (September 2023, DWS)



Wervingsstrategie uitbreiden: naast actief werkzoekenden ook latent werkzoekenden bereiken via actieve en passieve kanalen



Per 1 december
1 fte uitbreiding
o.a. voor sourcing
& referral

Jongerenbeleid & traineeships

Optimalisatie en implementatie:

- Aandacht voor inwerkproces
- Uitbreiding activiteiten Jong Rijnland (community building)
- Traineeship in huidige vorm verdubbelen met baangarantie
- Talentpool laatstejaars studenten die part time werkervaring opdoen en daarna kunnen blijven

Nadere uitwerking:

- Mogelijkheden benutten t.b.v. structureel extra belonen
- Incidenteel belonen en een podium geven
- Traineeship voor iedereen tot 35 jaar met hbo-wo en minder dan 2 jaar werkervaring die in dienst komt
- Talenten aantrekken met potentie op schaarse gebieden waar binnen 12 maanden een vacature ontstaat

Leren en ontwikkelen

Hoe draagt het bij?

- Aantrekkelijk werkgeverschap voor nieuwe en zittende medewerkers
- Talentontwikkeling draagt bij aan invulling van toekomstige functies
- Flexibiliteit en aanpassingsvermogen: een veerkachtige organisatie
- Behoud van kennis

Leren en ontwikkelen bij Rijnland (Aquademie en LoopbaanLab):

- Talenten in kaart brengen en daarop aansluitende loopbaanbegeleiding bieden;
- Generatieleren en gebruik maken van Meester- Gezel constructies
- MD-programma en programma's ten behoeve van doorstroom naar specifieke (IPM-)rollen;
- Competentie ontwikkeling met Rijnlander op Weg programma: samenwerken, resultaatgerichtheid, omgevingserichtheid en inzetbaarheid.



Hoogheemraadschap van
Rijnland

Dank voor jullie aandacht!

Vragen en opmerkingen?

**droge voeten
schoon water**

Volg ons op social media

