

## RAADSINFORMATIEDOCUMENT GEMEENTE WATERLAND

|                           |                                |
|---------------------------|--------------------------------|
| <b>Nummer</b>             | : 134-2                        |
| <b>Onderwerp</b>          | : Mobiliteit in de organisatie |
| <b>Portefeuillehouder</b> | : drs. A.A. van Nieuwkerk      |
| <b>Contactpersoon</b>     | : Mieke van Hal                |
| <b>Datum</b>              | : 5 maart 2019                 |

---

**Kennisnemen van**  
de personele mobiliteit in de organisatie.

### **Inleiding**

In de laatste paar maanden is de personele mobiliteit in de organisatie fors toegenomen. Dit informatiedocument is bedoeld om u daarover te informeren.

De mobiliteit bedraagt op dit moment 18% van de totale formatie omvang. Dat betekent dat wij sinds 1 januari van dit jaar 26 vacatures hebben opengesteld. Voor 13 vacatures zijn inmiddels nieuwe medewerkers geworven. In 6 gevallen door interne doorstroming, de andere gevallen door externe invulling. De interne doorstroming leveren meestal weer nieuwe zoekvragen op.

Het ontstaan van de vacatures heeft verschillende achtergronden.

- De aantrekkende vragende arbeidsmarkt is een belangrijke factor. Het aantal openstaande vacatures bij de (gemeentelijke) overheid is substantieel toegenomen. We merken dat vooral de medewerkers tussen de 30-45 jaar hun volgende carrière-stap maken elders.
- De pensionering van een aantal medewerkers leidt in een aantal gevallen tot vacatures.
- De toegenomen digitalisering leidt tot nieuwe functies, met name op het functioneel beheer.

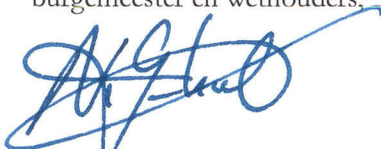
Op dit moment geven we zo maximaal mogelijk voorrang aan het werven van nieuwe medewerkers. De vragende arbeidsmarkt maakt dat het niet altijd gemakkelijk is om geschikte mensen te vinden. Vaak leidt dat tot een tijdelijke invulling van de vacatures, zodat we meer tijd kunnen nemen voor geschikte externe werving en omdat de dienstverlening natuurlijk ook gewoon doorgang moet vinden.

Met alle vertrekkende medewerkers wordt een exit gesprek gevoerd mede om de reden van vertrek zeker te stellen. Naast pensionering is carrière perspectief het belangrijkste motief voor vertrek. Meer perspectief binnen een andere organisatie, maar ook onzekerheid over het toekomstperspectief van de gemeente Waterland speelt daarin een rol. In een enkel geval speelt onrust in het werkveld (sociaal domein) mee.

### **Samenvatting**

De bovengenoemde ontwikkelingen hebben uiteraard effecten op de bedrijfsvoering. Het stellen van prioriteiten is essentieel, omdat keuzes moeten worden gemaakt in de werkverdeling. Het aantrekken van tijdelijke menskracht is daarbij soms onvermijdelijk.

Met vriendelijke groet,  
burgemeester en wethouders,



mr. N. van Ginkel MPM  
gemeentesecretaris/algemeen directeur



L.M.B.C. Kroon  
burgemeester