



Raadsinformatiememo

Datum 10 januari 2024
Ons kenmerk 24.001267
Aan
Steller V Mulder
Onderwerp Raadsinformatiememo

Geachte dames en heren,

Al ruim twee jaar wordt er hard gebouwd aan het fundament van de ambtelijke organisatie. Zo ook in het jaar 2023. Onderzoeken zijn afgerond, de organisatiestructuur is neergezet en diverse interventies zijn reeds ingezet. Graag informeer ik jullie over de stand van zaken op het gebied van personeel & organisatie. In deze RIM wordt teruggekeken op het afgelopen jaar en blikken we kort vooruit op 2024.

Arbeidsmarkt

Het is niemand ontgaan dat er een enorme krapte zichtbaar is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ook in de gemeente Schagen zorgt (o.a.) de krapte op de arbeidsmarkt voor een grotere stroming van personeel. Het afgelopen jaar is er een instroom geweest van 23% nieuw personeel en 5% is intern doorgestroomd naar een nieuwe functie¹ in de organisatie. Er zijn 147 wervingsprocedures uitgezet in 2023, waarvan er maar liefst 101 zijn ingevuld. Positieve cijfers, welke laten zien dat de investering in werving en selectie zijn vruchten heeft afgeworpen. Uit de cijfers is tevens gebleken dat 18% van het personeelsbestand is uitgestroomd. Het streven is om de uitstroomcijfers in 2024 onderzoeken en te reduceren.

Het aankomende jaar wordt er daarom extra aandacht besteed aan het verklaren van dit uitstroompercentage; wat zijn de beweegredenen geweest voor vertrek? Zijn er specifieke trends zichtbaar? Hoe kan Schagen zorgen voor een (gezond) behoud van personeel? Daarnaast blijft de focus op de werving & selectie strategie belangrijk.

Behoud van personeel

Met de komst van de nieuwe directie is het herstel van de organisatie een nieuwe weg ingeslagen. Er ligt een goede basis op grond van onderzoeken en reeds ingezette interventies en nu de basis er ligt, kan de focus gelegd worden op het creëren van rust en zorgen voor continuïteit. Vanuit diverse afdelingen is reeds uitgesproken dat de rust voelbaar is door de komst van de nieuwe directie. Er is een duidelijke communicatie en een gezonde prioritering van doelstellingen. Deze doelstellingen zijn vormgegeven als interne en externe speerpunten en gecommuniceerd met alle medewerkers.

Het werkgeversmerk 'Thuis in de gemeente Schagen', dat het afgelopen jaar is neergezet, heeft zijn uitwerking gekregen in de missie en visie en de manier waarop er gewerkt wordt (de 'kernwaarden'). Met de vijf interne speerpunten zijn deze drie aspecten (missie, visie en kernwaarden) onlangs concreet gemaakt, zodat er richting kan worden gegeven aan het werk dat we de aankomende tijd doen.

Waar we op landelijk niveau zien dat een goede werk & privé balans in een toenemend aantal gevallen zorgt voor een afnemende betrokkenheid van de werknemer bij de organisatie, merken we dat in Schagen niet. In Schagen voelen werknemers zich thuis, onze medewerkers zijn zeer

¹ Data beschikbaar tot en met november 2023

betrokken, betrouwbaar en nieuwsgierig. In het managementontwikkeltraject krijgen deze kernwaarden van Schagen nog meer aandacht.

Inhuur

De inhuur van externen wordt in veel gemeenten gezien als de enige oplossing voor het vervullen van de vele vacatures. In Schagen is de focus gelegd op het versterken van de recruitment en op het verbeteren van het inhuurproces, door het opstellen van duidelijke beleidskaders. Tevens is het streven om meer high potentials of zij-instromers te werven, die vaak nog niet volledig gekwalificeerd zijn voor de betreffende functie. Wij ondersteunen hen hierbij met gerichte opleidingen en zorgen voor interne doorstroommogelijkheden.

Ondanks deze interventies ontstaan er aankomend jaar o.a. door nieuwe regelingen in de CAO (RVU & verruimd ouderschapsverlof) nieuwe knelpunten. De verwachting is dat deze beweging meer druk oplevert op het (tijdelijk) vervangen van medewerkers. Teamleiders maken in samenwerking met HR en Financiën strategische teamplannen om deze uitdagingen zo goed mogelijk op te vangen.

Verzuim

De vervanging van zieke medewerkers is één van de redenen dat personeel wordt ingehuurd. Het ziekteverzuimpercentage was in het eerste kwartaal van 2023 9,15%. Mede door de nieuwe samenstelling van het teamleiderscollectief, de verbeterde samenwerking met de arbodienst en de focus op het geven van aandacht aan de medewerker, is er in het tweede en derde kwartaal een sterke daling van het percentage zichtbaar. In oktober 2023 was het percentage gezakt naar 6,18%. De teamleiders worden tijdens het managementontwikkeltraject verder getraind in verzuimbegeleiding en worden begeleid door de arbodienst. Als organisatie schenken we ook meer aandacht aan vitaliteit en gezondheid, door positief ingestoken acties, frequente voorlichting en door in gesprek te gaan met medewerkers. Er wordt gewerkt aan een Vitaliteitsplan om vitaliteit en preventie beter te borgen in onze organisatie.

Afsluiting

Met trots kijk ik naar wat de ambtelijke organisatie het afgelopen jaar heeft neergezet. Deze positieve lijn willen wij als college van B&W samen met de raad doortrekken in 2024. Hoewel wij op de goede weg zitten, heeft de organisatie nog een aantal jaren nodig om goed te kunnen functioneren. Het college acht het realistisch dat de directie dit met de huidige mensen en middelen in een aantal jaar kan realiseren. Graag houd ik u hiervan op de hoogte.

Namens het college van burgemeester en wethouders,
De portefeuillehouder,

Marjan van Kampen - Nouwen