

Aan
de gemeenteraad

Datum 24 oktober 2023
Zaaknummer 2023-0148699
Betreft Personeelsbestand gemeente Dordrecht

Vergadering van
Portefeuillehouder: Marc Merx
Begrotingsprogramma Bestuurlijk en Ondersteunend Dordrecht
Kernteam/Opgave: Versterking Bestuur & Organisatie - Strategie & Control
Auteur: Aart Jan Bette
E-mail: aj.bette@dordrecht.nl
Verantwoordelijke: Miriel Weber
Openbaar: Ja

Deadline
Behandeling college 24 oktober 2023.

Raadsinformatiebrief

Hoe zijn de bevoegdheden rond dit onderwerp verdeeld?

De brief gaat over het personeelsbestand van de gemeente Dordrecht. Dit is een bevoegdheid van het college van B&W.

Wat is de aanleiding om deze informatie kenbaar te maken?

Wij hebben toegezegd de raad te informeren over projecten die gevaar lopen of vertraging oplopen doordat het personeelsbestand niet op orde is. Daaraan gerelateerd is de toezegging dat er initiatief wordt genomen om beeldvormend/consulerend te spreken over het op sterkte komen van het personeelsbestand van de gemeente. Wij sturen uw raad deze raadsinformatiebrief zodat deze kan worden betrokken bij de behandeling van de begroting 2024. Wij zijn van mening dat wij hiermee voldoen aan de toezeggingen.

Wat is de te delen informatie?

Doel van de brief

Het doel van deze brief is niet om te rapporteren over de voortgang van specifieke projecten, programma's en beleidsmaatregelen. We kiezen er dus voor om geen lijst aan te leveren met projecten die door gebrek aan capaciteit/slechte arbeidsmarktomstandigheden vertraging oplopen. We hanteren daarmee een andere insteek dan de toezegging in de raad. Dit doen we omdat de personeelssituatie daarvoor een te smalle invalshoek is. De krappe arbeidsmarkt is één van de dimensies die invloed heeft op de voortgang van dossiers. In de praktijk zijn er meerdere factoren bepalend voor de voortgang. Denk bijvoorbeeld aan de economische situatie, prijsontwikkelingen, voortschrijdend inzicht, personeelsknelpunten bij externe opdrachtnemers of het stikstofdossier. Ontwikkelingen op afzonderlijke dossiers laten zich niet goed verklaren door een focus op alleen de beschikbaarheid van personeel. Hoewel gebrek aan personele invulling van capaciteit op een paar plekken heeft geleid tot vertragingen, zien wij geen projecten die alleen vanwege de beschikbaarheid van personeel zijn gestopt. De raad ontvangt op de reguliere manier informatie over voortgang van specifieke projecten, programma's en beleidsmaatregelen via de verantwoordelijke portefeuillehouders.

In deze brief gaan we in op twee elementen: 1) De arbeidsmarktsituatie in Dordrecht vergeleken met andere gemeenten 2) activiteiten om personeel succesvol te werven, te ontwikkelen en te behouden.

1. De arbeidsmarktsituatie in Dordrecht vergeleken met andere gemeenten

Het is een goed startpunt om de arbeidsmarktsituatie van de gemeente Dordrecht te vergelijken met andere gemeenten. Daarvoor gebruiken we een benchmarkcijfer voor moeilijk vervulbare functies op basis van onderzoek van het A&O fonds[1]. Volgens dit onderzoek is voor alle gemeenten met meer dan 100.000 inwoners (incl. G4) het aandeel moeilijk vervulbare functies 17,9%. Een vacature wordt als moeilijk vervulbaar beschouwd wanneer een gemeente ondanks wervingsactiviteiten er niet in slaagt binnen een half jaar een geschikte kandidaat te vinden. Dat wil zeggen: vanaf publicatie van de vacature heeft er binnen 6 maanden geen arbeidsvoorwaardengesprek plaatsgevonden.

We kunnen dit cijfer vergelijken met onderstaande gegevens voor Dordrecht over 2022.

Cijfers Dordrecht uit Sociaal Jaarverslag 2022

	2022
Aantal vacatures (vast/tijdelijk)	302
Vervuld	80,8% 244
Niet vervuld	19,2% 58

Als we het cijfer van 19,2% in de tabel vergelijken met de benchmark is de situatie voor Dordrecht dus vergelijkbaar met andere gemeenten van meer dan 100.000 inwoners. Dit sluit aan bij het beeld dat er een heel krappe arbeidsmarkt is in het hele land, in alle sectoren en functiegroepen. Personeelstekorten spelen op veel plekken, zowel in ambtelijke organisaties als in de markt.

Er zijn vijf domeinen te noemen waar het voor gemeenten en ook voor Dordrecht in het bijzonder moeilijk blijkt om personeel te vinden. Dan gaat het om financiën, ruimtelijke ordening, ICT, juridische functies en functies in het sociaal domein. Het zijn ook deze specifieke domeinen waarvoor Dordrecht en de regio extra aandacht hebben bij de hieronder beschreven activiteiten.

2. Activiteiten om personeel succesvol te werven, te ontwikkelen en te behouden.

De vergelijking met andere gemeenten leert dat de situatie in Dordrecht niet uitzonderlijk is. Met de verwachting dat de krapte op de arbeidsmarkt nog jaren zal aanhouden, onder andere door de vergrijzing, is in 2023 gestart met een nieuwe strategische benadering van het arbeidsmarktvragestuk.

De nieuwe benadering van de arbeidsmarkt maakt een nieuw professioneel werving- en selectieproces nodig op de volgende punten:

1. Herinrichting van het huidige werving- en selectiesysteem tot een strategische werving en selectie voor de regio.

Essentieel is hierin geweest de uitbreiding van het team in aantallen en in specialisatie (voor elke organisatie en elk cluster een vaste persoon voor werving en selectie), concreet voor de volgende punten:

- in kaart brengen wat de doorlooptijden zijn van het totale werving- en selectieproces om hierin aan de vraag- en aanbodkant de essentiële kwalitatieve en kwantitatieve verbeteringen door te voeren (strategische personeelsplanning, kwaliteit en snelheid selectiegesprekken en besluitvormingsproces, alternatieven voor inhuur en adviesbureaus);
- verbeteringen doorvoeren zodat de ervaringen van kandidaten in het sollicitatieproces zowel offline als online positiever worden;
- effectief en efficiënt inrichten van de administratieve handelingen in de ondersteunende processen (vacatureaanvraag, media inzet, selectieproces, instroomproces) ten aanzien van ondersteuning leidinggevenden en kandidaten;
- in kaart brengen van vacatures op korte, middellange en lange termijn met als doel de meest kritische vacatures als doelgroep te benaderen en potentiële kandidaten voor meerdere vacatures in beeld te hebben (doelgroepenbenadering).

2. Toevoeging van "campus recruitment" en wervingsevenementen als één van de speerpunten binnen de herinrichting.

Dit bestaat concreet uit de volgende punten:

- oprichting van een regionaal stagebureau en zo stagiaires en het onderwijsveld concrete mogelijkheden bieden om kennis te maken met de stad en de regio;
- ontwikkeling van regionale traineeprogramma's gericht op specialistische en schaarse functies om onder andere zo te investeren in (behoud) van jong talent voor de regio;
- samenwerking met het onderwijsveld binnen en buiten de regio om daarin stage- en startersmogelijkheden voor het voetlicht te brengen en de mogelijkheden van een loopbaan binnen stad en regio te promoten.

3. Arbeidsmarktcommunicatiecampagnes gericht op (de belangrijkste) doelgroepen en vervolg merkontwikkeling van Smart Delta Drechtsteden als merk voor de lokale overheid binnen de regio vanaf 2023.

In een krappe arbeidsmarkt is het niet alleen nodig om extra aandacht te besteden aan het aantrekken van personeel. Het is zeker zo belangrijk om te zorgen voor behoud van personeel bij de gemeente. Hiervoor zijn in Dordrecht vier pijlers ingericht onder het programma Dordt als

Topwerkgever (zie plaatje hieronder). Specifiek gaat het om de volgende onderdelen:

- het bieden van een veilige werkomgeving (sociale veiligheid/inclusie/integriteit);
- zorgen voor ruimte om te leren en ontwikkelen zodat we perspectief bieden aan medewerkers en mogelijkheden om door te groeien. Het leren en ontwikkelen is gericht op veranderingen in de organisatie van werk en essentieel onderdeel van binden en boeien van medewerkers;
- zorgen voor goede arbeidsvoorwaarden, zowel primair en secundair. Gemeente Dordrecht biedt bijvoorbeeld een goede reiskostenregeling en flexibiliteit in werk- en verlofmogelijkheden (o.a. mantelzorg);
- het organiseren van een goede gesprekscyclus. Gemeente Dordrecht investeert in het goede gesprek, zowel tijdens de loopbaan als bij het beëindigen (exitgesprek).
- het inzetten van Ambassadeurs. Dordt als Topwerkgever is in gesprek met ambassadeurs over punten als: wat maakt Dordt een goede werkgever en hoe kunnen we ambassadeurs inzetten.

We onderzoeken dus ook hoe we intern zaken kunnen oplossen in plaats van altijd personeel van buiten te halen. Dit doen we omdat we weinig grip op de externe arbeidsmarkt hebben maar meer grip op wat we intern doen. Naast bovenstaande is er aandacht voor het optimaliseren van werkprocessen, het bieden van een optimaal instroomproces voor nieuwe medewerkers en duidelijke protocollen voor inwerken. We willen daarbij een goede werkgever zijn voor een personeelsbestand met diversiteit. Dit is onze ambitie en het vergroot onze kansen op het vinden van goed personeel op de arbeidsmarkt.

DORDT ALS TOPWERKGEVER



HET VERSCHIL
MAKEN

Wij nemen het voortouw in maatschappelijke opgaven & dienstverlening. Zo maken we het verschil voor alle mensen en partijen in onze stad en regio!



GOED
GEREGELD

We zorgen dat personeelszaken goed geregeld zijn. Zo kun jij je lekker op je werk richten, zonder ruis of frustratie.



RUIM BAAN
VOOR JOU

Ruimte volop voor jouw talenten, jouw ambitie, voor jouw team en voor jou als mens. Bij ons kun je groeien en bloeien.



INSPIREREND
LEIDERSCHAP

Onze leiders geven inspiratie en richting. Ze staan je bij met raad en daad. Bij ons krijg je vertrouwen en heldere opdrachten. Dat is lekker werken!

[1] A&O fonds Gemeenten, Stichting Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds Gemeenten, is het fonds voor alle gemeenten van Nederland. A&O heeft tot doel Nederlandse gemeenten en hun medewerkers duurzaam inzetbaar te houden waardoor ze vitaal en wendbaar zijn en optimaal kunnen blijven aansluiten bij de veranderende samenleving.

Hoe verder na deze raadsinformatiebrief?

Uiteraard is de inzet om alles in het werk te stellen afspraken na te komen. De raad ontvangt via de betreffende portefeuillehouders op de reguliere manier informatie over voortgang van specifieke projecten, programma's en beleidsmaatregelen.

De huidige situatie vraagt echter ook dat we organisatiebreed kijken naar de inzet van schaarse capaciteit. Hier is een duidelijke relatie met het proces rondom de meerjarenbegroting, waarover de raad via een aparte brief is geïnformeerd.

Uiteraard zetten we het in de brief genoemde beleid rondom het aantrekken en behouden van personeel door.

Welke kosten zijn verbonden aan het proces?

Er zijn geen kosten verbonden aan deze brief.

Het college van Burgemeester en Wethouders

C.H.W.M. Post
secretaris

A.W. Kolff
burgemeester