

HR-rapportage 2023

1e en 2e kwartaal



Gemeente
EDAM
VOLENDAM



Datum: 18 september 2023

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Personeelsbestand	3
3.	Verzuim.....	8
4.	Vacatures.....	10
5.	In- en uitstroom.....	11
6.	Inhuur	14
7.	Conclusies.....	16
8.	Vooruitblik.....	17

1. Inleiding

Met de HR-rapportage over de eerste helft van 2023 wordt inzicht verschaft in de HR-data en de personele ontwikkelingen van de gemeente Edam-Volendam. In de rapportage wordt (indien de informatie beschikbaar is) regelmatig een vergelijking gemaakt met de voorgaande jaren. Hierdoor kunnen trends worden waargenomen. Indien nodig kan hierop ingespeeld worden.

Onderwerpen die in de rapportage worden besproken zijn de ontwikkeling van het personeelsbestand (aantal medewerkers, formatie en bezetting), de leeftijdsopbouw, de man-vrouwverhouding, het verzuim, vacatures, in- en uitstroom en inhuur. Onderwerpen die speciaal aandacht behoeven zijn de krapte op de arbeidsmarkt en de reorganisatie binnen Openbare Werken.

Arbeidsmarkt

Sinds 2022 wordt de krapte op de arbeidsmarkt steeds meer gemerkt binnen de organisatie. De uitstroom van medewerkers blijft hoger dan in andere jaren en het invullen van vacatures wordt steeds lastiger. Hierdoor worden vaker medewerkers aangetrokken die nog niet volledig aan de functie-eisen voldoen en een opleidingstraject gaan volgen of worden medewerkers tijdelijke ingehuurd om dit op te vangen. De verwachting is dat onderwerpen zoals het binden en boeien van medewerkers en het neerzetten van een aantrekkelijk werkgeversmerk steeds belangrijker worden.

Reorganisatie Openbare Werken

De afdeling Openbare Werken heeft recentelijk een ingrijpende reorganisatie ondergaan om efficiënter en effectiever te kunnen werken. Voorheen bestond de afdeling uit zes teams, maar deze structuur is nu geherstructureerd tot slechts twee teams. Een verandering is dat de oorspronkelijke drie teams binnen Wijkbeheer zijn samengevoegd tot één enkel team, wat zal resulteren in een betere coördinatie en integratie van werkzaamheden binnen de wijken. Daarnaast is er een team Beleid & Asset Management, opgericht om specifieke focusgebieden te benadrukken en meer strategische benaderingen te hanteren voor het beheer van openbare infrastructuur. Deze reorganisatie markeert een belangrijke stap voorwaarts in het optimaliseren van onze dienstverlening aan de gemeenschap en het waarborgen van duurzame ontwikkeling van de openbare voorzieningen.

2. Personeelsbestand

In het hoofdstuk personeelsbestand wordt het aantal medewerkers, formatie in fte (fulltime-equivalent), leeftijdsopbouw en de man/vrouw verhouding weergegeven.

Aantal medewerkers

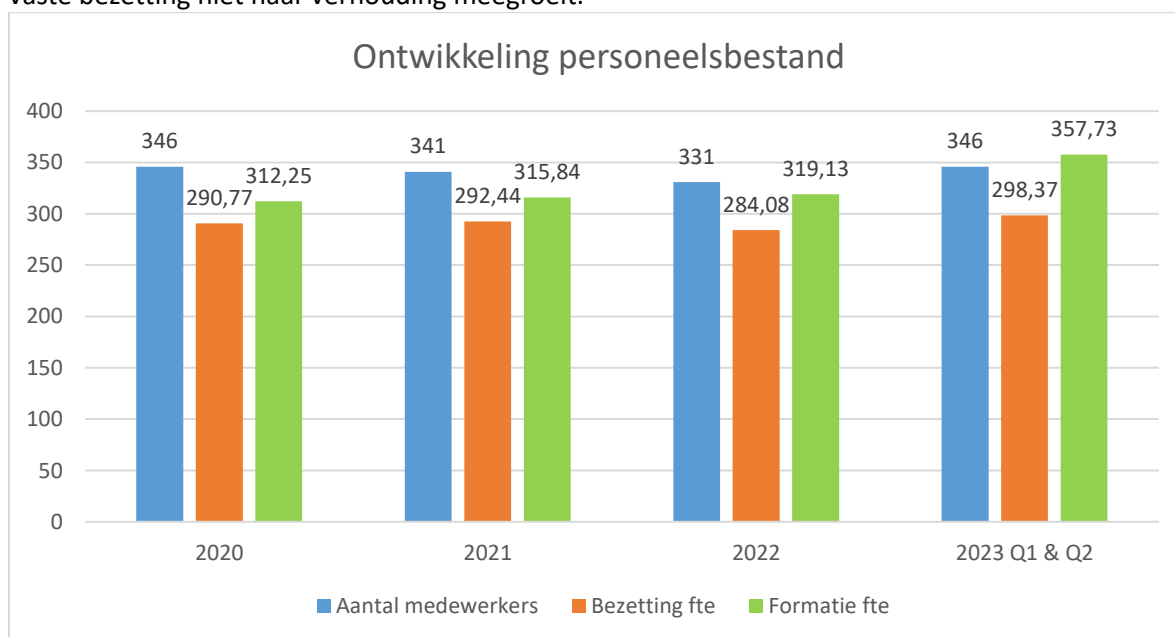
In de onderstaande tabel wordt het aantal medewerkers, het aantal fte per afdeling en de beschikbare formatie in fte weergegeven.

Afdeling	Aantal Medewerkers	Bezetting in FTE	Formatie in FTE
Directie & Management	5	5	5,00
Openbare Werken	84	82,22	87,67
Ruimtelijke Ontwikkeling	40	34,28	51,68
Samenleving	92	75,37	96,21
Bedrijfsvoering	92	74,79	88,36
Staf	28	23,6	26,31
Griffie	5	3,11	2,50
Totaal	346	298,37	357,73

Tabel 2.1 Aantal medewerkers, bezetting in fte en formatie in fte op peildatum 30 juni 2023.

Ontwikkeling personeelsbestand

In de onderstaande grafiek wordt duidelijk dat in 2023 zowel het aantal medewerkers, de bezetting in fte en de formatie is gestegen ten opzichte van 2022. Daarnaast is er in 2023 sprake van een onderbezetting op de formatie van 59,36 fte. Dit is een stijging ten opzichte van 2022 toen de onderbezetting 35,05 fte. Vanuit deze beschikbare formatie worden onder andere inhuurkrachten gefinancierd. Er is in 2023 sprake geweest van vacatures (daling bezetting) en (tijdelijke) inlening bovenop de bezetting. Sinds 2020 is een trend waarneembaar waarin de formatie stijgt maar de vaste bezetting niet naar verhouding meegroeit.



Staafdiagram 2.2 Ontwikkeling personeelsbestand op peildatum 30 juni 2023

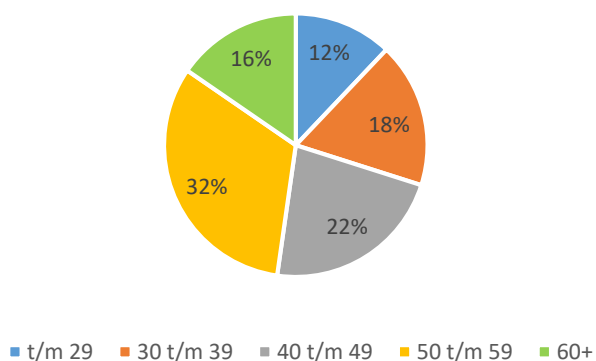
Toelichting formatie

Zoals eerder toegelicht in voorgaande HR-rapportages, is de omvang van de formatie van een gemeente continue in beweging. Door de huidige krapte op de arbeidsmarkt wordt het steeds lastiger om vacatures in te vullen en om medewerkers te binden aan de organisatie. Hierdoor blijft er op papier vrije formatie over terwijl dit ook tijdelijk anders kan zijn ingevuld door een inhuurkracht.

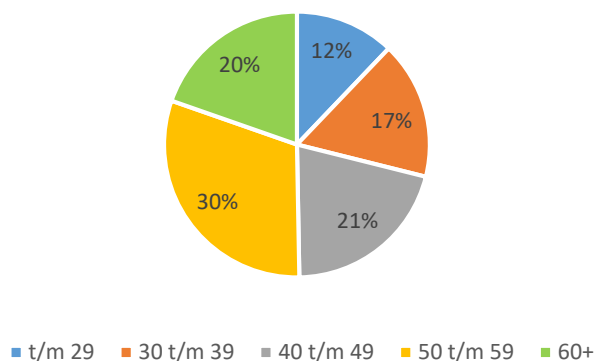
Leeftijdsopbouw

De leeftijdsopbouw in 2023 is relatief stabiel gebleven ten opzichte van 2022. Opvallend is dat de medewerkers in de groep 50 t/m 59 jaar steeds dichter tegen de 60+ groep aanzitten. Hierdoor zou binnen enkele jaren de 60+ groep de grootste leeftijdsgroep van de organisatie kunnen worden. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is gestegen van 47,05 jaar in 2022 naar 47,5 in 2023. Dit is vergelijkbaar met de landelijke cijfers waarbij de gemiddelde leeftijd van gemeentemedewerkers in 2022 47,2 jaar was. De verwachting is dat de gemiddelde leeftijd blijft gaan dalen doordat het steeds moeilijker wordt om ervaren mensen te werven. Hierdoor wordt er vaker gekozen voor het aannemen van jongere medewerkers met weinig werkervaring, die nog aanvullend opgeleid moeten worden om de functie goed te kunnen vervullen.

Leeftijdsopbouw 31 december 2022



Leeftijdsopbouw 30 juni 2023



Cirkeldiagrammen 2.3 Leeftijdsopbouw 2022 en 2023 t/m 30 juni

Leeftijdsverdeling	2020	%	2021	%	2022	%	2023 t/m Q2	%
t/m 29	34	10%	36	11%	40	12%	42	12%
30 t/m 39	57	17%	53	15%	59	18%	58	17%
40 t/m 49	83	24%	82	24%	74	22%	72	21%
50 t/m 59	119	34%	115	34%	107	32%	106	30%
60+	53	15%	55	16%	51	16%	68	20%
Totaal medewerkers	346	100%	341	100%	331	100%	346	100%

Tabel 2.4 Leeftijdsverdeling per jaar

Leeftijdsverdeling per afdeling

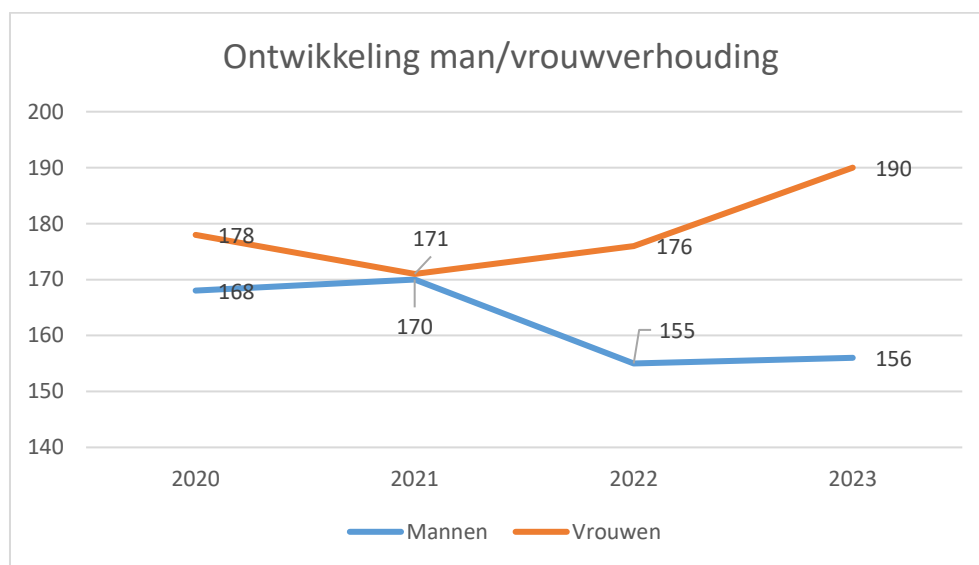
Onderstaand wordt de leeftijdsverdeling per afdeling op 30 juni 2023 weergegeven. Opvallend is dat de categorieën 50 t/m 59 en 60+ binnen de afdelingen Openbare Werken en Bedrijfsvoering het grootst zijn. Daarnaast werken bij de afdeling Ruimtelijke Ontwikkeling de meeste medewerkers t/m 29 jaar.

Leeftijdsverdeling per afdeling 2023 Q2	OW	%	RO	%	SAM	%	BV	%	Staf	%
t/m 29	4	5%	11	27%	13	14%	10	10%	4	17%
30 t/m 39	12	14%	4	10%	22	24%	11	11%	9	37%
40 t/m 49	15	17%	16	39%	17	18%	20	20%	2	8%
50 t/m 59	32	38%	6	14%	29	31%	31	32%	6	25%
60+	22	26%	4	10%	12	13%	26	27%	3	13%
Totaal medewerkers	85	100%	41	100%	93	100%	98	100%	24	100%

Tabel 2.5 Leeftijdsverdeling per afdeling 2023 Q2

Man/vrouwverhouding

Met betrekking tot de verhouding tussen mannen en vrouwen kan gesteld worden dat er een verschuiving gaande is. Waar in 2021 de verhouding nagenoeg gelijk was, werd er in 2022 een toename in het aantal vrouwen en een daling in het aantal mannen waargenomen. In 2023 zet de trend door waarin er naar verhouding steeds meer vrouwen bij Edam-Volendam werken. Landelijk gezien is de bezetting bij gemeenten 45% man en 55% vrouw. Hierin scoort Edam-Volendam in 2023 (afgerond) gelijk aan het gemiddelde.



Lijndiagram 2.5 Ontwikkeling man/vrouwverhouding 2020 t/m 2023 Q2

Onderstaand wordt de verhouding tussen mannen en vrouwen per afdeling weergegeven.

Afdeling	Man				Vrouw			
	2020	2021	2022	2023 1/2	2020	2021	2022	2023 1/2
Directie & Management	4	5	4	4	1	1	1	1
Openbare Werken	77	72	74	78	4	5	5	6
Ruimtelijke Ontwikkeling	16	15	14	16	27	26	26	24
Samenleving	25	26	23	14	71	67	68	78
Bedrijfsvoering	34	36	31	37	55	50	57	60
Staf	12	15	9	7	17	19	15	16
Griffie	0	1	0	0	3	3	4	5
Totaal	168	170	155	156	178	171	176	190

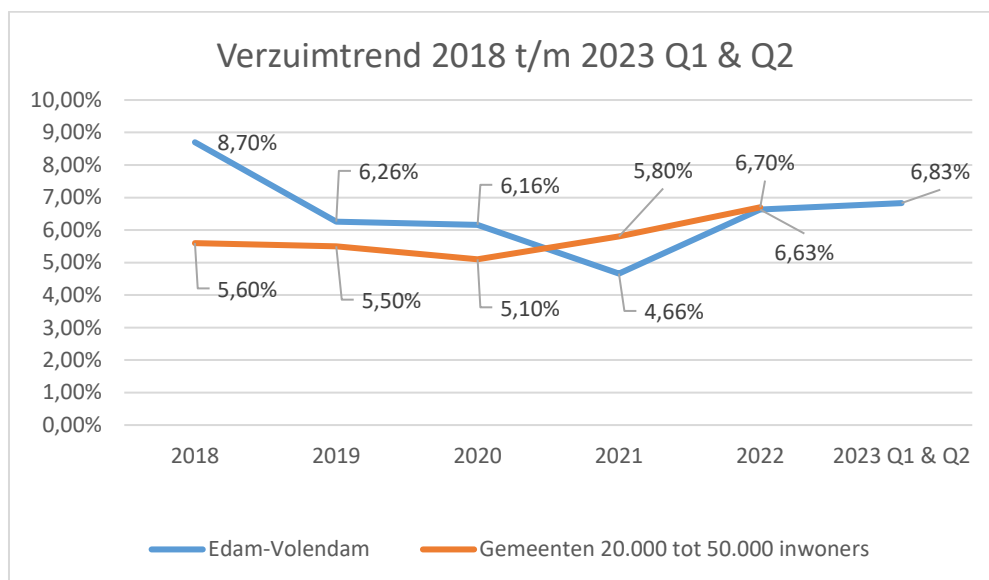
Tabel 2.6 Man/vrouwverhouding per afdeling

* 2022 t/m 30 juni 2023

3. Verzuim

Het verzuimpercentage is gestegen van 6,63 in 2022 naar 6,83% in de eerste helft van 2023. Dit is in lijn met de landelijke trend waarbij het verzuimpercentage in de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten is gestegen van 5,8% in 2021 naar 6,7% in 2022 (bron: Personeelsmonitor 2022 A&O fonds). De landelijke cijfers van 2023 zijn nog niet gepubliceerd. Sinds 2021 zit de gemeente Edam-Volendam onder het landelijk gemiddelde verzuimpercentage. Zelfs nu het verzuimpercentage is gestegen blijft dit onder het landelijk gemiddelde. Over 2023 is nog niet te zeggen of Edam-Volendam onder het landelijk gemiddelde blijft, gezien de landelijke stijgende trend lijkt het hier wel op.

Door het coronavirus heeft een groot deel van de organisatie in 2020 en 2021 thuisgewerkt. Dit kan een verklaring zijn voor een daling van het aantal verzuimmeldingen voor deze jaren. Nu er meer op kantoor wordt gewerkt en de krapte op de arbeidsmarkt wordt gevoeld zie je dat het landelijke verzuim stijgt. Belangrijk is om als organisatie te kijken hoe we zo slim mogelijk kunnen werken om onnodige psychische of fysieke overbelasting te voorkomen.



Tabel 3.1 Lijndiagram verzuimtrend 2018 t/m 2023 Q2

Onderstaand wordt de meldingsfrequentie per jaar weergegeven. Dit geeft aan hoe vaak werknemers zich gemiddeld ziekmelden. De meldingsfrequentie wordt het meest beïnvloed door kortdurend verzuim. De dalende meldingsfrequentie geeft aan dat het kortdurend verzuim binnen de organisatie is gedaald.

Meldingsfrequentie	2018	2019	2020	2021	2022	2023 t/m Q2
	1,66	0,98	0,86	0,7	1,08	0,89

Tabel 3.2 Meldingsfrequentie per jaar

Verzuimduur

Organisatiebreed bestaat het ziekteverzuim aan het eind van het tweede kwartaal van 2023 voor 80,65% uit langdurig verzuim. Dit was in 2022 nog 73,63% en in 2021 74,67%. Er is een stijging in het langdurig verzuim waarneembaar. Dit is een logisch gevolg van een dalende meldingsfrequentie waarbij het kortdurend verzuim afneemt.

Verzuimduur	Aantal meldingen 2021	% van totaal verzuimdagen 2021	Aantal meldingen 2022	% van totaal verzuim 2022	Aantal meldingen 2023 t/m Q2	% van totaal verzuim 2023 t/m Q2
Kort (t/m 7)	130	7,15%	198	9,90%	114	8,00%
Middellang (8 t/m 42)	80	18,16%	102	15,19%	42	11,68%
Lang (43 t/m 91)	7	4,13%	15	9,94%	12	13,39%
Lang (92 t/m 182)	7	11,56%	15	22,30%	10	22,14%
Lang (183 t/m 365)	12	34,41%	11	27,32%	16	38,68%
Lang (366 t/m 730)	8	24,57%	6	15,25%	1	2,44%
Verzuim > 2 jaar	0	0%	0	0%	1	4%
Totaal	244	100%	347	100,00%	196	100,00%

Tabel 3.3 Verzuimduur 2021 t/m 2023 Q2

Aantal verzuimmeldingen

In onderstaand cirkeldiagram wordt het aantal medewerkers dat in 2022 en 2023 t/m het tweede kwartaal een verzuimmelding heeft gedaan weergegeven. Het lijkt erop dat minder medewerkers zich in 2023 gaan ziekmelden ten opzichte van 2022 dit is te verklaren doordat medio Q2 2022 58% van de medewerkers zich 0 keer had ziekgemeld en dit momenteel 67% is.



Cirkeldiagrammen 3.4 Verzuimmeldingen 2022 en 2023 t/m Q2

4. Vacatures

In 2023 zijn er t/m het tweede kwartaal 36 vacatures opengesteld. Over heel 2023 is de verwachting dat er meer vacatures worden gepubliceerd t.o.v. van 2022, waar er in totaal 57 vacatures voor vaste formatieplaatsen zijn opengesteld. Onderstaand wordt de verdeling per afdeling weergegeven. Met het toenemen van de gemeentelijke taken en een stijging van de uitstroom, is de verwachting dat de komende jaren het aantal vacatures blijft stijgen.

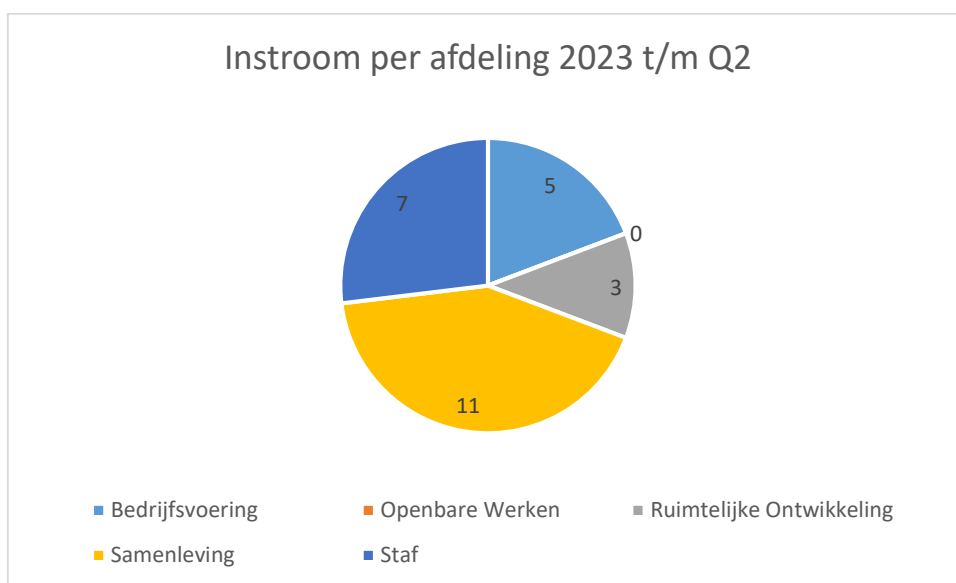


Cirkeldiagram 4.1 Vacatures per afdeling

5. In- en uitstroom

Instroom

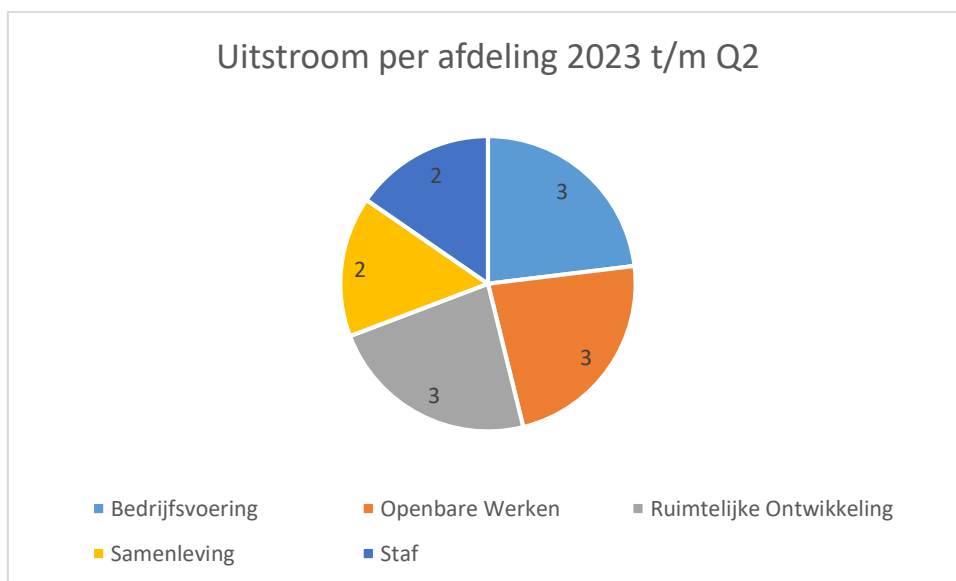
In 2023 zijn er t/m het tweede kwartaal 26 medewerkers ingestroomd. Onderstaand wordt de verdeling per afdeling weergegeven.



Cirkeldiagram 5.1 Instroom per afdeling 2023 t/m Q2

Uitstroom

In 2023 zijn er t/m het tweede kwartaal 13 medewerkers uitgestroomd. Onderstaand wordt de verdeling per afdeling weergegeven.

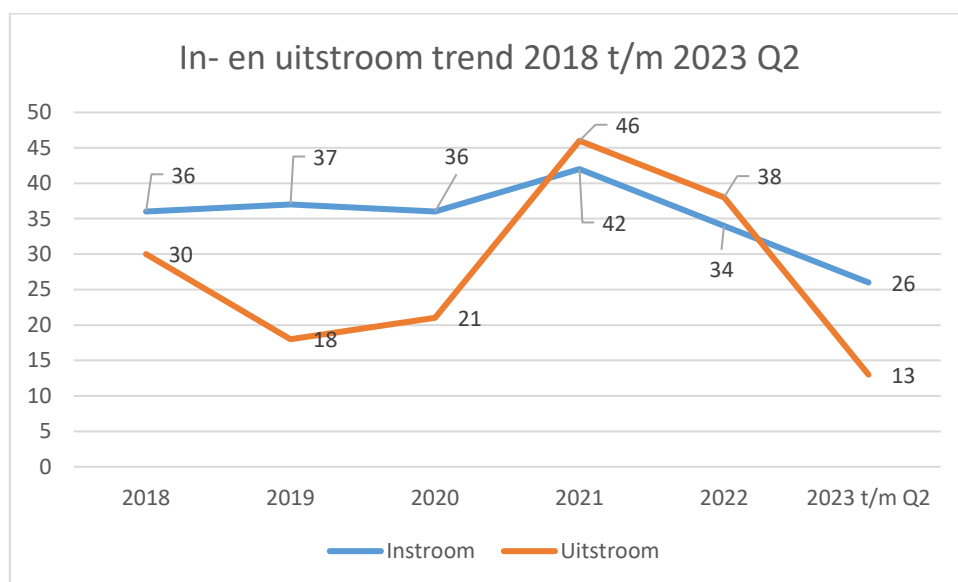


Cirkeldiagram 5.2 Uitstroom per afdeling 2023 t/m Q2

Wat valt op?

In 2021 was de uitstroom meer dan verdubbeld ten op zichten van het jaar ervoor. Deze trend heeft zich gedeeltelijk doorgezet in 2022 toen er nog 34 medewerkers waren uitgestroomd. Dit verloop heeft aandacht gevraagd van de organisatie in o.a. het kader van strategische personeelsplanning, het binden en boeien van medewerkers en de continuïteit van de bedrijfsvoering. De personele wisselingen leggen druk op de organisatie om de noodzakelijke kennis en ervaring in huis te houden. Dit is te merken door een verhoogde druk op de stafdiensten en de zittende medewerkers, omdat die moeten bijschakelen om het verloop tijdelijk waar te nemen. Daarnaast dienen ze nieuwe collega's in te werken en te begeleiden. Een gevolg van verloop is dat er een uitstroom van kennis en ervaring ontstaat.

In 2023 is waar te nemen dat minder medewerkers de organisatie verlaten waardoor het lijkt dat de ingezette acties een effect hebben gehad. Door de toegenomen formatie is de verwachting dat er het gat tussen de in- en uitstroom verder zal toenemen. De trend dat de instroom hoger is dan de uitstroom past bij de opdracht in het collegeprogramma om de formatie op enkele thema's uit te breiden.



Lijndiagram 5.3 In- en uitstroom trend

Exit formulieren

Medewerkers geven via het formulier een cijfer op de schaal van 1 t/m 5 op de onderstaande onderdelen. De onderdelen en de gemiddelde scores op de onderdelen worden hieronder weergegeven. Sinds 2021 zijn we hiermee begonnen en de scores zijn cumulatief over alle jaren. Dit om te voorkomen dat enkele formulieren een onterechte grote schommeling in het algehele cijfer geven. De trend is over de afgelopen jaren relatief gelijk gebleven.

Omschrijving	Score
Verantwoordelijkheden	4,09
Middelen (ICT-faciliteiten)	3,38
Werkdruk	3,65
Sollicitatieprocedure	3,15
Persoonlijke ontwikkeling	4,33
Ontwikkelingskansen	4,09
Bevlogen en gemotiveerde collega's	3,80
Werksfeer	3,80
Samenwerking en teamgevoel	3,45
Duidelijke doelen in functie	3,67
Feedback op functioneren	3,33
Organisatiedoelen	3

Tabel 5.3 Exitgesprekken

Wat valt op?

De onderdelen die het hoogst scoren zijn: 'Persoonlijke ontwikkeling', 'Ontwikkelingskansen' en 'Verantwoordelijkheden'. De vertrekkende medewerkers ervaren de gemeente Edam-Volendam als een werkgever waar ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling en waar je veel verantwoordelijkheid krijgt. Door te investeren in opleidingsmogelijkheden en het geven van extra verantwoordelijkheid geven de vertrokken medewerkers aan dat ze in hun functioneren de gewenste ontwikkeling hebben doorgemaakt. Daarnaast wordt de bevlogenheid van collega's gewaardeerd waardoor de meeste collega's een prettige werksfeer hebben ervaren.

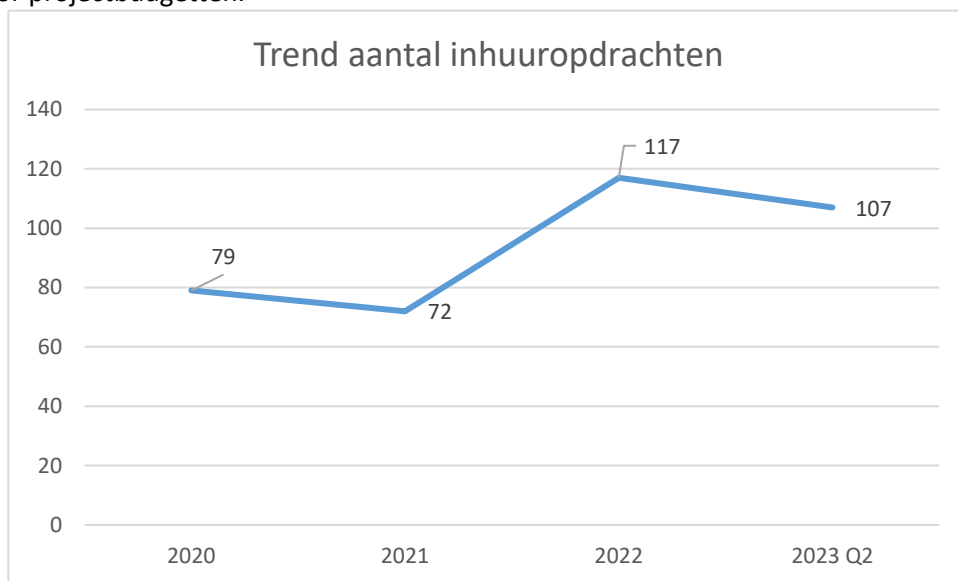
De onderdelen die het laagst scoren zijn: 'Organisatiedoelen' en 'Middelen (ICT-faciliteiten)'. Medewerkers geven aan dat ze graag verbeteringen zien rondom de ICT-voorzieningen die ze krijgen. Ze hadden het gevoel niet altijd over de juiste middelen te beschikken (laptop, telefoon, tablet, geschikte/actuele software) om werkzaamheden goed uit te voeren. Daarnaast werd frequent opgemerkt dat de organisatiedoelen niet helder zijn. Medewerkers gaven aan een algehele organisatievisie die organisatie breed wordt uitgedragen te missen. Verder hadden medewerkers tijdens de sollicitatieprocedure vaak een ander beeld van de functie dan hoe ze de functie in de praktijk ervaren hebben. En werd door een aantal medewerkers een duidelijke feedback op hun functioneren gemist.

Waarom verlaten medewerkers de organisatie?

Medewerkers geven als voornaamste redenen om de organisatie te verlaten; een hogere beloning en/of vooruitzichten elders, reistijd en nieuwe en/of meer uitdagingen. Deze trend blijft in de afgelopen HR-rapportages gelijk.

6. Inhuur

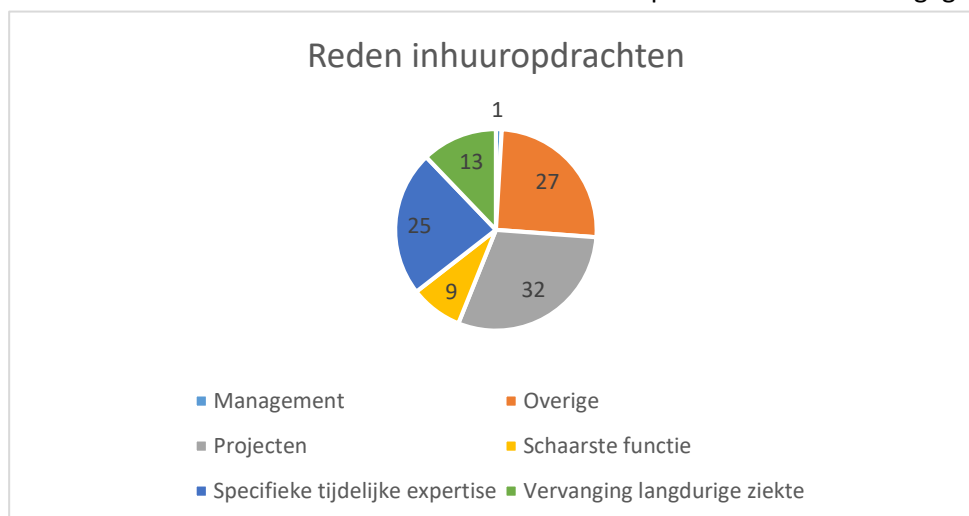
In 2023 zijn er t/m Q2 107 actieve inhuuropdrachten. Dit is een daling ten op zichten van 2022 waarin er 117 actieve inhuuropdrachten waren. Wel is er een toename in fte waar in 2022 voor 46 fte werd ingehuurd, wordt er in 2023 voor 81,47 fte ingehuurd. Een verklaring hiervoor is o.a. de stijging van de formatie van 319,13 fte naar 357,73 fte. Hier zijn niet direct vaste medewerkers voor geworven vanwege de mogelijke tijdelijkheid van een functie, projecten of de krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast is er een verschil tussen de bezetting (298,37 fte) en de formatie (357,73 fte) van ongeveer 59 fte. Hier worden inhuurkrachten deels uit gedekt. Het andere deel wordt o.a. gedekt door projectbudgetten.



6.1 Lijndiagram inhuurtrend 2020 t/m 2023 Q2

Inhuur per categorie

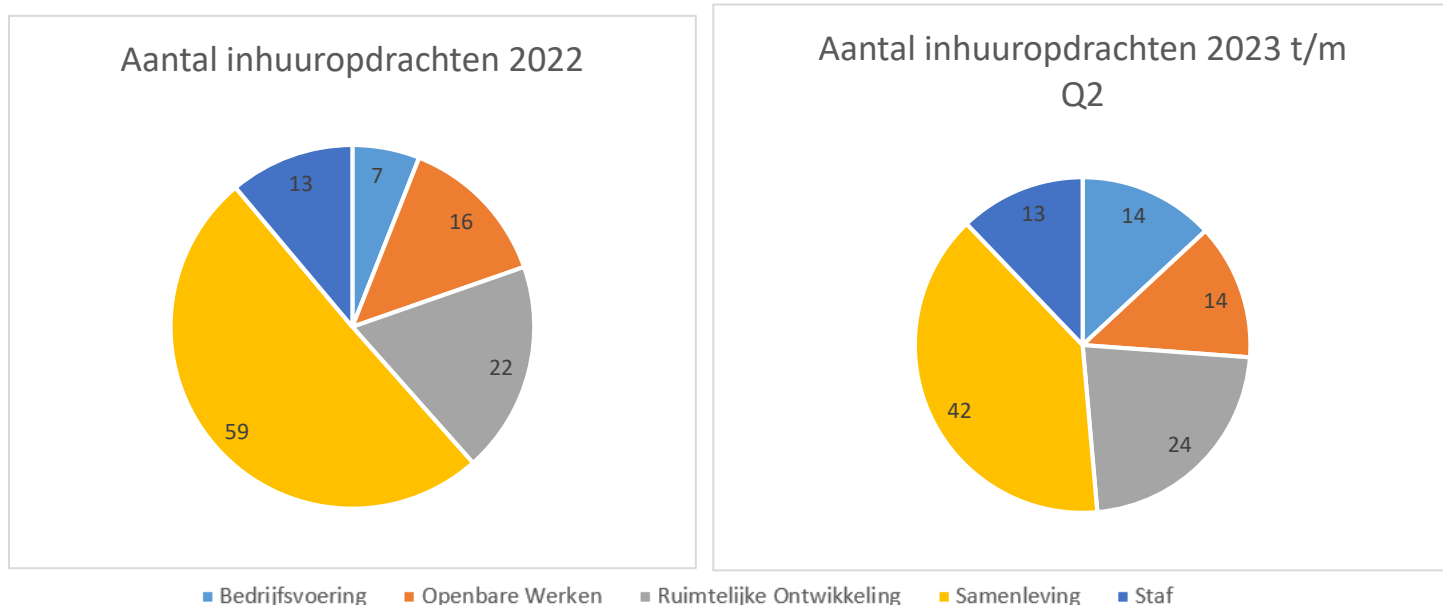
Onderstaand worden het aantal actieve inhuurkrachten in 2023 per inhuurreden weergegeven.



Tabel 6.2 Cirkeldiagram reden inhuuropdrachten 2023 Q2

Inhuur per afdeling

De afdeling Samenleving blijft de meeste inhuurkrachten behouden. Dit is te verklaren door o.a. de krapte op de arbeidsmarkt en opvang van vluchtelingen. Daarnaast is er de afgelopen jaren binnen de afdeling Ruimtelijke Ontwikkeling een stijging van het aantal inhuuropdrachten geweest. Dit is te verklaren doordat de ruimtelijke projecten die er spelen en de inzet van trainees die na het afronden van het traineeship bij Edam-Volendam in dienst komen.



Cirkeldiagram 6.2 inhuur per afdeling 2022 en 2023 t/m Q2

Trend

De afgelopen jaren is gebleken dat het percentage inhuurkrachten stijgt. Wel zit het percentage structureel onder het landelijk gemiddelde bij gemeenten met 20.000 tot 50.000 inwoners (bron: A&O fonds personeelsmonitor 2022). Het percentage is gebaseerd op het aantal fte dat werkzaam is voor de organisatie. In 2023 zien we een percentuele stijging van het aantal inhuurkrachten. Dit is te verklaren door de toename in formatie, wat niet direct ingevuld kan worden door vaste medewerkers. Daarnaast maakt de krapte op de arbeidsmarkt het lastiger om de vacatures in te vullen. Hierdoor wordt er tijdelijk ingehuurd zodat de bedrijfsvoering door kan gaan.

In de rapportage over 2022 stond het gemiddelde percentage van gemeenten met 20.000 tot 50.000 inwoners nog niet genoemd. Inmiddels is het percentage gepubliceerd en blijkt dat Edam-Volendam in 2022 onder het gemiddelde zat.

Jaar	Percentage inhuur Edam-Volendam	Percentage inhuur gemeenten 20.000 tot 50.000 inwoners
2018	11%	19%
2019	12%	18%
2020	11%	14,3%
2021	12,6%	15,7%
2022	14,88%	17,6%
2023	21%	Niet gepubliceerd

Tabel 6.3 percentage inhuur op basis van fte

7. Conclusies

Arbeidsmarkt, vacatures, instroom en uitstroom

Momenteel is de krapte op de arbeidsmarkt waarneembaar. Veel organisaties vissen in dezelfde vijver voor dezelfde functies en specialismen. Voor werknemers valt er meer te kiezen, en vooral in het kader van carrièreontwikkeling en salaris. Als organisatie merken we dit doordat er in 2021 meer dan een verdubbeling is ontstaan in het aantal medewerkers dat de organisatie heeft verlaten (van 21 in 2020 naar 46 in 2021). Deze trend werd in 2022 doorgezet toen er opnieuw 34 medewerkers uitstroomde. De krapte op de arbeidsmarkt heeft als direct gevolg dat vacatures moeilijker ingevuld kunnen worden. Dit vraagt in een aantal situaties een beroep op de inhuur van tijdelijke medewerkers. Door de vele wisselingen is het borgen van kennis en ervaring lastig en dit geeft risico's voor de bedrijfsvoering van de organisatie. Dat uit zich in een hoge werkdruk op medewerkers en afdelingen. In 2023 is waarneembaar dat de uitstroom afneemt maar de instroom door de toegenomen formatie sterk zal stijgen.

Verzuim

Het verzuimpercentage is in de periode van 2018 t/m 2021 ieder jaar gedaald, maar is in 2022 en 2023 weer gestegen. Belangrijk is om te blijven monitoren waar het verzuim vandaan komt en de samenwerking tussen de arbodienst, manager en HR-adviseur te blijven zoeken om tijdig acties in te kunnen zetten. Momenteel is het verzuimpercentage nog onder het gemiddelde in de overheidssector.

Inhuur

Het inhuurpercentage binnen Edam-Volendam is gestegen van 14,88% naar 21%. Deze toename is te verklaren door verschillende factoren die hebben geleid tot deze verschuiving. Allereerst hebben we een stijging gezien in onze formatie, wat betekent dat er meer posities zijn gecreëerd om aan de groeiende behoeften van de organisatie te voldoen. Deze formatiestijging heeft echter ook tot gevolg gehad dat niet alle vacatures onmiddellijk ingevuld kunnen worden. Dit komt mede door de tijdelijkheid van sommige functies en de uitdagingen die de krapte op de arbeidsmarkt met zich meebrengt. Landelijk gezien is er eveneens een merkbare trend van stijging in het inhuurpercentage zichtbaar, wat aantoont dat deze stijging niet beperkt blijft tot Edam-Volendam. Het is belangrijk om te blijven monitoren en strategieën ontwikkelen om deze ontwikkeling effectief aan te pakken en ervoor te zorgen dat de inhuur optimaal wordt beheerd binnen de huidige arbeidsmarktrealiteit.

Eén van de strategieën die de gemeente toepast voor het invullen van vacatures, is de focus op de werving van mensen uit eigen gemeente. De korte reistijd en het gevoel iets te betekenen voor je eigen gemeente is voor veel mensen een aantrekkelijke reden om in te stromen en meerdere jaren te blijven.

8. Vooruitblik

Aantrekkelijk werkgever

In de aankomende periode staat arbeidsmarktcommunicatie hoog op de agenda, omdat we ernaar streven om een aantrekkelijke gemeente te worden en blijven om voor te werken. We begrijpen dat een aantrekkelijke werkplek niet alleen gaat over de taken en verantwoordelijkheden, maar ook over de bedrijfscultuur, groeikansen en werk-privébalans. Daarom zullen we intensief werken aan het versterken van ons werkgeversmerk, zodat potentiële medewerkers niet alleen een baan zien, maar ook een plek waar ze zich kunnen ontwikkelen en zich gewaardeerd voelen.

Hierbij zullen we moderne wervingskanalen benutten, online aanwezigheid optimaliseren en verhalen delen die de unieke aspecten van werken binnen onze gemeente benadrukken. Ons doel is om een diverse en inclusieve werkomgeving te creëren waar talent wordt gekoesterd en waar medewerkers kunnen gedijen. We willen niet alleen de beste mensen aantrekken, maar ook behouden en laten groeien.

Invullen vacatures & inhuur

In de komende periode ligt de prioriteit op het invullen van openstaande vacatures, terwijl we tegelijkertijd streven naar het beperken van inhuurkrachten. Met o.a. arbeidsmarktcommunicatie gaan we aan de slag om gekwalificeerde kandidaten aan te trekken en hen te binden aan de organisatie op lange termijn.

Werkplus

De integratie van de WSW-organisatie Stichting Werkplus in de gemeentelijke organisatie per 1 januari 2024 is een belangrijke stap voorwaarts in ons streven naar inclusie en gemeenschapsgericht werken. Als onderdeel van deze integratie zal 'Stichting Werkplus' worden omgevormd tot een subteam binnen het team P&O. Dit besluit is genomen met de intentie om de ondersteuning en begeleiding van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt naadloos te laten aansluiten bij ons bredere HR-beleid.

Oudere werknemers in de organisatie

Elk team bekijkt welke oudere medewerkers de komende jaren zullen stoppen met werken, of met gebruik van het generatiepact minder gaan werken. Hoe daarmee om gegaan wordt is maatwerk per functie en team, maar heeft zeker de aandacht.