

Leden van de gemeenteraad Borger-Odoorn

Ons kenmerk

106952-2022:857710

Behandeld door

R. Zwaga-Dunnewind

Doorkiesnummer

14 0591

Bijlage

2

Datum

13 januari 2023

Onderwerp

Beantwoording schriftelijke raadsvraag Personeelsverloop

Geachte leden van de raad,

Op 13 december 2022 ontvingen wij de schriftelijke vraag van Gemeentebelangen, D66 en Groenlinks over 'verloop personeel'.

In verband met het kerstreces hebben wij op 19 december 2022 aangekondigd deze vraag niet binnen de geijkte 4 kalenderweken te kunnen beantwoorden.

Hieronder vindt u per deelvraag de beantwoording van het college.

Antwoord van het College:

1. *Kunt u ons een overzicht geven van het aantal vertrokken ambtenaren met bijbehorende functieschalen in het eerste halfjaar 2022, tweede halfjaar 2022 en een totaal van 2021?*

Antwoord: Zie bijlage 1. Hoger verloop is een landelijke trend, niet alleen bij gemeenten maar bij alle werkgevers. Eén oorzaak daarvan is dat de verbinding met de werkgever door corona en het vele thuiswerken wel wat gewijzigd is. De krappe arbeidsmarkt trekt aan mensen en die gaan daar nu soms wat gemakkelijker op in dan voorheen.

2. *Worden er exit-gesprekken gevoerd met de vertrekkende ambtenaren? Zo ja, is er een trend waar te nemen in de oorzaak van het vertrek?*

Antwoord: Ja, er worden exit-gesprekken gevoerd met vertrekkende medewerkers. De oorzaken van vertrek (bij ontslag op eigen verzoek) lopen uiteen. Wat meer dan 1x genoemd is: tijd voor een nieuwe uitdaging; kortere reisafstand in de nieuwe baan; niet (meer) passen bij de ontwikkelingen in onze organisatie of in de cultuur (het mag iets zakelijker).

3. *Kan het college een indicatie geven van een eventuele vertraging in de doorlooptijd van het vertalen van raadsbesluiten en moties tot beleid?*

Antwoord: Het (beperkt) hogere verloop in ons medewerkersbestand leidt niet tot vertraging in de doorlooptijd van het vertalen van raadsbesluiten en moties tot beleid. Omdat het hier steeds een beperkte periode betreft waarin de capaciteit door de vacature wat lager is, kan het doorgaans worden opgevangen door collega's of eventueel extern (inhuur of uitbesteden).

4. *Wat is de invloed van het personeelsverloop op de uitvoerbaarheid van de ambities van dit college?*

Antwoord: Het (beperkt) hogere verloop in ons medewerkersbestand leidt in de regel niet tot een lagere uitvoerbaarheid van de ambities van dit college. Omdat het hier steeds een beperkte periode betreft waarin de capaciteit door een vacature wat lager is, kan het doorgaans worden opgevangen door collega's of eventueel extern (inhuur of uitbesteden). De gemeentelijke organisatie van Borger-Odoorn is klein. Daardoor is het, los van het personeelsverloop, sowieso uitdagend om aan alle ontwikkelingen en ambities vorm te geven. Daarmee is ook onze gemeente kwetsbaar. De goede balans hierin wordt voortdurend in de gaten gehouden.

Kunt u ons een overzicht geven van alle openstaande vacatures, met daarbij afdeling en functieschaal? Daarbij rekening houdend met de benodigde formatie en de huidige bezetting?

Antwoord: Zie bijlage 2 voor de vacatures die op dit moment (peildatum 12 januari 2023) openstaan.

5. *Is er een programma actief om (nieuwe) medewerkers te binden en te boeien?*

Antwoord: Ja, er wordt op diverse fronten aandacht besteed aan het binnenhalen en binnenhouden van medewerkers.

Er is een actief Onboardingsprogramma voor nieuwe medewerkers. Doel daarvan is om medewerkers zich welkom te laten voelen in onze organisatie en daarnaast belangrijke informatie mee te geven. Na enkele maanden vindt een gesprek plaats met P&O, waarin wordt getoetst hoe de eerste paar maanden zijn verlopen en of er nog vragen zijn. Dit onboardingsprogramma loopt nu bijna een jaar. De reacties van nieuwe medewerkers zijn zeer positief. In de eerste helft van 2023 gaan we het programma evalueren en, waar nodig, aanpassen.

Het gemeentehuis wordt gerevitaliseerd en anders ingericht, zodat dit een aantrekkelijke werkomgeving wordt voor al onze medewerkers.

We werken aan ons 'werkgeversmerk': wat trekt potentiële medewerkers naar Borger-Odoorn? Daarnaast hebben we tijdelijk een recruiter 'in huis' die het werven van nieuwe medewerkers een boost kan geven zodat we zo goed mogelijk en zo snel mogelijk onze vacatures in kunnen vullen.

Intern blijven we aandacht geven aan de ontwikkeling van onze medewerkers, inclusief waar zich kansen voordoen om door te groeien in een andere functie. Daarnaast nemen we deel in Talentnetwerk: we werken actief samen met een aantal andere organisaties om talenten binnen de aangesloten organisaties kansen te kunnen bieden elders (project)ervaring op te doen.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Borger-Odoorn,

de secretaris,

de burgemeester,

A handwritten signature in dark ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

drs. D.C. Rensen

A handwritten signature in dark ink, featuring a large, stylized 'J' followed by a horizontal line and a small upward stroke.

mr. J. Seton

Bijlage 1: overzicht uitstroom personeel incl. functieschaal

Reden uit dienst	Functieschaal	Hele jaar 2021	1 ^e halfjaar 2022	2 ^e halfjaar 2022
Pensioen	10	1	2	
	9	3	1	
	8	1		
	7	1	1	
	4	1	2	
Einde tijdelijk dienstverband	8			1
	4			1
Op eigen verzoek	12			1
	10	4		
	9	2		1
	8	3	1	1
	7			1
	6	1		
Overig	12			11
	7		1	
	3			1

Bijlage 2: overzicht vacatures/afdeling/functieschaal

Onderstaande vacatures staan open op peildatum 12 januari 2023.

Functie	Afdeling	Functieschaal
Gemeentesecretaris/ Algemeen directeur	Organisatie	14
Ambtelijk secretaris OR (deeltaak)	Organisatie	8
Administratief juridisch medewerker	BCO	6
Medewerker Bestuurssecretariaat	BCO	7
ICT adviseur	BCO	9
Medewerker gegevensmanagement	BCO	9
Programmasecretaris I-BOCE	BOCE	8