

Propositie Arbeidsmarktkrapte



1. Inleiding

Als je gemeenten vraagt waar het op dit moment in de uitvoering het meeste pijn doet, is het antwoord eensluidend: wij komen mensen tekort. De vraag naar gemeentemedewerkers blijft onverminderd hoog en het ziet er niet naar uit dat die vraag de komende jaren zal verminderen. In het laatste kwartaal van 2022 steeg de vraag naar medewerkers met 31% vergeleken met het kwartaal daarvoor. Er stonden 11.442 vacatures uit.

In het advies dat de SER medio februari 2023 uitbracht over arbeidsmarktcrapte stelt zij dat drastische maatregelen en gericht beleid nodig zijn. De krapte is een structureel probleem en wordt nog extra vergroot door de vergrijzing. Het personeelstekort belemmert gemeenten het meest in het realiseren van de ambities in de sectoren ruimtelijke ordening, milieu, bouwen (en dus wonen), civiele techniek en automatisering/ICT.

De arbeidsmarktcrapte heeft voor gemeenten de volgende effecten:

- Toename werkdruk bij zittende werknemers (2021: ziekteverzuim van 5,8%, 60% van de werknemers valt uit door werkdruk/stress gerelateerde klachten).
- Moeite met werven van nieuwe werknemers waarbij imago ook een rol speelt, snellere uitstroom van (schaarse) werknemers en toename onderlinge concurrentie.
- Vertraging in de dienstverlening en oppakken van nieuwe taken.
- Verlies van kennis en onvoldoende tijd en capaciteit voor investeringen in nieuwe kennis en vaardigheden.

Deze effecten zullen er sluipenderwijs voor zorgen dat de dienstverlening inboet op kwaliteit en betrouwbaarheid. Het leidt tot vertraging en uitstel in de urgente maatschappelijke opgaven waar gemeenten voor staan. Op de langere termijn kan de hele sector te maken krijgen met een verschraving van de dienstverlening met als gevolg een minder betrouwbare en stabiele overheid. Voor de burgers betekent dit een terugval in welzijn en welvaart en toename van sociale ongelijkheid.

De SER concludeert in haar recente advies, Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk, van februari 2023 dat er sprake is van versnipperd beleid en dat de urgentie groot is voor een pragmatische aanpak. Ons voorstel heeft ook dit tot doel: concurrentie tussen organisaties voorkomen en samenwerking stimuleren en zorgen dat good practices uit de praktijk een voedingsbodem krijgen en nieuwe oplossingen verspreid en ontwikkeld kunnen worden. Dit leidt uiteindelijk tot minder kosten voor gemeenten en betere resultaten (niet ieder voor zich maar samen).

De Verenigingsstrategie 2030 weerspiegelt de ambitie voor een sterke gemeentelijke bestuurslaag op weg naar 2030 en geeft de koers aan die de vereniging de komende jaren wil inzetten. In het plan van aanpak van de Verenigingsstrategie 2030 zijn vijf ontwikkelpunten gedefinieerd. *'Gemeenten ontwikkelen zich tot één sterke bestuurslaag voor een gezamenlijke aanpak arbeidsmarkttekorten. Gemeenten (en de VNG) werken intensiever samen om de schaarste aan personeel op te vangen. Samen met gemeenten wordt samenwerken gefaciliteerd door oplossingen zoals poulevorming en flexibele gezamenlijke inzet van medewerker. En het gezamenlijk organiseren van ondersteuning op kwetsbare/vitale functies wordt verder uitgewerkt.'*



2. Toegevoegde waarde voor gemeenten

De arbeidsmarktkrapte is 'here to stay'. Vandaar dat een éénjarig plan geen soelaas zal bieden en een meerjarig plan noodzakelijk is. Wij willen zowel op de korte termijn concrete stappen maken en tegelijkertijd ook onderzoeken wat ons op de lange termijn te doen staat. Op hoofdlijnen behelst dit voorstel het voorkomen van onderlinge concurrentie, het bevorderen van meer samenwerking en verbinding op de aanpak van de gevolgen van arbeidsmarktkrapte. Bovendien worden praktische oplossingen en praktische samenwerkingsvormen voorgesteld, zodat gemeenten snel stappen kunnen maken om de effecten van de arbeidsmarktkrapte tegen te gaan. Wij ondersteunen gemeenten hiermee op de volgende manieren:

1. Behoud aantrekkingskracht als gemeentelijke werkgevers én sector

- De VNG zet haar ondersteuning in samenwerking met het A&O fonds voor de gemeentelijke sector voort door middel van het faciliteren van strategische personeelsplanning, duurzame inzetbaarheid; ontwikkelen van arbeidsmarktstrategieën en andere relevante instrumenten. Door middel van dit voorstel wordt meer en breder geïnvesteerd in het verder brengen van 'good practices' en het verbinden van goede initiatieven, zodat concurreren wordt omgezet in samenwerken.

- Jongeren kennen de veelzijdigheid van het werken bij een gemeente niet en hebben soms een stereotiep beeld van het werken bij een gemeente.

De Personeelsmonitor 2021 laat zien dat 22% van de gemeenten problemen ondervindt bij het werven van jongeren. Ook stagneert het aantrekken van trainees en (BBL-)stagairs bij gemeenten. De oorzaak is vaak dat (door personeelstekorten) er onvoldoende begeleiding kan worden geregeld. Ook het imago van 'werken bij de overheid' en dus ook bij gemeenten speelt hierbij een rol. Uit het verleden is gebleken dat grootschalige/landelijke imago-campagnes niet het juiste effect sorteren. Een gerichte arbeidsmarktcampagne met een persoonlijke benadering werkt beter. Door middel van deze propositie kan de VNG pilots en experimenten rondom de wervingskracht van gemeenten verbinden, initiëren en ontwikkelen. Hiermee zorgen wij voor een grotere bekendheid van gemeentelijke werkgevers en wordt zichtbaar waar draagvlak is voor gezamenlijke campagnes.

2. Meer kennis over effectievere inzet van personele capaciteit: innovatie

In de vacaturemonitor 4e kwartaal 2022 van het A&O fonds Gemeenten stond de volgende oproep:

"Toch willen we vanuit A&O fonds Gemeenten pleiten om ook eens naar een andere manier naar de organisatie van werk te kijken: is het echt nodig om elke vacature op te vullen?. De oplossing zit dan vooral in het inzetten op behoud van mensen en het benutten van intern potentieel, maar bijvoorbeeld ook in het zichtbaar maken van interne doorstroommogelijkheden en opleiding & ontwikkeling binnen jouw gemeente."

Als gemeentelijke sector moeten we breder en anders gaan kijken naar de personele krapte. Het is duidelijk dat er de komende jaren kwantitatief gezien geen grote groei valt te verwachten van het arbeidspotentieel en ook het opleiden van nieuwe/technisch personeel vraagt een lange adem. Dit betekent dat werkgevers zich niet alleen moeten richten op het aantrekken van personeel maar ook naar instrumenten die effectiever en efficiënter inzet van arbeidspotentieel bevorderen. Een effectievere inzet heeft ook een relatie met beter gebruik van data en het stellen van (bestuurs)prioriteiten. Oplossingen kunnen vaker gezocht worden buiten de eigen organisatiegrenzen en door gerichte samenwerking aan te gaan met (keten)partners.

Wat daarin wel of niet werkt kan landelijk worden uitgezocht, verder ontwikkeld en gedeeld worden. Het brede netwerk – ook naar private partijen - van de VNG komt daarbij van pas.



3. Ontwikkeling van gemeenschappelijke producten

De VNG is aanjager van de ontwikkeling van gemeenschappelijke producten. Daar waar wij een collectieve/gemeenschappelijke vraag zien waar gemeentelijke organisaties profijt van kunnen hebben, zullen wij daar passende instrumenten of producten op ontwikkelen. Wij zien bij gemeenten de behoeften aan duiding van de langetermijnperspectieven en aan een verdere analyse daarvan en de VNG wil hierin met gemeenten samen optrekken. Wij zien ook dat gemeenten behoeften hebben aan concrete handvatten zoals in de juridische aspecten rondom personele uitwisseling. Voor dit laatste bijvoorbeeld ontwikkelen wij in 2023 een handreiking. Het creëren van personele pools binnen en buiten de eigen gemeenten houdt ook veel organisaties bezig. De VNG kan hierin een rol spelen door de praktijkkennis hierover te vergroten en na te gaan waar en wanneer personele pools wel of niet haalbaar zijn.

3. Resultaten voor gemeenten

Wij willen samen met en voor gemeenten de samenwerking op dit urgente thema stimuleren door de goede voorbeelden naar voren te brengen, een start te maken met experimenten en verder onderzoek te doen naar de problemen en de langetermijnstrategie en -oplossingen. En daarmee onderlinge concurrentie voorkomen. In 2023 starten wij met het ophalen van de goede voorbeelden, het uitzetten van de eerste onderzoeken en pilots.

In 2024 willen de eerste opbrengsten van onderzoeken naar de effecten op de lange termijn een leidraad laten zijn in de acties die we verder uitzetten. Ook kijken we of er nog verdiepend onderzoek nodig is. Innovatie in processen, in organisaties is een lastig onderwerp dat we samen met de leden willen concretiseren. Waar zitten de hardnekkige knelpunten en hoe kunnen wij daar op de langere termijn mee omgaan? Netwerken en andere onderlinge relaties op dit thema worden versterkt en uitgebouwd. Innovatie zit niet alleen in werkprocessen maar ook in het beter kennen en benutten van talenten van werknemers en het ruimte bieden voor andersoortige ideeën. De verzamelde kennis van good practises, inzicht vanuit pilots en experimenten kunnen innovatie binnen organisaties verder aanjagen.

In 2025 kristalliseert zich steeds meer uit welke aanpakken werken en welke niet. De balans kan worden opgemaakt in de verdere ondersteuning aan gemeenten. De aandacht gaat uit naar borging in individuele organisaties en bestaande regionale (arbeidsmarkt) samenwerkingsverbanden.

Concrete activiteiten:

- Informeren van leden over hun eigen initiatieven en activiteiten. Het delen en communiceren van best practices verder uitbouwen. Bijvoorbeeld het uitwerken van ideeën over gezamenlijke loopbaanpaden bij verschillende gemeenten, het aansluiten bij onderwijsinstellingen, invloed op lokaal en regionaal opleidingsaanbod en het slimmer organiseren van werkzaamheden door standaardisatie en innovatie bijv. door interactieve kaarten.
- Onderzoeken i.s.m. gemeenten of pools op het gebied van specialisten bijvoorbeeld rondom het thema 'wonen' (ecologen, vergunningverleners, enz.) een goede oplossing zou kunnen zijn in het fysiek domein. Hiermee kan de uitvoeringskracht van de leden door effectievere inzet van beschikbare personele capaciteit worden vergroot.
- We versterken de statuur van de gemeentelijke uitvoering en dragen zo bij aan de wervingskracht door blogs en bijvoorbeeld door meer zichtbaarheid op social media. Dit draagt bij aan de wervingskracht van individuele gemeenten.
- Onderzoek (repetierend) naar arbeidsmarktkrapte op de middellange en lange termijn door een extern bureau. Zowel een gerichtere probleemanalyse door gebruik van bestaande



data als verdere verrijking ervan. Met het onderzoek wordt een nadere duiding van toekomstbeelden en mogelijke oplossingen gegeven.

- Op basis van de inzichten uit experimenten, pilots en analyses van best practices een slag gemaakt in effectiviteit en borging van maatregelen. In 2024 wordt informatie wordt verzameld en besluiten voorbereid over het eventueel gezamenlijk oppakken van diensten en producten in samenwerkingsverbanden en of door de VNG. De uitwerking zal in 2025 en 2026 verder invulling krijgen.

4. Financiën

Voor ondersteuning en uitrol van de aanpak van arbeidsmarktkrapte bij gemeenten zal in ieder geval voor 2024-2026 een budget nodig zijn voor de beschreven activiteiten. Ook het inzetten van een onderzoek naar de effecten voor gemeenten op de lange termijn van arbeidsmarktkrapte en het verder brengen van de uitkomsten van dit onderzoek, zullen kosten met zich meebrengen. Wij vragen jaarlijks om **542K**.

Activiteit	Begroting
In beeld brengen activiteiten, het delen van best practices	125.000
Onderzoeken naar pools op het gebied van specialisten	150.000
Communicatie impuls tbv wervingskracht van gemeenten	75.000
Onderzoek naar arbeidsmarktkrapte op de middellange en lange termijn.	100.000
Verkenning gezamenlijk oppakken van diensten en producten.	92.000
Totaal	542.000

5. Risico's

Er gebeurt van alles in de sector, zowel individueel bij gemeenten, vanuit de specifieke domeinen, als door gemeenten samen in de regio. Risico is dat er dubbel werk gedaan gaat worden. Deze collectieve aanpak gaat juist aansluiten op de regionale en domeinspecifieke samenwerkingen en wil juist leden informeren over wat er allemaal al loopt, wat werkt en wat niet. En richt zich op zaken die juist op landelijke schaal noodzakelijk zijn voor het voorkomen van onderlinge concurrentie en bevorderen van samenwerking.