

OPLEGNOTITIE

Onderwerp	:	Arbeidsmarktbenadering FUMO
Voorstel ter behandeling in	:	De vergadering van het algemeen bestuur
Status	:	Ter kennisneming
Portefeuillehouder	:	De heer Fokkinga
Auteur	:	Mevrouw Sleurink
Bijlagen	:	
Vergaderdatum	:	16 december 2021
Agendapunt	:	05C

Besluit

Het algemeen bestuur:

1. Neemt kennis van de notitie inzake de stand van zaken rondom arbeidsmarktbenadering FUMO.

Besluit *(in te vullen door bestuursondersteuner)*

- Conform advies
 Anders, namelijk Klik of tik om tekst in te voeren.

Communicatie

Persbericht

- ja (concept persbericht toevoegen)
 nee

Toelichting

1. Inleiding

Binnen de FUMO doen zich al een langere periode vacatures voor die lastig vervulbaar zijn (onder andere functies als Vergunningverleners, Juristen, Specialisten op het gebied van geluid, geur en lucht en externe veiligheid). Een oorzaak hiervoor is de krapper wordende arbeidsmarkt. Tevens kan geconstateerd worden dat er minder mensen studies in het milieuvakgebied volgen waardoor er minder mensen toetreden tot de arbeidsmarkt.

Daarnaast is het milieuwerkveld aan verandering onderhevig. Er doen zich wetswijzigingen voor, nieuwe maatschappelijke thema's die zorgen voor een taakuitbreiding van diensten (waaronder vraagstukken met betrekking tot de bouw van windmolens of de inzet van waterstof). Maar ook met betrekking tot het stikstofdossier en de beperking van uitstoot van zeer zorgwekkende stoffen. Dit kan leiden tot uitbreiding van het personeelsbestand omdat het leidt tot extra opdrachten van de deelnemers. Tegelijkertijd zijn er ook ontwikkelingen die van invloed zijn op de manier waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd als gevolg van digitalisering en robotisering (meer data-gedreven toezicht). Dit alles brengt mee dat er een ander specialisme benodigd is en/of vaardigheden benodigd zijn, waarvan bekend is dat beiden erg schaars zijn.

De FUMO is niet de enige organisatie die te maken heeft met het lastig invullen van vacatures. Ook bij de deelnemers van de FUMO en andere omgevingsdiensten is dit herkenbaar en zichtbaar. Als gevolg hiervan ontstaat het risico dat er met regelmaat naar hetzelfde type medewerker wordt gezocht waarbij in de spreekwoordelijke zelfde vijver wordt gevist. Daarnaast is de markt van commerciële dienstverleners op het gebied van werving & selectie concurrent geworden.

Dit alles vraagt om een gedegen en integrale arbeidsmarktbenadering, waarin aspecten als werving en selectie, arbeidsmarktcommunicatie, doelgroepen (inclusief traineeships en zij-instromers) nader bekeken moeten worden. Dit doen we door de samenwerking op verschillende niveaus en vanuit verschillende invalshoeken aan te gaan en/of op te zoeken:

1. Samenwerking van de drie noordelijke omgevingsdiensten (ODG, RUDD en FUMO) op het gebied van arbeidsmarktbenadering;
2. Mogelijkheden onderzoeken van samenwerking met de Fryske Flekspool;
3. Vanuit De Fryske Aanpak (DFA) op provinciaal niveau onderzoeken in hoeverre gezamenlijk kan worden opgetrokken in het vraagstuk rondom krapte op de arbeidsmarkt.

Hieronder worden betreffende initiatieven nader toegelicht:

ad1) Vanuit ODG, RUDD en FUMO is een initiatief ontstaan om ten aanzien van het onderwerp arbeidsmarktbenadering gezamenlijk op te trekken. Een belangrijk uitgangspunt is dat de drie Noordelijke Omgevingsdiensten zelf het (strategische) arbeidsmarktbeleid ontwikkelen dat aansluit bij de organisaties en hun medewerkers. De afdelingen P&O, Communicatie en primair proces hebben daar gezamenlijk een belangrijke rol in. Daarnaast is het van belang dat deze afdelingen ook in staat zijn om uitvoering te geven aan het beleid. Om dit te realiseren vindt er, door middel van een meervoudige aanbesteding, een selectieprocedure plaats waarbij een extern bureau wordt geselecteerd dat dit proces zal begeleiden dat moet leiden tot een arbeidsmarktstrategie met een grotere zichtbaarheid op de arbeidsmarkt.

Initiatieven en daarmee onderwerpen die hierin aan bod zullen komen is onder andere de wijze waarop werving en selectie plaatsvindt. Op dit moment wordt het extern plaatsen van vacatures en de administratieve ondersteuning grotendeels uitbesteed aan het team werving & selectie van de gemeente Leeuwarden. De praktijk wijst uit dat dit minder efficiënt is met name door de fysieke afstand tussen beide organisaties en het gebrek aan kennis van de eigen organisatie. Overwogen wordt de werving en selectie onder te brengen bij de organisatie zelf, zodat sneller kan worden geschakeld bij vacatures. In het kader van samenwerking met de twee noordelijke omgevingsdiensten wordt tevens nagedacht om recruitment te centraliseren.

Een ander onderwerp dat in het kader van arbeidsmarktbeleid aan bod zal komen, is het onderwerp opleiden en begeleiding. Gezien de krappere wordende arbeidsmarkt, zal bij het werven van potentiële kandidaten een ruimere doelgroep aangeboord moeten worden. Hierbij moet worden gedacht aan pas afgestudeerden vanuit verschillende vakgebieden (zowel WO/HBO als MBO) maar ook aan 'zij-instromers'. Bij het werven hiervan dient het zwaartepunt niet enkel op gestelde functie-eisen worden gelegd, maar zal de nadruk juist ook op gevraagde competenties en vaardigheden moeten worden gelegd. Deze doelgroepen zullen bij binnenkomst, qua inhoudelijke kennis, aanvullend opgeleid en begeleid dienen te worden. De begeleiding van onervaren krachten vraagt uren van de ervaren medewerkers. Dit kan invloed hebben op de productiviteitsnorm. Dit wordt meegenomen in het geschetste gezamenlijke traject en indien nodig zal het bestuur hierover worden ingelicht.

ad2) Binnen de provincie Fryslân vindt vanuit de Provincie Fryslân, het Wetterskip, de gemeente Leeuwarden en gemeente Súdwest Fryslân een samenwerkingsverband plaats onder de noemer 'de Fryske Flekspool'. Vooralsnog is de insteek van deze Fryske Flekspool een nauwere samenwerking op het gebied van personeel. Dit willen ze doen door een pool samen te stellen van gekwalificeerde medewerkers die veel ervaring heeft met het ontwikkelen dan wel uitvoeren van complexe multidisciplinaire projecten of programma's in een complexe omgeving (strategische projecten en programma's). De FUMO heeft hierin de eerste contacten gelegd waarbij nader onderzoek moet uitwijzen of de FUMO hierin kan en wil aansluiten.

ad3) Vanuit De Fryske Aanpak (DFA) is de behoefte aangegeven om in gezamenlijkheid als deelnemers van de FUMO het vraagstuk rondom krapte op de arbeidsmarkt te benaderen. Onderzocht moet worden of dit vraagstuk vanuit gezamenlijkheid benaderd kan worden en of dit meerwaarde oplevert (bijvoorbeeld door het opzetten van een gezamenlijk traineeprogramma). In samenspraak moet bekeken worden of en zo ja, in welke vorm dit opgepakt gaat worden. Het binnen Fryslân hierin gezamenlijk optrekken brengt ook een risico met zich mee. Deelnemende organisaties kennen ieder hun eigen regelingen en werkwijzen, wat een efficiënte aanpak bemoeilijkt.

2. Argumenten

Voorgaande initiatieven hebben tot doel:

- a) Het tijdig invullen van vacatures;
- b) Als FUMO willen we ons onderscheidend positioneren op de arbeidsmarkt en tegelijkertijd een aantrekkelijk werkgever zijn. Dit vereist een andere arbeidsmarktbenadering;
- c) De samenwerking op verschillende niveaus te initiëren en te realiseren, de juiste mensen aan ons te binden en te behouden en te voorzien in een adequaat in-, door- en uitstroom beleid.

3. Risico's

Indien niet tijdig geanticipeerd wordt op de huidige ontwikkelingen (onder andere krappere wordende arbeidsmarkt), ontstaat het risico dat we te weinig medewerkers hebben om de werkzaamheden uit te voeren en er tevens een te grote belasting ontstaat voor de zittende medewerkers. Daarnaast ontstaat het risico dat structurele werkzaamheden en daarmee formatie wordt ingevuld met tijdelijke medewerkers in de vorm van externe inhuur. Dit heeft effect op de zowel kosten als continuïteit van de dienstverlening.

Een samenwerking met de verschillende deelnemers binnen Fryslân herbergt een risico tot inefficiëntie doordat alle betrokken organisaties eigen regelingen en werkwijzen hebben.

4. Financiën/financiële consequenties

ad1) De aanbesteding en daarmee aantrekken van een externe projectleider om vanuit de drie omgevingsdiensten een strategisch arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen is op maximaal € 100.000,- (inclusief btw) begroot. Het bedrag voor de FUMO wordt naar rato in de begroting 2022 uit de 'post onvoorzien' betaald, zijnde € 33.500,- (derde deel van € 100,000,-).

5. Communicatie

- Nadat selectie van een extern bureau heeft plaatsgevonden om het proces te begeleiden dat moet leiden tot een arbeidsmarktstrategie en in dat kader er een plan van aanpak is opgesteld, zullen met enige regelmaat updates worden gegeven richting medewerkers;
- Ook de Ondernemingsraad zal met regelmaat worden geïnformeerd over de stand van zaken en indien instemming- of adviesrecht vereist is, zal dit worden gevraagd.

6. Vervolg

De vervolgacties betreffen:

- Initiëren en uitvoering geven aan het strategisch arbeidsmarktbeleid;
- Samenwerking en meerwaarde onderzoeken in het kader van de Fryske Flekspool en Fryske Aanpak.