

NOTITIE

Onderwerp	:	Arbeidsmarktontwikkelingen en financiële consequenties
Voorstel ter behandeling in	:	De vergadering van het algemeen bestuur
Status	:	Ter kennisgeving
Portefeuillehouder	:	De heer Fokkinga
Auteur	:	Mevrouw Sleurink
Bijlagen	:	
Vergaderdatum	:	15 december 2022
Agendapunt	:	4a

Besluit

Het algemeen bestuur:

1. Neemt kennis van de notitie inzake te nemen maatregelen als gevolg van de arbeidsmarktontwikkelingen en arbeidskrapte 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

Eind augustus 2022 is via een parafenbesluit de DB-notitie 'arbeidsmarktontwikkelingen en financiële consequenties FUMO' vastgesteld*. In deze notitie is aangegeven dat de ontwikkelingen waarin de FUMO verkeert, waaronder de krapper wordende arbeidsmarkt en de komst van de Omgevingswet, maakt dat het nemen van maatregelen nodig is. Maatregelen die noodzakelijk zijn om:

- de wettelijk verplichte diensten en producten tijdig en met het benodigde kwaliteitsniveau te kunnen (blijven) verlenen aan onze deelnemers;
- medewerkers binnen de FUMO te (kunnen) behouden;
- naamsbekendheid te creëren en een aantrekkelijk werkgever te zijn.

Het nemen van deze maatregelen heeft financiële consequenties. Het doel van deze notitie is het nader specificeren wat de huidige stand van zaken is, welke maatregelen reeds door de FUMO zijn/worden genomen, welke maatregelen de FUMO nog wil nemen, wat de financiële effecten hiervan zijn en de wijze waarop deze worden afgedekt. Hieronder volgt een uiteenzetting.

**In de DB-notitie van augustus 2022 stond als derde beslispunt aangegeven dat een op te stellen plan van aanpak in het derde kwartaal van 2022 aan het dagelijks bestuur zou worden voorgelegd. De uitwerking hiervan heeft meer tijd in beslag genomen waardoor het is niet is gelukt dit in het derde kwartaal aan het dagelijks bestuur voor te leggen.*

2. Huidige stand van zaken

We constateren dat als gevolg van hogere door- en uitstroom van medewerkers en daarmee het inwerken en opleiden van (nieuwe) medewerkers (instroom), we meer tijd en financiën kwijt zijn om het personeelsbestand op peil te houden (zie voor kengetallen onderstaande tabel). We merken dit onder andere doordat vacatures langer openstaan, deze vacatures niet of lastiger in te vullen zijn en daardoor een langer durend werving- en selectieproces kennen. Een gevolg hiervan is dat we meer moeten inhuren (ruim 20% van het personeelsbestand bestaat uit inhuur waarvan het grootste gedeelte zich binnen het primaire proces bevindt (23 fte van de 28 fte inhuur, 5% meer dan begroot over 2022)).

Ook wordt geconstateerd dat, als gevolg van nieuwe instroom van medewerkers die nog niet direct aan de gestelde (functie-)eisen voldoen (zij-instromers), er meer door onze eigen ervaren medewerkers moet worden opgeleid en ingewerkt (tot en met kwartaal 3 van 2022 is drie keer zoveel uren aan inwerkuren besteed dan over 2021). Het inwerken vraagt om meer intensieve begeleiding vanuit collega's uit het primaire proces, die daardoor hun beschikbare productieve uren voor inwerken moeten inzetten (en niet kunnen spenderen aan de primaire taakuitvoering voor wettelijke verplichte diensten en producten).

	2022 (t/m september)	2021	2020
uitstroom	22*	19	11
instroom	16**	21	25
doorstroom	9	11	-

**Uitstroom: 18 medewerkers primaire afdelingen T&H en VSA en 4 medewerkers afdeling Bedrijfsvoering¹.*

***Instroom: 12 medewerkers primaire afdelingen T&H en VSA en 4 medewerkers afdeling Bedrijfsvoering (inclusief Management).*

¹ De uitstroom over 2022 kenmerkt zich door uitstroom van 2 medewerkers vanwege pensionering en daarnaast door uitstroom naar functies buiten de organisatie. De redenen hiervoor zijn divers, variërend van loopbaanontwikkeling/promotie naar functieverbreiding of functiewijziging.

Om het personeelsbestand op peil te (kunnen) houden, moeten maatregelen worden genomen. Onderstaand een uitwerking van deze maatregelen, waarbij een aantal van deze maatregelen al wordt toegepast vanwege de hoge urgentie.

3. Welke maatregelen zijn/worden genomen?

Trainees FUMO – afdeling VSA

Vanuit strategische personeelsplanning, in combinatie met de komst van de Omgevingswet, wijst een inventarisatie uit dat er dringend behoefte is tot het aantrekken van extra medewerkers binnen het vakgebied industrie en ontgrondingen. Vakgebieden waarvoor lastig kandidaten te krijgen zijn. Vanwege deze urgentie is per oktober 2022 binnen de afdeling VSA gestart met de inzet van een tweetal trainees binnen de vakgebieden industrie en ontgrondingen (doelstelling is vier trainees). Deze trainees worden (via een meervoudige aanbesteding) extern ondergebracht bij het bureau Exsin en worden gedetacheerd bij de FUMO. Zij volgen gedurende een jaar een vakinhoudelijke opleiding via Exsin Academy en worden zowel intern als extern begeleid. Na een jaar worden zij, bij goed functioneren, overgenomen en treden zij bij de FUMO in dienst.

Zij-instromers

Het aanbieden van werkervaringsplaatsen aan bijvoorbeeld studenten die de tweejarige associate degree opleiding Omgevingskunde volgen en/of medewerkers die op basis van werkervaring instromen maar nog over onvoldoende kennis beschikken biedt mogelijkheden en kansen en wordt toegepast. Dit vraagt om investering in de vorm van opleiding en begeleiding. Afhankelijk van het aanwezige werk- en denkniveau, kunnen (aanvullende) opleidingen/trainingen via de ODNL Academie en/of via hogescholen als bijvoorbeeld Van Hall Larenstein worden gevolgd.

Samenwerking Noordelijke Omgevingsdiensten

- digitaal platform 'werken bij de noordelijke omgevingsdiensten'.

Omdat in de arbeidsmarkt spreekwoordelijk in dezelfde noordelijke vijver wordt gevist, hebben de drie noordelijke Omgevingsdiensten (ODG, RUDD en FUMO) de krachten gebundeld en is een gezamenlijk digitale arbeidsmarktcampagne opgezet en gestart: '*werken bij de noordelijke omgevingsdiensten*' (werkenbijnod.nl). Deze campagne heeft tot doel het vergroten van de naams- en organisatiebekendheid en daardoor het verhogen van het aantal potentieel geïnteresseerde kandidaten dat bij één van de OD's wil werken via een digitale doelgroepenbenadering (oa. professionals, zij-instromers, pas afgestudeerden en/of studenten). Deze gezamenlijke arbeidsmarktcampagne is reeds in het DB-besluit van november 2021 vermeld en besloten.

- Young Professionalprogramma Noordelijke Omgevingsdiensten (NOD)

Een onderdeel van de gezamenlijke arbeidsmarktcampagne met ODG en RUDD is het werven van trainees voor het Young Professionalprogramma dat per januari 2023 start. De inzet is om per Omgevingsdienst 2 Young Professionals (YP) te laten starten, waarbij de inzet per vakgebied één medewerker vergunningverlening en één medewerker toezicht en handhaving is. Mochten er meer YP's zijn waarvoor ook een plek beschikbaar is, dan zullen we meer YP's aannemen en laten starten. De YP treedt in dienst bij de betreffende OD en volgt gedurende twee jaren een gezamenlijk opleidings- en persoonlijk ontwikkelprogramma dat via de ODNL Academie plaatsvindt. Halverwege 2023 vindt er een evaluatie plaats, waarbij de insteek is dit programma de komende jaren te continueren. In de kadernota 2024 -2028 (paragraaf 3.2.4 kennisinfrastructuur inclusief arbeidsmarkt) is hiervoor een budgetaanvraag gedaan.

Werving- en selectie

Om potentiële kandidaten te werven, wordt geïnvesteerd in het verhogen van de naams- en organisatiebekendheid. Naast de gezamenlijke arbeidsmarktcampagne met ODG en RUDD, zijn dit jaar al extra activiteiten opgestart (die tijd en inzet vragen) zoals deelname aan een banenbeurs, carrièredagen op Hogescholen, het creëren van stageplaatsen en het met regelmaat posten van berichtgevingen op diverse social media platforms. Ook de samenwerking met de Friese overheden

wordt gezocht, waaronder de gezamenlijke online campagne om het werken bij de Friese overheden te stimuleren als ook het delen van interne vacatures van de FUMO onder de deelnemers.

4. Welke maatregelen wil en moet de FUMO nog nemen?

Werving- en selectie

Het proces van werven- en selecteren wordt en moet, gegeven de arbeidsmarktontwikkelingen en uitstroom, intensiever en vraagt om extra inspanningen als ook om de nodige creativiteit. Er moeten investeringen plaatsvinden als een doorlopende digitale doelgroepenbenadering met social media campagnes (zoals werkenbijnod.nl), het intensiveren van het accountmanagement met scholen, inclusief aanwezigheid en PR op fysieke dagen, het meer adverteren in vakbladen en actieve groepsbenadering en acquisitie als ook het organiseren van open dagen. Hiervoor is in de kadernota 2024-2028 een budgetaanvraag gedaan.

Boven formatief

Met bovenstaande inspanningen, die o.a. tot doel hebben om de naams- en organisatiebekendheid te vergroten, is de verwachting dat zich ook potentieel geïnteresseerde medewerkers melden waar op dat moment nog geen concrete vacature voor bestaat. Gezien onze financiering systematiek kunnen wij geen personeel aannemen boven de formatie tenzij iemand direct productief is. Met de komst van de Omgevingswet en vanuit strategische personeelsplanning wordt een inschatting gemaakt tot welke invullingsvraag dit leidt (inclusief verwachte uitstroom vanwege (vroegtijdige) pensionering). Voor wat betreft de te verwachte pensionering zal de komende drie jaren een vijftal medewerkers hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Hierop wordt en moet voortijdig geanticipeerd worden.

Inhuur

Gezien de huidige ontwikkelingen, vindt er een verhoging van de inhuur plaats (hiermee is in de begroting van 2023 rekening gehouden door de flexibele schil te verhogen van 15 naar 20%. De begroting 2023 is in het AB van 7 juli 2022 vastgesteld). Tegelijkertijd vinden, zoals hierboven aangegeven, diverse initiatieven plaats waarbij te zijner tijd een afbouw verondersteld mag worden. Om op langere termijn een beperkend effect op de inhuur te realiseren, worden initiatieven onderzocht als het werken met 'preferred suppliers' en het onderzoeken of functies/werkzaamheden met een relatief geringe omvang binnen de noordelijke omgevingsdiensten en/of samen met een Friese overheid gebundeld kan worden.

Werken met toelagen/flexibilisering arbeidsvoorwaarden

Voor instroom, het behouden van het personeel en om mogelijke uitstroom tegen te gaan bestaat de mogelijkheid om bindings- of arbeidsmarkttoelagen uitgebreid toe te passen. Deze is dan specifiek gericht op het behouden van het aanwezige personeel. De toepassing hiervan kan bij meervoudig, grootschalige inzet een financiële impact hebben. Naast het sturen op de instroom en het aantrekken van personeel uit de arbeidsmarkt bij vacatures, zijn wij van mening dat ook het beperken van vertrekintentie en daarmee voorkomen van uitstroom bij het aanwezig personeelsbestand deze inzet van middelen rechtvaardigt.

Werkprocessen anders inrichten

Om werkdruk-reductie te genereren, maar ook om specialisten zoals vergunningverleners die werkzaamheden te laten uitvoeren waar ze voor zijn (dat zijn geen administratieve werkzaamheden bijvoorbeeld), willen wij (of begeleid door een externe) met de medewerkers de processen analyseren en het werk anders inrichten. Om daarmee een gedeelte van het werk, door een andere beroepsgroep personeel, die wellicht gemakkelijker is aan te trekken, te laten uitvoeren. Dit leidt tot het creëren van mogelijk nieuwe functies in de vorm van 'werkvoorbereider, zowel binnen vergunningverlener als binnen toezicht en handhaving. Vooral nog is de verwachting dat dit niet tot een uitzetting van de kosten leidt, daar taken mogelijk herschikt worden.

Komst van Omgevingswet

Met de komst van de Omgevingswet en het in werking treden hiervan gaat er veel veranderen. De wet gaat de bestaande en vaak ingewikkelde regelgeving over alles wat met de woon- en leefomgeving te maken heeft vervangen. Dit heeft impact op de manier van werken, de omvang van het (huidige) inrichtingenbestand en daardoor de omvang van het takenpakket en werkzaamheden bij de FUMO. Vanuit de Omgevingswet zijn er een viertal scenario's² geformuleerd die in aanvang per januari 2023 zouden gelden. Inmiddels is de invoering van de wet met een half jaar uitgesteld, waarbij de beoogde invoeringsdatum 1 juli 2023 wordt. Deelnemers is reeds gevraagd aan te geven welke basistaken en plustaken zij bij de FUMO wil onderbrengen. Deze uitvraag heeft tot op heden nog niet tot voldoende input geleid welke nodig is om goed van start te kunnen gaan. Om die reden wordt het 'consoliderende scenario' (scenario I) gevolgd en wordt het jaar 2023 gezien als een overgangsjaar. Dit betekent dat de bestaande taken worden uitgevoerd en er aan de voorkant een scheiding moet worden aangebracht van de taken die in het kader van de Omgevingswet (nog) niet door de FUMO worden uitgevoerd.

Het toepassen van scenario I als ook het toewerken naar scenario III of IV, vereist diverse inspanningen op verschillende aandachtsgebieden (w.o. personeel/capaciteit, financiën en middelen). De consequenties en (formatieve) kosten die in het kader van de Omgevingswet worden gemaakt, worden separaat voorgelegd aan het dagelijks en algemeen bestuur.

5. Samenvatting financiën/financiële consequenties

In deze notitie zijn verschillende maatregelen beschreven die de FUMO ontplooit in relatie tot de krappe arbeidsmarkt. Deze maatregelen kosten geld. De vraag is in hoeverre dit ook vertaald dient te worden in een begroting dan wel begrotingswijziging, en daarmee in een verhoging van de deelnemersbijdrage.

Het proces van het opstellen en vastgesteld krijgen van een begrotingswijziging is een langdurig proces van ca een half jaar, mede gezien de zienswijzeprocedure die via Raden en Staten gelopen dient te worden. Een begroting dan wel begrotingswijziging kan derhalve alleen maar 'op route' als precies duidelijk is wat het financiële effect is en wanneer ook zeer aannemelijk is dat dit financiële effect optreedt.

In het kader van de maatregelen omtrent de arbeidsmarktbenadering wordt (nog) niet voldaan aan deze voorwaarden. Een belangrijke reden hiervoor is dat in de vergadering van het algemeen bestuur van 27 oktober 2022 een voorstel is behandeld inzake inwerkuren. Het voorstel dat is gedaan is om inwerkuren als productieve (declarabele) uren te beschouwen en deze af te rekenen onder de collectieve opdrachten. Het algemeen bestuur heeft op de vergadering van 27 oktober ingestemd met dit voorstel. Hierdoor is er dekking voor de inwerkuren van de Young Professionals en zij-instromers en is er dus vanuit financieel oogpunt geen 'probleem'. Dit maakt dat het ook niet nodig is om een begrotingswijziging voor dit onderwerp op te stellen.

Hiernaast is in september 2022 bekend geworden dat er vanuit het Rijk middelen beschikbaar worden gesteld voor de uitvoering van het Interbestuurlijk programma versterking VTH-stelsel (IBP), de zogenaamde Specifieke Uitkering (SPUK) Omgevingsdiensten Uitvoering IBP. Dit is een regeling die specifiek bedoeld is voor Omgevingsdiensten. Een deel van de initiatieven die de FUMO in het kader van de arbeidsmarktbenadering ontplooit, is onder te brengen in deze regeling. Op deze manier is de financiële dekking (deels) geregeld en is een begrotingswijziging op deze onderdelen niet aan de orde. Omdat op dit moment nog geen akkoord is op deze plannen, blijft er sprake van een stuk onzekerheid.

² Scenario I (uitvoering VTH op basis van bestaande basistakenpakket en bestaande bedrijvenlijst), scenario II (uitvoering vergunningverlening & meldingen op basis van nieuwe basistakenpakket en Toezicht bestaande basistakenpakket), scenario III (uitvoering VTH op basis van nieuwe basistakenpakket) en scenario IV (uitvoering VTH van alle milieutaken/ milieubelastende activiteiten (mba's)).

Vanuit het cluster Financiën wordt op basis van voorgaande voorgesteld om op dit moment geen begrotingswijziging op te stellen voor de kosten die gemoeid zijn met de arbeidsmarktmaatregelen. De maatregelen kosten weliswaar geld, maar het is niet zeker of dit ook daadwerkelijk leidt tot een uitzetting van de begroting. Met het besluit over de inwerkuren is dekking geregeld en blijft er nog sprake van één onzekere variabele, namelijk de besluitvorming over de toewijzing van de gelden van de SPUK IBP.

6. Risico's

Als we niet anticiperen en investeren zal het gevolg zijn dat de wettelijke taakuitvoering voor deelnemers van de gemeenschappelijke regeling onder druk blijft staan met als gevolg dat vergunningverlening, advisering, toezicht en handhaving en andere noodzakelijke wettelijke werkzaamheden niet worden uitgevoerd en er mogelijk een ongewenst effect ontstaat ten aanzien van het behoud van medewerkers.

7. Communicatie

- Gezamenlijke arbeidsmarkt- en social mediacampagne (september t/m medio december 2022)
- Nieuwsbrief FUMO (6 december 2022)
- Presentatie strategische arbeidsmarktbenadering AB-vergadering 15 december 2022.