

Aan het algemeen bestuur

bezoekadres Dokter Van Deenweg 186
postadres Postbus 60
8000 AB Zwolle
telefoon 088 - 233 12 00
internet wdodelta.nl
bank Nederlandse Waterschapsbank Den Haag
IBAN NL66NWAB0636756882
BIC NWABNL2G
KvK 6420 8338

datum 7 november 2023 ons kenmerk Z/23/055817-233807
portefeuillehouder D.S. Schoonman
onderwerp Vraag AB over fte's en vacatures binnen WDODelta

Geacht bestuur,

Tijdens de AB vergadering van 27 juni 2023 zijn bij het bespreken van de begrotingsbrief 2024 vragen gesteld door Jessika van Leeuwen van de fractie BBB. Vervolgens is door de voorzitter van het AB toegezegd een overzicht aan te leveren met (1) de formatie-ontwikkeling, (2) de vacature-ontwikkelingen en (3) door- en uitstroom van medewerkers. Recent is de HR monitor van het A&O fonds Waterschappen gepubliceerd en de relevante informatie over ons waterschap uit deze monitor is als factsheet bij deze notitie gevoegd. Deze informatie wordt als context gebruikt in de beantwoording van de gestelde vragen.

1. **Formatie**

De formatie hangt samen met de omvang van het beheergebied, het aantal inwoners en doelen, taken en ambities van het bestuur van ons waterschap. De opgaven, waar het waterschap de afgelopen jaren voor staat, is sterk gegroeid. Daarom laat de landelijke monitor een gemiddelde formatiegroei van 5,5% zien. Het kengetal formatiegroei uit de HR-monitor van WDODelta laat in 2022 een groei zien van 6,7% tot ruim 600 fte's. De formatiegroei zet zich verder door. Op dit moment tot circa 660 fte's (9 %). Dit is onder meer te verklaren door een groeiende projectenportefeuille waaronder bijvoorbeeld het programma Stuwen en gemalen, de WOM-opgave, project Echten en de grote hoogwaterbeschermingsopgave van ons waterschap. Dit vraagt meerjarig (voor HWBP tot 2050) extra capaciteit voor de opgaven in ons beheergebied. Bekostiging van deze hoogwaterveiligheid-specifieke formatie vindt voor 90% plaats uit het Hoogwaterbeschermingsprogramma waar alle waterschappen aan bijdragen.

WDODelta hecht veel waarde aan het uitvoeren van haar reguliere werkzaamheden met eigen mensen, zodat kennis wordt behouden en ons waterschap een aantrekkelijke werkgever blijft. Bovendien beperkt dit de kosten. Soms moeten we noodgedwongen (tijdelijk) inhuren. Naast projecten, zoals bijvoorbeeld het Hoogwaterbeschermingsprogramma, wordt ingehuurd voor een vaste functie waar (vooralsnog) geen geschikte kandidaat op is gevonden, langdurige ziekte en/of zwangerschapsverlof, een tijdelijke klus of specialistische inhoudelijke kennis die we niet in huis hebben. In 2022 bedroeg het percentage inhuur ten opzichte van onze vaste formatie 17%, terwijl het gemiddelde van alle waterschappen 14,3% was. Met de extra benodigde capaciteit voor onder meer de projecten zal het percentage inhuur ten opzichte van formatie in 2023 stijgen naar 19,7%.

2. **Vacature ontwikkeling**

In 2022 lag het percentage vacatures bij WDODelta op 15,7%, dit is iets lager dan het landelijk sector gemiddelde van 17,2%. Concreet betekende dit percentage dat in 2022 bijna 100 vacatures zijn ingevuld (!). In 2023 is het de verwachting dat we boven de 100 vacatures zullen gaan werven.

Momenteel staat de teller na drie kwartalen op 91 ingevulde vacatures. Voor het vinden van nieuw personeel geldt, in zijn algemeenheid, dat er schaarste is in vrijwel alle sectoren van de arbeidsmarkt. Iets specifiek, kunt u denken aan functies als contractmanager (alle vormen), werktuigbouwkundigen (diverse richtingen) en technisch specialisten. De afdeling HRM heeft geëxperimenteerd met nieuwe manieren van vacaturestelling op sociale media. Die aanpak is succesvol gebleken en enkele moeilijke te vervullen vacatures zijn inmiddels ingevuld.

3. Doorstroom en uitstroom

Het interne doorstroompercentage van ons waterschap lag in 2022 op 10,5%, dit is boven het landelijk sector gemiddelde van 8,8%. In 2023 zet een stijging van het aantal doorstromers duidelijk door. Van de 91 vervulde vacatures zijn 29 door interne kandidaten ingevuld (ca 30%). Deze positieve ontwikkeling betekent uiteraard wel dat elders in de organisatie nieuwe vacatures ontstaan. Om de doorstroom te stimuleren en een aantrekkelijke werkgever te blijven, wordt onder andere ruimte gegeven voor het volgen van opleidingen en is er aandacht voor vitaliteit. Leidinggevenden leggen veel focus op het voeren van 'het goede gesprek' waarin de leidinggevende en de medewerker afstemmen wat de wensen en mogelijkheden zijn op het gebied van de ontwikkeling van de medewerker.

Uiteraard vindt er ook uitstroom plaats in deze arbeidsmarkt, met 8,2% zitten we onder het landelijk gemiddelde van 9,2%. Dit wordt gezien als een 'gezonde' ontwikkeling binnen organisaties.

Tenslotte

Uiteraard zal de organisatie, ook vanuit de HR-opgaven naar de toekomst, doorontwikkeld worden met het oog op de steeds hogere eisen die aan ons werkveld worden gesteld, een vergrijzende populatie en een uitdagende arbeidsmarkt. Hier wordt vol op ingezet de komende jaren.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.

Het dagelijks bestuur van het
Waterschap Drents Overijsselse Delta

de secretaris

de dijkgraaf



Bijlage(n): Factsheet WDO Delta – HR monitor oktober 2023