Gemeente Amsterdam

Raadsinformatiebrief

Aan:	De leden van de gemeenteraad van Amsterdam
Datum	18 juni 2024
Portefeuille(s)	Personeel en Organisatie
Portefeuillehouder(s):	Hester van Buren
Behandeld door	Directie Personeel en Organisatie, bestuurszaken.peno@amsterdam.nl
Onderwerp	Afdoening motie 87 (“gewoon in dienst”) en afhandelingen van verschillende toezeggingen over aanpak personeelstekorten

Geachte leden van de gemeenteraad,

In de raadscommissievergadering Financiën, Kunst en Diversiteit van 18 januari 2024 is de raadsinformatiebrief “Maatregelen in het kader van personeelstekorten gemeentelijke organisatie” besproken. Tijdens de vergadering zijn er vragen gesteld over de werving van afvalmedewerkers door de gemeente en door uitzendbureaus. Het was de raad onduidelijk wie welke verantwoordelijkheid neemt bij werving van deze medewerkers. Ik heb toegezegd de arbeidsmarkt- en wervingscommunicatie van de gemeente te onderzoeken en terug te komen op de manier waarop deze verbeterd wordt (TA2024-000083).

Bij de bespreking van de raadsinformatiebrief tijdens de raadvergadering van 29 februari 2024 vroeg het lid Van Pijpen (GroenLinks) of wij voor al het werk van de gemeente Amsterdam medewerkers zelf in dienst willen nemen en of we alle vacatures alleen via één gemeentelijk kanaal of website kunnen verspreiden. Hierover heb ik toegezegd te kijken naar de mogelijkheden en mogelijke consequenties (TA2024-000267).

In dezelfde raadsvergadering hebben raadsleden Namane (PvdA) en Van Pijpen (GroenLinks) de motie ‘Gewoon in dienst’ ingediend (TA2024-000193). In deze motie wordt verzocht om zoveel mogelijk medewerkers direct bij de gemeente in dienst te nemen door onder meer:

1. Op één van de afdelingen waar de meeste uitzendkrachten werken te starten met een pilot waar bij piek en ziek geen uitzendcontract wordt aangeboden, maar een tijdelijk contract direct bij de gemeente Amsterdam; en
2. De mogelijkheid te verkennen om al na één jaar uitzendkrachten een dienstverband bij de gemeente aan te bieden.

Ik heb toegezegd om te onderzoeken of we binnen één van de directies een pilot kunnen uitvoeren waar bij piek en ziek niet gekozen wordt voor het inzetten van uitzendkrachten, maar medewerkers worden aangenomen in dienst bij de gemeente. Daarnaast heb ik toegezegd dat binnen de evaluatie van de 2-jaarstermijn voor uitzendkrachten ook de afweging wordt meegenomen om uitzendkrachten na één jaar in dienst te nemen.

De toezeggingen en de motie hangen met elkaar samen en worden in deze brief afgehandeld. Met deze brief komt het college tegemoet aan de toezegging aan het lid Namane (PvdA) en het lid Van Pijpen (GroenLinks) om de raad over deze onderwerpen te informeren.

Verschillende soorten werk

De bemensing van het werk binnen de gemeente Amsterdam kan in twee categorieën worden verdeeld:

1. Werk dat we doen met medewerkers die een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst hebben bij de gemeente Amsterdam. Deze medewerkers zijn in dienst van de gemeente Amsterdam en we zijn de werkgever van deze medewerkers.
2. Werk dat door medewerkers wordt gedaan die in dienst zijn bij een derde partij of werken als zelfstandige in eigen dienst. Het werkgeverschap van deze medewerkers ligt niet bij de gemeente Amsterdam. Deze tweede categorie noemen we externe inzet.

Deze indeling maakt onderscheid in “werken in dienst van de gemeente Amsterdam” en “werken voor de gemeente Amsterdam”. Beide zijn belangrijk om onze stad draaiende te houden.

Wanneer kiezen we voor welk soort werk

Het college vindt het belangrijk dat zowel structureel als (langdurig) incidenteel werk zoveel als mogelijk met een contract beloond wordt.

We kiezen voor externe inzet:

- Bij piekbelasting. Denk bijvoorbeeld aan seizoensgebonden werk of werk dat incidentele pieken kent die niet te voorspellen zijn.
- Het gaat om een langdurige vervangingsvraag die niet intern opgelost kan worden
- Het gaat om een moeilijk vervulbare functie die we via onze eigen werving niet kunnen vinden.
- Het specifieke kennis of expertise vraagt waarvan het (financieel) onverstandig is om deze structureel in huis te hebben.
- Het werk door het jaar heen qua omvang of op onverwachte momenten fluctueert.

Bijzondere situaties

Er is een aantal onderdelen binnen de gemeente die voor de invulling van het werk met meerdere onzekerheden te maken hebben. Dat geldt bijvoorbeeld voor de afvalinzameling en het klant contactcentrum waar we vaak te maken hebben met piekbelasting en werk dat in omvang fluctueert. Het gaat hier ook om werkzaamheden die bij onvoldoende bezetting direct invloed hebben op de dienstverlening aan de burger.

Via onze uitzendpartners kunnen we snel en flexibel medewerkers inzetten bij werk dat sterk fluctueert, piekbelasting kent en om uitval wegens ziekte en verlof op te vangen. Bij deze onderdelen maken we daarom regelmatig gebruik van uitzendkrachten.

Bij de afvalinzameling is er nog een reden om met een uitzendkrachten te werken. De functie chauffeur/belader blijkt vanwege de vereiste van een rijbewijs C (en geldige code-95) lastig via vaste werving te vervullen. Dit heeft tot gevolg dat er onvoldoende vaste medewerkers zijn om de roosters te vullen. De gaten in de roosters worden opgevuld door uitzendkrachten die worden

ingezet als belader. Er wordt extra capaciteit ingezet op de werving voor deze functie. Later in deze brief leest u daar meer over.

Keuze voor uitzendkrachten

Als wij alle uitzendkrachten zelf in dienst zouden nemen hebben we bij minder werk niet direct een oplossing voor deze medewerkers. Een uitzendbureau kan op die momenten deze medewerkers dan vaak bij andere werkgevers/gemeenten inzetten. Een uitzendcontract biedt meer flexibiliteit, zowel voor de uitzendkracht als voor de gemeente. Als het werk niet bij de medewerker past kan de medewerker snel besluiten iets anders te gaan doen.

Pilot bij piek en ziek

In lijn met de ingediende motie en de toezegging wordt bij een directie de mogelijkheden verkend om bij het opvangen van piek en ziek medewerkers aan te nemen. Er wordt verkend wat de voor- en nadelen zijn, wat de financiële consequenties zijn en hoe de pilot praktisch vorm gegeven kan worden. Op basis van de verkenning wordt besloten of de pilot kan starten. Hier wordt u in het vierde kwartaal van 2024 over geïnformeerd. Daarnaast worden de uitkomsten van de verkenning, en de geleerde lessen bij een eventuele uitvoering van de pilot, breder gedeeld in de organisatie.

Werving door uitzendbureaus

Het kan voorkomen dat het uitzendbureau een vacature heeft omdat wij als gemeente Amsterdam op dat moment bijvoorbeeld te maken hebben met piekbelasting. Dat betekent niet altijd dat wij op datzelfde moment ook een vacature open hebben staan. In de vacatures van uitzendbureaus wordt ook gebruik gemaakt van ons werkgeversmerk, vacatureteksten en soms het logo van de gemeente Amsterdam. Dit doen uitzendbureaus omdat de gemeente Amsterdam een sterk werkgeversmerk heeft. Later in deze brief leest u daar meer over. Dan kan voor baanzoekers wellicht wat verwarring ontstaan, maar het uitzendbureau haalt deze verwarring weg in het eerste contact. De werving via uitzendbureaus trekt ook kandidaten die eerder niet hadden gedacht aan de gemeente Amsterdam als werkgever. Bijvoorbeeld studenten die een bijbaan zoeken. Als deze kandidaten op termijn in dienst komen binden we hiermee een nieuwe doelgroep.

Verbeterde positie uitzendkrachten

We bieden uitzendkrachten een verbeterde positie ten opzichte van externe sollicitanten bij het verkrijgen van een vast dienstverband. Op het moment dat het mogelijk wordt om een uitzendkracht in dienst te nemen, benaderen we deze proactief. Heeft de uitzendkracht zes maanden via het uitzendbureau gewerkt dan kan diegene als interne medewerker solliciteren op een beschikbare vacature. Ook kan de uitzendkracht vanaf dat moment gebruik maken van loopbaanbegeleiding. Zo bieden we deze kandidaten een laagdrempelige en toegankelijke sollicitatieprocedure.

2-jaarstermijn voor uitzendkrachten

Sinds 2020 hanteert de gemeente Amsterdam de 2-jaarstermijn voor uitzendkrachten. Met deze regeling hebben uitzendkrachten na twee jaar onder bepaalde voorwaarden recht op een vast contract. Sinds de invoering van de 2-jaarstermijn zijn er 505 uitzendkrachten in dienst gekomen (peildatum april 2024). Dat is een mooi resultaat.

Op dit moment wordt de regeling geëvalueerd. De gestelde voorwaarden, waaronder de voorwaarde dat de uitzendkracht langer dan twee jaar aaneengesloten in dezelfde functie werkt, zijn onderdeel van de evaluatie. Dit betekent dat, zoals toegezegd, bij de evaluatie ook de afweging wordt meegenomen om uitzendkrachten na 1 jaar in dienst te nemen. De uitkomsten van de evaluatie worden in het vierde kwartaal van 2024 met u gedeeld.

Externe inzet blijft noodzakelijk

Er zijn dus meerdere redenen waarom we het werk niet altijd kunnen uitvoeren met eigen personeel. Dat neemt niet weg dat het college actief stuurt op het verder terugbrengen van het percentage externe inzet. Dit is ook terug te zien in de cijfers. Het percentage externe inzet is de afgelopen jaren gedaald van 21,4% in 2019 naar 14.7% in 2023.

Arbeidsmarktcommunicatie

Door de krapte op de arbeidsmarkt is het lastiger dan ooit om genoeg, geschikt personeel te vinden. Zeker als het gaat om functies waar veel schaarste op is. Denk aan functies in de handhaving, IT/Data, Financiën, Techniek, etc. De gemeente Amsterdam wil zich daarom laten zien als aantrekkelijk en onderscheidende werkgever. Dat doen we met een sterk werkgevermerk dat helpt bij het aantrekken én behouden van medewerkers.

Sterk werkgeversmerk: “Allemaal voor Amsterdam”

Sinds oktober 2022 heeft de gemeentelijke organisatie een nieuw werkgeversmerk “Allemaal voor Amsterdam”. Het nieuwe werkgeversmerk is met hulp van een extern bureau ontwikkeld. Door regelmatig te toetsen hoe we als gemeentelijke organisatie scoren op het gebied van naamsbekendheid en aantrekkelijkheid houden we het werkgeversmerk actueel.

Het werkgeversmerk is de basis voor al onze arbeidsmarkcommunicatie en wervingsuitingen. Denk bijvoorbeeld aan: vacatureteksten, wervingen op social media , carrière-evenementen zoals de Nationale Carrière beurs maar ook aan podcasts, vak artikelen, etc. Het werkgeversmerk is de basis voor amsterdam.nl/werkenbij en de LinkedIn-pagina van de gemeente Amsterdam.

Per maart 2024 wordt op onze social media kanalen naast nieuws en verhalen voor inwoners, ondernemers en bezoekers maandelijks aandacht besteed aan wat werken bij de gemeente inhoudt. We scheppen hiermee een duidelijk en aantrekkelijk beeld van de mensen, het werk, de resultaten en cultuur binnen de gemeente Amsterdam. De eerste is onlangs gepubliceerd.

Algemene- en maatwerk wervingscampagnes

Naast de inzet van het werkgeversmerk vraagt werving in deze krappe arbeidsmarkt ook om maatwerk. Elke doelgroep heeft specifieke voorkeuren. Elke doelgroep maakt vaak ook gebruik van andere of eigen mediakanalen. De kans dat we genoeg sollicitanten weten te bereiken of een geschikte kandidaat vinden verschilt ook. Vooral bij moeilijk vervulbare, doorlopende of groepswervingen kiezen we er daarom voor om een aparte wervingscampagne op te zetten. We willen namelijk op de meest efficiënte en effectieve manier de juiste doelgroep benaderen via gerichte advertenties, promoties en andere wervingsmethoden.

Voorbeeld maatwerkcampagnes van schaars personeel
Speciaal voor de werving van handhavers is nieuw beeld-/advertentiemateriaal en een wervingsvideo ontwikkeld. De campagne was te zien op social media, banenwebsites en in de Amsterdamse metrostations. Momenteel wordt er gewerkt aan de ontwikkeling van magneetplaten die op 81 dienstwagens komen, met een verwijzing naar amsterdam.nl/werkenbij.

Voor de functie van belader/chauffeur bij afval en grondstoffen is intussen ook een landingspagina met nieuw beeld-/advertentiemateriaal en een wervingsvideo gemaakt. Op de vuilniswagens zijn magneetplaten met een verwijzing naar de vacature en de amsterdam.nl/werkenbij-site geplaatst. Deze vacature om in dienst te komen bij de gemeente Amsterdam staat net als de functie van handhaver nu ook doorlopend open voor sollicitanten. Deze twee landingspagina's zijn via een grote tegel op de hoofdpagina van amsterdam.nlwerkenbij site vindbaar.

WerkenbijAmsterdam als centrale wervingsplek
De werkenbij-site is het wervingskanaal om onze eigen vacatures te publiceren. Dat wil zeggen vacatures waarbij medewerkers in dienst komen van de gemeente Amsterdam. Op de werkenbij-site publiceren we geen vacatures voor externe inzet.

Alle wervingen via één kanaal
De eerdergenoemde vacatures van uitzendbureaus staan bijvoorbeeld niet op de gemeentelijke site. Omdat we niet de werkgever zijn of worden voor deze medewerkers ligt het niet voor de hand om deze vacatures op onze eigen website te publiceren. Dit kan verwarring geven waar de medewerker komt te werken en verkeerde verwachtingen scheppen.

Hiernaast hebben we voor externe inhuur of tijdelijke opdrachten vanaf schaal 10 ook te maken met aanbestedingsregels. We publiceren inhuurfuncties en opdrachten vanaf salarisschaal 10 daarom via het platform 'Externe Inzet Gemeente Amsterdam'.

Na de bespreking in de raad is gekozen om op de werkenbij-site de pagina "Inhuur" in het hoofdmenu toe te voegen. Op deze pagina is informatie te vinden over de werving door onder andere uitzendbureaus maar ook via het platform externe inzet. Hierdoor is op ons centrale wervingskanaal nu informatie te vinden als je "in dienst van de gemeente" of op andere basis wil "werken voor de gemeente". Ook de verschillende wervingskanalen die hierbij horen zijn terug te vinden.

Met deze brief hoop ik u een volledig beeld te hebben gegeven van alle afwegingen en factoren die rond de bemensing van werk spelen. Hiernaast hoop ik ook duidelijkheid te hebben gecreëerd over de inrichting van de arbeidsmarktcommunicatie hoe onze werving en werving door andere partijen terug te zien is.

Met deze informatie en de gerealiseerde verbeteringen beschouwt het college de toezeggingen TA2024-000083 aan het lid Namane (PvdA), TA2024-000267 aan het lid Van Pijpen (GroenLinks), TA2024-000193 aan zowel de leden Namane en Van Pijpen als afgehandeld en de motie 87 als afgedaan.

Met vriendelijke groet,
Namens het college van burgemeesters en wethouder van de gemeente Amsterdam,

Hester van Buren
Wethouder Personeel & Organisatie