Memorandum 2008RGW171

Datum	: 14 oktober 2008	
Aan	: Adhoc commissie Wro	
Van	: drs. R.W. Krol	Tel.: 3784
Onderwerp	: situatie RO-medewerkers bij gemeenten	

Naar aanleiding van een artikel in Binnenlands Bestuur zijn in de commissie RGW vragen gesteld over de situatie rond RO-medewerkers bij de Utrechtse gemeenten.

Een inventarisatie levert het volgende beeld op.

Gemeente Abcoude: gemeente geeft aan problemen te hebben gekwalificeerd personeel te krijgen; als kleinere gemeente wordt veel concurrentie ervaren.

Gemeente Amersfoort: de formatie is (weer) op peil, maar het bleek wel moeilijk te zijn om geschikte managers binnen te halen omdat die in het bedrijfsleven meer kunnen verdienen.

Gemeente Baarn: geen info beschikbaar.

Gemeente Breukelen: gemeente heeft momenteel onderbezetting en men vreest dat invulling vacatures moeizaam traject zal worden. Een kleine gemeente ervaart veel concurrentie.

Gemeente Bunnik: de RO-formatie van de gemeente had de laatste jaren vooral het karakter van een duiventil, waarbij helaas sprake was van éénrichtingsverkeer; er zijn veel medewerkers vertrokken. De formatie is weer min of meer op orde, maar mensen met dossierkennis ontbreken.

Gemeente Bunschoten: momenteel geen problemen, maar formatie is klein en daarmee kwetsbaar; pogingen om een projectleider voor RO-projecten te krijgen zijn evenwel op niets uitgelopen.

Gemeente De Bilt: gemeente ervaart nog wel eens problemen bij de opvulling van vacatures omdat een kleine gemeente veel concurrentie heeft op de arbeidsmarkt.

Gemeente De Ronde Venen: gemeente ervaart de moeilijke positie van de kleinere gemeenten op de arbeidsmarkt aan den lijve. Het is lastig zo niet onmogelijk om mensen vast te houden ingeval grotere gemeenten of detacheringsbureau's aan zittend personeel beginnen te trekken.

Eemnes: samen met de gemeente Blaricum en Laren kent het beleidsveld RO 12 formatieplaatsen. Daarvan zijn er momenteel maar liefst 6 vacant. De gemeente ervaart bij het vervullen van de vacatures erg veel concurrentie van detacheringsbureau's en andere gemeenten.

Gemeente Houten: geen info beschikbaar.

Gemeente Leusden: gemeente heeft de formatie op orde, maar heeft wel de indruk dat het aantrekken van nieuw personeel tegenwoordig problematisch is vanwege het geringe aanbod en de grote concurrentie van met name detacherings-/uitzendbureau's.

Gemeente Loenen: gemeente geeft aan problemen te hebben gekwalificeerd personeel aan te trekken. Als kleinere gemeente wordt veel concurrentie ervaren.

Gemeente Lopik: gemeente heeft momenteel één vacature en heeft nog geen problemen ervaren met werving, maar moet voor deze vacature nog wel naar buiten. Valt dus in feite nog niets over te zeggen.

Gemeente Maarssen: gemeente ervaart geen personele problemen op RO.

Gemeente Montfoort: gemeente heeft een tweetal vacatures op RO. Omdat men zich realiseert dat het aantrekken van voldoende gekwalificeerd personeel voor een kleinere gemeente lastig is, is voor één van beide vacatures een hoger salaris beschikbaar gesteld. Voor de andere vacature ziet de gemeente, gezien de slechte concurrentiepositie van de gemeente, een lastig traject in het verschiet liggen.

Gemeente Nieuwegein: gemeente werkr momenteel met een aantal externen aan een actualiseringsprogramma van bestemmingsplannen, maar wil in de toekomst wel verder met vaste krachten. Verwachting is dat dit wel eens problematisch zou kunnen worden.

Gemeente Oudewater: gemeente heeft de formatie redelijk op orde, er is één vacature en men is zich er van bewust dat opvulling daarvan wel eens problematisch kan worden gezien de positie van Oudewater als kleine gemeente op de arbeidsmarkt.

Gemeente Renswoude: de -overigens kleine- formatie is op peil.

Gemeente Rhenen: gemeente stelt dat het aanbod bij vacatures zowel kwantitatief als kwalitatief minder is dan in het verleden het geval was. De formatie is momenteel niet op sterkte. Ervaren medewerkers zijn voor deze kleinere gemeente niet of moeilijk te krijgen, starters op de arbeidsmarkt zijn vrij vlot weer vertrokken, waardoor er continuïteitsproblemen ontstaan.

Gemeente Soest: geen info beschikbaar.

Gemeente Utrecht: gemeente heeft de RO-formatie min of meer op orde, maar men merkt wel dat het zelfs voor een grote gemeente als Utrecht moeilijker wordt om goede medewerkers binnen te halen.

Gemeente Utrechtse Heuvelrug: gemeente heeft de RO-formatie op orde, maar men voorziet formatief grote problemen bij het verplichte actualiseren van bestemmingsplannen.

Gemeente Veenendaal: Veenendaal had recentelijk twee vacatures die betrekkelijk gemakkelijk zijn opgevuld. Gemeente beseft echter wel dat zij als grotere gemeente meer te bieden heeft dan de vele kleinere gemeenten.

Gemeente Vianen: gemeente heeft recent de RO-formatie met enige moeite weer op orde weten te krijgen. Er is iemand aangetrokken die graag dichbij het woonadres wilde werken en die bereid was daarvoor in financiële zin niet het onderste uit de kan te halen.

Gemeente Wijk bij Duurstede: gemeente heeft op RO momenteel vier vacatures; er is veel kennis/ervaring verloren gegaan. Als kleinere gemeente wordt veel concurrentie ervaren van grotere gemeenten en detacheringsbureau's.

Gemeente Woerden: gemeente heeft als relatief grote werkgever momenteel geen problemen met de RO-formatie.

Gemeente Woudenberg: op dit moment worden geen problemen ervaren. De formatie is op peil.

Gemeente IJsselstein: geen info beschikbaar.

Gemeente Zeist: gemeente heeft de RO-formatie op orde.

Uit deze inventarisatie komt duidelijk naar voren dat het aanbod van RO-personeel beperkt is, maar dat de vraag daarnaar door gemeenten, mede i.v.m. de inwerkingtreding van de nieuwe Wro, groot is. Grotere gemeenten en detacheringsbureau's trekken aan de formatie van de kleinere gemeenten die dit lot min of meer lijdzaam ondergaan.
In verband met de krapte op de arbeidsmarkt blijken nu ook meer secondaire omstandigheden, zoals nabijheid c.q. bereikbaarheid van de toekomstige werkplek, een rol te spelen bij de keuze voor een werkgever.