

**ADVIESNOTA voor burgemeester en wethouders**

**Openbare besluitenlijst**

Zaaknummer: 18411-2024

Medewerker	:	Lisette Slagman
Team	:	Bedrijfsvoering en Communicatie
Datum	:	2 mei 2024
Portefeuillehouder	:	burgemeester Sietske Poepjes / wethouder Hans Olthof

<p><b>BIJLAGEN:</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Samenwerkingsvoorstel Rieken en Oomen zaaknummer 18405-2024</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Memo voorstel inrichting werving en selectieprocedure gemeentesecretaris / algemeen directeur; zaaknummer 18409-2024</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Inkoopstrategie; zaaknummer 18405-2024</p>
<p><b>AFSTEMMING MET</b></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> anders, nl. Financiën</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> Actief openbaar</p> <p><input type="checkbox"/> Niet actief openbaar</p> <p><input type="checkbox"/> Actief openbaar, eerst contact met steller van deze adviesnota</p>
<p><b>ONDERWERP</b></p> <p>Werving en selectieprocedure</p>

**BESLUIT burgemeester en wethouders**

1. In te stemmen met het samenwerkingsvoorstel van Rieken en Oomen voor de werving en selectie van de vacatures van gemeentesecretaris en drie teamleiders;
2. Kennis te nemen van de inkoopstrategie en daarmee afwijken van het inkoopbeleid;
3. Werving uit te zetten op basis van de huidige vastgestelde functieschalen behorende bij de functies.

**SAMENVATTING**

We hebben een vacature voor de functie van gemeentesecretaris / algemeen directeur en drie vacatures voor de functie teamleider. Het vinden van de juiste kandidaten voor deze vacatures vraagt om een intensieve arbeidsmarktbenadering en -strategie gelet op de krappe arbeidsmarkt. Het college heeft daarom besloten om de werving en selectie te laten uitvoeren door het bureau Rieken en Oomen voor deze functies en de huidige vastgestelde functieschalen te hanteren.

## AANLEIDING

Op verzoek van uw college is gestart met de voorbereidende werkzaamheden voor de werving en selectie van de vacature gemeentesecretaris / algemeen directeur en contact opgenomen met het werving en selectiebureau Rieken en Oomen. Daarbij zijn ook de drie vacatures van teamleider betrokken en optioneel de vacature voor concerncontroller. Naar aanleiding van onze vraag heeft het bureau Rieken en Oomen een samenwerkingsvoorstel gemaakt.

## BEOOGD RESULTAAT

Succesvolle werving en invulling van de vacature gemeentesecretaris / algemeen directeur en de drie vacatures voor teamleider.

## KADER

Cao gemeenten, strategisch HR-beleid, functiewaardering- en beloningsbeleid.

## ARGUMENTEN VOOR

*1.1 Rieken en Oomen bezit over een groot netwerk en een slagingspercentage van 97%.*

Dit is een gerenommeerd werving en selectiebureau die een groot netwerk heeft in deze markt. Zij bemiddelen zowel in gemeentesecretarissen als teamleiders. Zij zetten een arbeidsmarktcampagne op dat gecombineerd is in headhunting, search op LinkedIn en binnen hun netwerk en het verspreiden van onze vacatures op relevante kanalen. In het verleden hebben we eerder samengewerkt met dit bureau.

*1.2 Door de vacatures op managementniveau onder te brengen bij één bureau vindt een intensieve arbeidsmarktbenadering plaats en kan bij de werving en selectie ook gekeken worden naar de complementariteit van de kandidaten zodat een managementteam ontstaat die elkaar aanvult en versterkt.*

Het vinden van de juiste kandidaten voor deze posities vraagt om een wervend, aansprekend en intensieve arbeidsmarktbenadering. Door actieve search en headhunting zet Rieken en Oomen in op met name latent zoekenden. Dit is de doelgroep die niet actief zoekt, maar wel open staat voor een nieuwe baan. Door de ontwikkelopgave en opdrachten die er zijn voor deze vacatures kunnen potentiële kandidaten verleid worden voor deze vacatures.

De kandidaten die benoemd worden op deze posities worden onderdeel van het team DT. Door de werving gelijktijdig te starten houdt Rieken en Oomen nadrukkelijk rekening mee dat de kandidaten complementair aan elkaar zijn om zodoende een sterk en richtinggevend team te kunnen vormen.

*1.3 De vacature concerncontroller is inmiddels vervuld, waardoor geen opdracht verleend wordt voor deze vacature.*

De vacature concerncontroller is succesvol ingevuld. Met ingang van 15 mei 2024 start de nieuwe concerncontroller.

*2.1 Door af te wijken van het inkoopbeleid kan de opdracht verleend worden aan het bureau Rieken en Oomen en kunnen de procedures opgestart worden*

Een inkoopstrategie is opgesteld om de opdracht 1-op-1 te gunnen aan het bureau Rieken en Oomen. Gelet op de opdrachtwaarde wijken we hiermee af van het inkoopbeleid.

*3.1 Onderzoek onder omliggende gemeenten wijst uit dat we vergelijkbaar belonen voor deze posities* Rieken en Oomen geeft in het samenwerkingsvoorstel aan dat met de huidige salariëring van alle vacatures een invulling met personen die een opwaartse loopbaanstap willen maken erg voor de hand liggen. Gelet op de ambitie en de fase waarin we zitten, heeft het de voorkeur om een ervaren kandidaat aan te trekken. Rieken en Oomen geeft aan dat het minder kansrijk zal zijn om dit uit de arbeidsmarkt te halen. Daarbij geven ze aan dat het niet onmogelijk is, maar dat het kan leiden tot een langere doorlooptijd van de procedures.

Naar aanleiding hiervan is onderzocht bij gemeenten van onze grootte of zelfs iets groter (in omgeving Heerde, Oldebroek, Elburg, Epe en Dalfsen) hoe de salariëring is voor deze posities. Hierin zien we terug dat schaal 12 gangbaar en gebruikelijk is. Schaal 13 voor teamleiders komt landelijk niet of nauwelijks voor bij gemeenten van onze grootte qua inwoneraantallen.

Gemeenten van vergelijkbare omvang in inwoneraantallen hebben een gemeentesecretaris / algemeen directeur in schaal 14. Het salaris van deze functie is afgeleid van het salaris van de burgemeester (schaal 15).

Een hogere schaal aanbieden voor beide managementfuncties past ook niet binnen onze conversietabel die vastgesteld is binnen de HR21 systematiek én is bovendien niet passend binnen ons beloningsbeleid. Dit kan bovendien leiden tot een opstuwend effect ook voor andere functies.

### *3.2 De cao kent de mogelijkheid om een tijdelijke arbeidsmarkttoelage toe te kennen als de arbeidsmarkt daarom vraagt*

De cao gemeenten kent de mogelijkheid om een tijdelijke arbeidsmarkttoelage toe te kennen indien het moeilijk is om personeel in dat vakgebied te krijgen. Deze toelage duurt maximaal 3 jaar. Na deze periode kan opnieuw een arbeidsmarkttoelage worden gegeven als de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren. Deze toelage bedraagt maximaal 15% van het salaris. 15% is meer dan de naast hoger liggende salarisschaal voor zowel de salariering van teamleider en gemeentesecretaris functie. Indien nodig kan een tijdelijke arbeidsmarkttoelage toegekend worden indien de situatie daarom vraagt.

### *3.3 Geen of beperkte (bij inzet arbeidsmarkttoelage) financiële consequenties voor loonsom*

Indien het nodig is om aan één nieuwe manager een arbeidsmarkttoelage toe te kennen, dan zijn de jaarlijkse extra kosten ongeveer € 15.000,-.

## ARGUMENT TEGEN

### *1.1 Het inzetten van een werving en selectiebureau brengt kosten met zich mee*

Het inzetten van een werving en selectiebureau brengt kosten met zich mee. Hiervoor is geen budget beschikbaar. Het vergroot wel de kans om de vacatures succesvol te vervullen in een krappe arbeidsmarkt, doordat zij over een groot netwerk beschikken, kandidaten actief benaderen en de arbeidsmarkt intensief benaderen. Hiermee bereiken zij de doelgroep die niet actief op zoek zijn naar ander werk, maar wel interesse hebben in een nieuwe uitdaging.

### *2.1 We wijken af van ons eigen inkoop- en aanbestedingsbeleid*

Het inkoop- en aanbestedingsbeleid schrijft voor dat vanaf € 50.000,- in principe de meervoudige onderhandse procedure gevolgd moet worden. Daarbij worden minimaal drie offertes opgevraagd. Door geen concurrentie te stellen bestaat de kans dat er te veel betaald wordt of te weinig kwaliteit wordt geleverd. De kans bestaat dat concurrenten vragen gaan stellen waarom een dergelijke opdracht niet breder is uitgevraagd en het beleid niet volgen. Er is geen risico op het ontstaan van financiële onrechtmatigheid bij de accountscontrole. De EU drempel van € 221.000,- wordt namelijk niet overschreden.

De inkoopadviseur acht risico's die ontstaan, indien besloten wordt om af te wijken van het beleid, niet heel groot. Gelet hierop, de tijdsduur van vacatures zo klein mogelijk te houden en de positieve ervaring die we in het verleden hebben met Rieken en Oomen wordt voorgesteld om de opdracht 1-op-1 te gunnen zodat de werving opgestart kan worden.

### *3.1 De kans op een langere doorlooptijd van de vacature(s) bestaat*

Grotere gemeentelijke organisaties kennen een hoger loongebouw, waardoor de functie van gemeentesecretaris / algemeen directeur hoger ingeschaald is. Als kleinere gemeentelijke organisatie zijn we niet onderscheidend op het gebied van salaris. Zeker niet voor ervaren kandidaten die werkervaring hebben opgedaan in een vergelijkbare functie. Rieken en Oomen geeft aan dat de kans op een langere doorlooptijd van de vacature(s) bestaat.

We zijn wel onderscheidend op andere gebieden. Deze onderscheidende kenmerken worden gebruikt om de arbeidsmarkt te benaderen. De ambities en de ontwikkelopgave die er liggen zijn aansprekend voor deze doelgroep. Dat is arbeidsmarktstrategie om de kandidaten te verleiden voor onze vacatures. Indien blijkt dat we qua salariering er niet uitkomen is het mogelijk om een tijdelijke arbeidsmarkttoelage toe te kennen.

#### RISICO'S

N.v.t.

#### FINANCIËN

- Voor het werven en selecteren van de gemeentesecretaris en drie teamleiders functies wordt een fee in rekening gebracht van totaal € 64.800,-
- Advertentiekosten voorgestelde media € 6.500,-
- Optioneel ontwikkel- of selectieassessment € 2.350,- per kandidaat

Voor de advertentiekosten en voor het eventuele assessment zijn reguliere dekkingsposten aanwezig. De fee voor de werving en selectie zal bij de 2<sup>e</sup> berap 2024 gemeld worden.

#### DUURZAAMHEID

N.v.t.

#### PARTICIPATIE

N.v.t.

#### COMMUNICATIE

N.v.t.

#### PLANNING EN UITVOERING

Na uw besluit wordt de opdracht verleend aan Rieken en Oomen en wordt de werving opgestart conform het samenwerkingsvoorstel en bijgevoegde memo.