

College van burgemeester en wethouders**GOEDGEKEURD**

Vergadering van 27 juni 2023

Bedrijfsvoering - Organisatieadvies

15 2023_B&W_00498 Informatienota rapportage HR - informeren**Samenstelling:**

Aanwezig:

de heer J.H. Bats, Burgemeester en voorzitter; de heer M. Smit, Wethouder; mevrouw T. Jongman, Wethouder; de heer B. Harmsma, Wethouder; de heer M. Scheringa, Wethouder; mevrouw H. de Jong, Plaatsvervangend gemeentesecretaris

Afwezig:

de heer M.W. de Graaf, Gemeentesecretaris

Samenvatting

Er is een rapportage ontwikkeld om de HR-ontwikkelingen in de gemeentelijke organisatie te monitoren. De rapportage gaat over het eerste kwartaal van dit jaar en laat een beeld zien van de formatie en bezetting, in-, door- en uitstroom en ziekteverzuim.

Informatienota

Inleiding

Bij de bespreking van de programmabegroting 2023-2026 is vorig jaar toegezegd de raad bij logische momenten te informeren over ontwikkelingen op gebied van HR. Er is hiervoor een HR-rapportage ontwikkeld, die u via deze informatienota ontvangt. Deze rapportage zal in het vervolg opgenomen worden in de reguliere P&C-cyclus. De voorliggende rapportage betreft de ontwikkelingen in het eerste kwartaal (Q1) van 2023 en laat een beeld zien van formatie en bezetting, in- door- uitstroom en verzuim.

Gelijktijdig met deze nota ontvangt u het sociaal jaarverslag over 2022 met een vergelijking met voorgaande jaren.

Kernboodschap**Formatie en bezetting**

Het percentage bezetting ligt op 90%. Dat is lager dan aan het eind van vorig jaar, toen het 93% was (tabel 1). Er is dus meer formatieruimte beschikbaar die niet is ingevuld door interne medewerkers. In de formatiestijging ten opzicht van 2022 (van 407 fte naar 422 fte) zijn de uitbreidingen van personeel zichtbaar, die zijn opgenomen in het bestedingsplan in de programmabegroting 2023-2026. Dit is voor een deel tijdelijke formatieruimte, bijvoorbeeld voor projecten of programma's. Deze openstaande formatieruimte wordt ingevuld door inhuur van externe medewerkers. Het totaal aantal

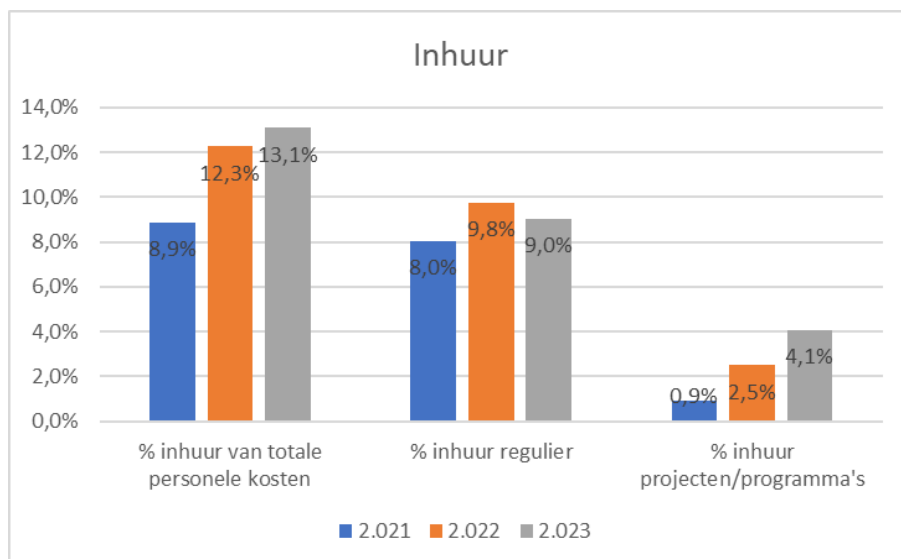
medewerkers in dienst op dit moment is gelijk aan 31-12-2023 (432). Vooralsnog lopen de uitgaven in de pas met de begroting.

Het aantal stagiaires is 10 en er zijn op dit moment geen eigen trainees. In 2021 is de keuze gemaakt het interne traineebeleid te herzien. De toen aanwezige trainees hebben hun programma, dat doorliep tot in 2022, afgemaakt. Hoewel er geen nieuwe trainees in dienst zijn getreden zijn er wel een aantal trainees (in dienst bij detacheringsbureaus) die opdrachten in onze organisatie vervullen. Binnen enkele weken verwachten we het nieuwe traineebeleid vast te stellen.

Tabel 1. Formatie / bezetting			
	2023 - Q1	2022	2021
Peildatum	31-03-23	31-12-22	31-12-21
Aantal medewerkers	432	432	419
Bezetting (Medewerkers in fte*)	380,3	378,8	371,6
Formatie (fte*)	422,4	407,5	391,8
Percentage bezetting	90%	93%	95%
Aantal stagiaires	10	25	19
Aantal trainees	0	0	2
Aantal medewerkers inhuur	62	78	62
Totaal aantal medewerkers inclusief inhuur	494	510	481
<i>*fte = full time medewerker</i>			

De kosten voor inhuur in het eerste kwartaal van 2023 lagen op 13,1% van de totale loonkosten (2022: 12,3%). Dat percentage ligt op een iets lager niveau dan de gemiddelde inhuur voor vergelijkbare gemeenten (17,6% in 2022). Met name de inhuur voor projecten en programma's is toegenomen ten opzichte van voorgaande jaren zoals te zien in grafiek 1.

Grafiek 1. Inhuur



In-, door- en uitstroom

De arbeidsmarkt is in beweging maar de instroom en uitstroom houden elkaar in evenwicht (tabel 2). Het eerste kwartaal van 2023 zien we zowel meer instroom als meer uitstroom dan de voorgaande jaren. Medewerkers vertrekken, maar gelukkig lukt het in het algemeen ook om nieuwe medewerkers te vinden. In-, door-, uitstroom en werving is een doorlopend proces. Een deel van de werving voor de nieuwe mensen in Q1 2023, heeft al in 2022 plaatsgevonden. In het afgelopen kwartaal is het voor 4 vacatures niet gelukt deze in te vullen. Vacatures op gebied van o.a. verkeer, ruimtelijke ontwikkeling en juridische functies zijn het moeilijkst te vervullen. Bij omliggende gemeenten en ook landelijk is een vergelijkbaar beeld te zien. Er is naast de werving dan ook volop aandacht voor een goede start voor nieuwe medewerkers, behoud van zittende medewerkers en interne doorstroom. In het algemeen geven nieuwe medewerkers aan warm onthaald te zijn en zich welkom te voelen.

Tabel 2. In- door- uitstroom			
	2023	2022	2021
	t/m Q1	Q1t/m Q4	Q1t/m Q4
aantal vacatures	21*		
lopend	10		
ingevuld	7		
niet ingevuld	4		
instroom (aantal nieuwe mdw)	20	54	47
doorstroom (mdw met intern andere functie)	3	7	6
uitstroom (aantal mdw uit dienst)	20	40	37
Percentage uitstroom	5%	9%	9%
<i>*Gegevens beschikbaar vanaf maart 2022 door overstap naar wervingssysteem motion.</i>			

Verzuim

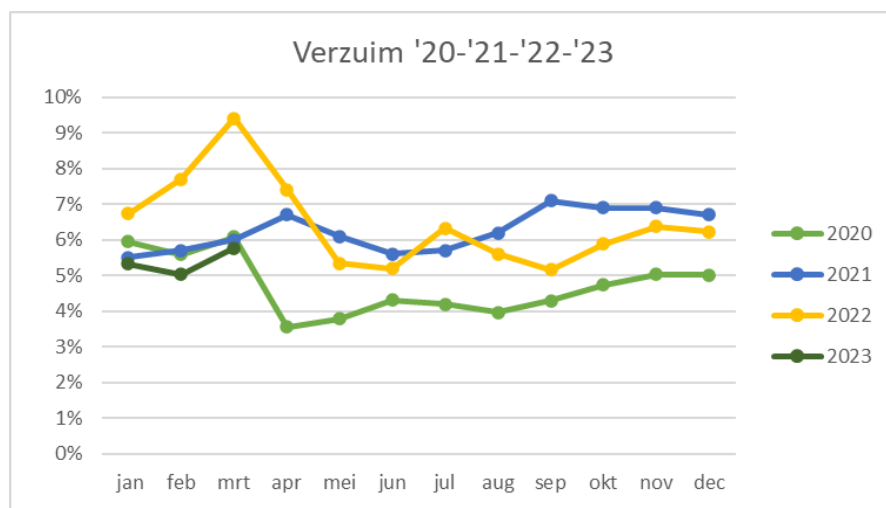
Het ziekteverzuim is gedaald naar 5,4%. Het verzuim lag zowel in 2022 als in 2021 op een percentage boven de 6%. Het verzuim was in het recente verleden niet eerder zo hoog als in die twee jaar. Landelijk is een vergelijkbare trend te zien. Deze laat voor gemeenten een verzuim zien van gemiddeld 6,7% in 2022.

Tabel 3. Verzuim

	2023 t/m Q1	2022	2021
Ziekteverzuim*	5,4%	6,4%	6,3%
Aantal zieke medewerkers (gem dagelijks)	23	28	26

**exclusief zwangerschaps-en bevallingsverlof*

Grafiek 2. Verzuim per jaar



Consequenties voor de gemeente

Niet van toepassing

Communicatie

Niet van toepassing

Vervolg

In het vervolg zal deze HR-monitor opgenomen worden in de reguliere P&C-cyclus, zoals de paragraaf bedrijfsvoering. In die paragraaf wordt breder en ook beleidsinhoudelijker ingegaan op de ontwikkelingen van alle aspecten van onze bedrijfsprocessen.

Besluit

In te stemmen met de informatienota – rapportage HR.

Bijlagen

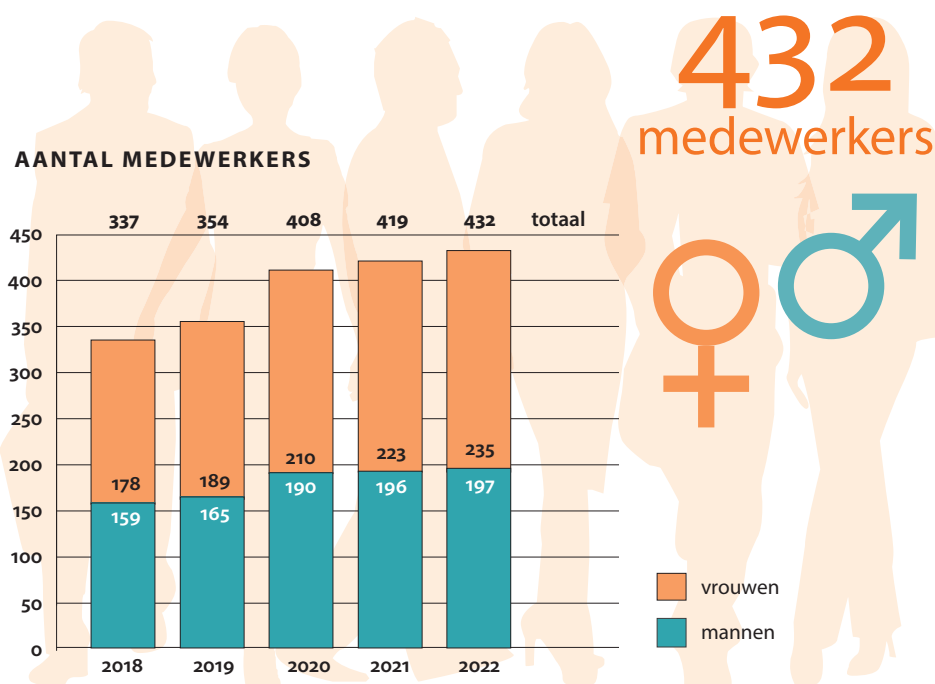
1. A.Jaarverslag.STW.2023.HR8.pdf

Sociaal jaarverslag 2022



Het was even doorbijten, tijdens die twee coronajaren 2020 en 2021. Maar gelukkig kregen we in 2022 weer de ruimte om elkaar te ontmoeten. Om naar het werk te gaan. Om bij te praten bij de koffiecorner. Om als vanouds face-to-face te overleggen of te sparren. Het volledig thuiswerken werd ingeruild voor het hybride werken. Een prima oplossing voor velen en de technische infrastructuur was er door de coronabeperkingen al op aangepast. Mooi dat dit zo kan. Het hoort wat mij betreft bij goed werkgeverschap. Daar past ook de nieuwe reiskosten- en fietsregeling bij die nog voor het einde van jaar werd vastgesteld. We willen een aantrekkelijke werkgever zijn voor nieuwe collega's. Maar óók voor de huidige medewerkers die met hun kennis, kunde en ervaring van onschatbare waarde zijn. Met elkaar hebben we in 2022 mooie resultaten neergezet. De betrokkenheid is groot. Net zoals het besef dat we er zijn voor onze inwoners, ondernemers en (maatschappelijke) organisaties. En dat maakt dat we de drive hebben om ook in 2023 het beste uit onszelf te halen om onze dienstverlening op peil te houden. Naast de uitvoering van de ambitieuze plannen die er liggen voor onze mooie gemeente. In dit sociaal jaarverslag zie je hoe we het in 2022 gedaan hebben. Kort en bondig in één overzicht.

Marco de Graaf,
gemeentesecretaris



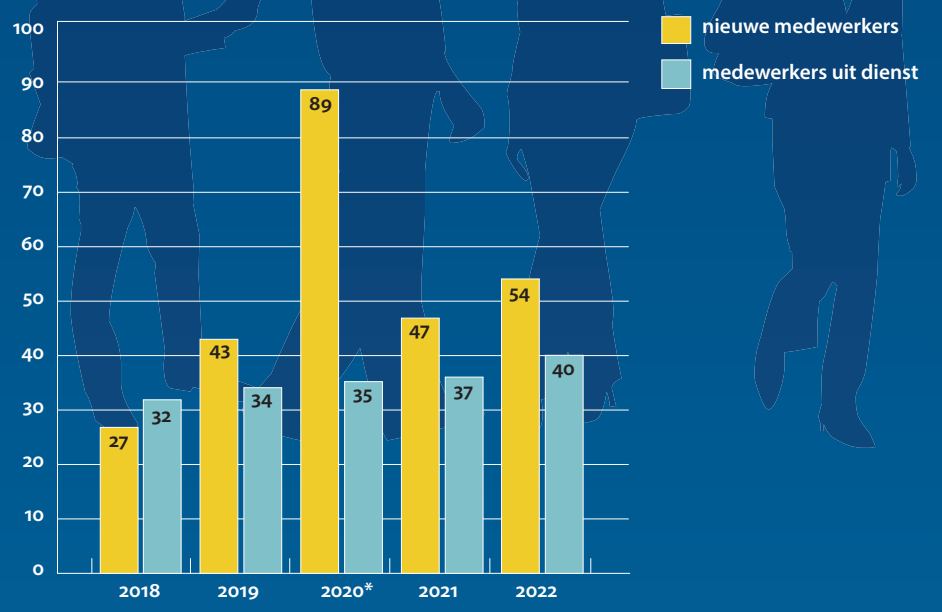
DIENTSVERBAND

	2018	2019	2020	2021	2022
Medewerkers met vast dienstverband	295	313	350	385	388
Medewerkers met tijdelijk contract	442	41	58	34	44
Aantal 'fulltimers'	171	192	225	233	234
Aantal 'parttimers'	166	162	183	186	198



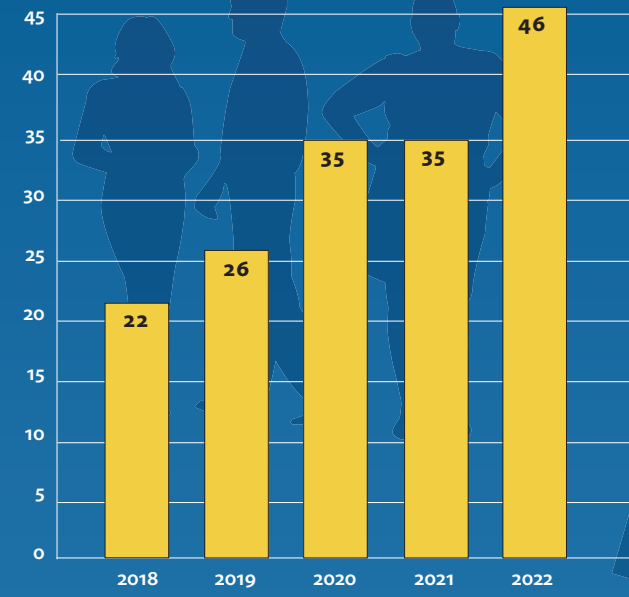
MEDEWERKERS-TEVREDENHEIDSONDERZOEK

IN EN UIT DIENST



VITALITEITSPACT

Aantal deelnemers

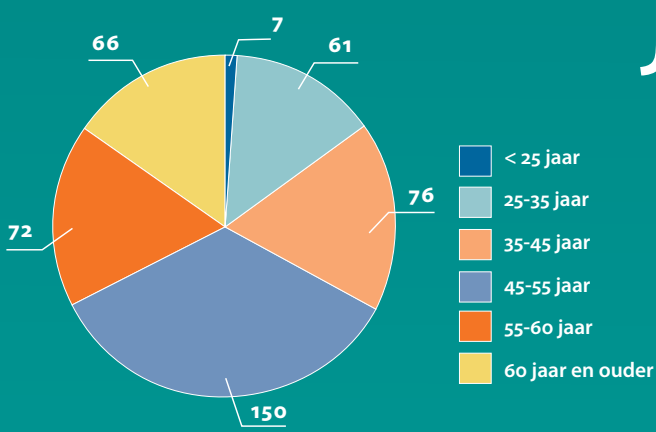


Meer deelnemers vitaliteitspact

DE MOGELIJKHEDEN VAN HET VITALITEITSPACT (VOORHEEN: GENERATIEPACT)

Pia Zeldenrust (team Uitvoering Sociaal Domein): 'In 2019 ben ik in dienst gekomen bij de IGSD als schuldhulpverlener. Ik werkte toen 32 uur per week en later werd dit 24 uur. In 2020 ben ik bij de gemeente Steenwijkerland in dienst gekomen, op basis van 28 uur. Diep in mijn hart wilde ik 24 uur. Met het Generatiepact heb ik, met behoud van pensioenopbouw, die wens kunnen realiseren. Ik heb hier dus niet lang over hoeven na te denken en geniet er volop van!'

LEEFTIJDOPBOUW VAN 2022



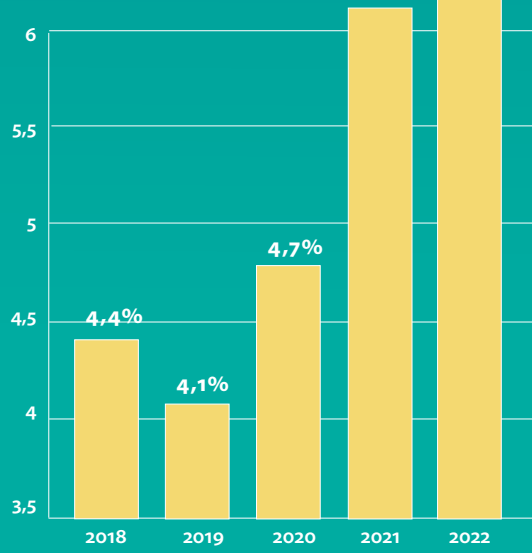
LEEFTIJDOPBOUW IN AANTAL

	2018	2019	2020	2021	2022
< 25 jaar	5	4	5	5	7
25-35 jaar	41	44	47	59	61
35-45 jaar	70	67	84	80	76
45-55 jaar	121	125	142	139	150
55-60 jaar	58	66	67	72	72
60 jaar en ouder	42	48	63	64	66

In 2022 lag de gemiddelde leeftijd op 47,9.
In 2021 en 2020 was dat respectievelijk 47,9 en 48,2.

47,9 jaar

ZIEKTEVERZUIM



Corona had in 2022 nog wel gevolgen voor het ziekteverzuim

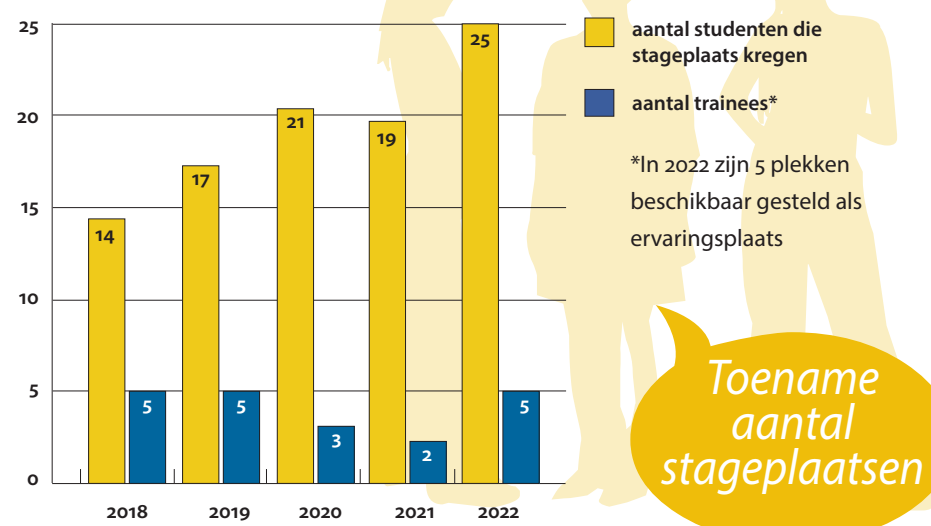
College van burgemeester en wethouders - 27 juni 2023 - 2023-B&W-00498

ze vindt de overgang naar kantoor nog lastig



WEER NAAR KANTOOR

JONGEREN



*In 2022 zijn 5 plekken beschikbaar gesteld als ervaringsplaats

Toename aantal stageplaatsen

hij viert zelfs zijn verjaardagen hier



WERKCAFÉ

SALARIS

	2021		2022	
Salarisschalen	M	V	M	V
Geen schaal	1	0	0	0
Schaal 3	0	1	0	1
Schaal 4	7	0	7	0
Schaal 5	21	7	24	7
Schaal 6	14	21	9	21
Schaal 7	12	31	17	29
Schaal 8	14	36	14	42
Schaal 9	54	69	53	70
Schaal 10	30	33	30	39
Schaal 11	24	13	25	15
Schaal 12	12	6	12	6
Schaal 13	5	3	4	3
Schaal 14	2	2	1	2
Schaal 15	0	0	0	0
Schaal 16	0	1	1	0
Totaal	196	223	197	235

INZET INDIVIDUEEL KEUZE BUDGET (IKB)

Waaraan werd het besteed?

	2021	2022
Verlof kopen/verlof	71	102
Opleiding	5	7
Uitruil woon/werkverkeer	317	335

meer inzet IKB

CONCERNOPLEIDINGSPROGRAMMA

	2020	2021	2022
Investering	€ 60.270,78	€ 25.549,00	€ 44.502,18

HET 'GOEDE GESPREK'

Joke Wierbos (teamleider): 'Een van de leukste onderdelen van mijn werk vind ik het voeren van de Goede Gesprekken. Het is moment waarin je tijd voor elkaar hebt om het over dingen te hebben, die er in de drukte van alle dag vaak bij in schieten, zoals bijvoorbeeld de ambitie die de medewerker heeft of over het goed houden van de balans tussen werk en privé. Het zijn hele verschillende gesprekken en die afwisseling maakt het extra leuk.'

MEEDOEN AAN HET FIETSPLAN

	2021	2022
Fietsregeling	15	22

Jan Wagter (team Uitvoering Openbare Ruimte)

'Ik ben 58 jaar oud en samen met mijn vrouw woon ik in Kallenkote. Ik heb voor het fietsplan gekozen zodat ik wat vaker op de fiets naar het werk kan komen. En natuurlijk ook zodat ik wat vaker met mijn vrouw kan gaan fietsen in onze mooie omgeving.'

