

Kerncijfers Personeel & Organisatie 2017



gemeente
NOORDOOSTPOLDER

Inleiding

Net als vorig jaar is het document Kerncijfers Personeel & Organisatie samengesteld.

In dit document staan overzichten over onderwerpen die variëren van het aantal medewerkers in dienst, ziekmeldingen, meldingen agressie en geweld, contacten met vertrouwenspersonen, besteding ontwikkelbudget, klachten, etcetera. De peildatum voor deze onderwerpen is 31 december 2017. Alleen de beloningsinformatie heeft als peildatum 1 januari 2018.

De onderwerpen laten de cijfers zien over de jaren 2015, 2016 en 2017.

Iwan Valk
gemeentesecretaris

Inhoudsopgave

Onderwerp	Pagina
Kerncijfers	4
Vaste personeelsformatie en -bezetting	5
In- en uitdienst en doorstroming	6
Medewerkers naar percentage dienstverband	6
Duur dienstverband in jaren	7
Ziekteverzuim	7
Gemiddelde leeftijd	7
Leeftijdsopbouw per leeftijdsklasse	8
Indeling naar functieschaal	8
Toelagen naar aantal medewerkers	8
Bijzonderheden naar aantal medewerkers	9
HR-cyclus	9
Besteding ontwikkelbudget 2017 per cluster	10
Ontwikkelbudget	11
Inhuur externen	11
Stagiaires	12
Vertrouwenspersonen	12
Integriteit	12
Agressie en geweld	13
Bedrijfsongevallen	13
Klachtbehandeling	14
Ondernemingsraad	15
Georganiseerd Overleg	15

KERNCIJFERS			
	2015	2016	2017
Vastgestelde formatie in fte's	302,7	306,3	314
Bezetting in fte's	277,7	272,6	276,9
Aantal medewerkers	307	308	315
Gemiddelde leeftijd	47,78	48,69	48,61
Aantal deeltijdmedewerkers	118	131	138
Aantal deeltijdmedewerkers %	38,4%	42,5%	43,9%
Aantal vrouwen	144	140	148
Aantal vrouwen %	46,9%	45,5%	47,1%
Instroom medewerkers	8	12	26
Uitstroom medewerkers	53	14	21
Ziekteverzuim	4,5%	4,8%	3,8%

De cijfers hebben als peildatum 31 december van het betreffende jaar.

VASTE PERSONEELSFORMATIE – EN BEZETTING

Bestuursdienst en griffie	Formatie			Aantal medewerkers bezetting					
	Vastgesteld			2015		2016		2017	
	2015	2016	2017	Fte	Bezet	Fte	Bezet	Fte	Bezet
Directie en Griffie	4,0	4,0	4,0	4	5	4	5	4	5
Advies	22,5	22,5	23,3	20,9	25	20,1	24	23,3	28
Belasting en Financial Planning & Control	22,2	22,2	21,7	20,2	21	20,2	22	21,1	23
Informatie	17,0	18,3	18,3	16,3	17	17	19	17,3	19
Klant Contact Centrum	21,5	21,5	21,5	18,9	24	18,3	24	17,8	23
Service & Ondersteuning	27,0	27,0	27,1	24,5	31	23,4	30	21,9	30
Ingenieursbureau	24,2	25,2	25,3	24,2	23	25,2	26	24,2	25
Maatschappelijke Ontwikkeling	21,4	21,9	22,0	19,5	21	15,7	17	16,2	18
Ruimtelijke ontwikkeling	20,0	19,0	19,0	18,8	20	17,6	19	17,6	19
Uitvoering Sociaal Domein	35,8	42,4	49,1	34,5	41	35,7	44	43,5	52
Vergunningen, Toezicht en Handhaving	26,2	26,2	26,9	25,5	28	24,8	27	23,3	26
Wijkbeheer	60,9	56,1	55,8	50,4	51	50,6	51	46,7	47
Totaal Bestuursdienst en Griffie	302,7	306,3	314,0	277,7	307	272,6	308	276,9	315

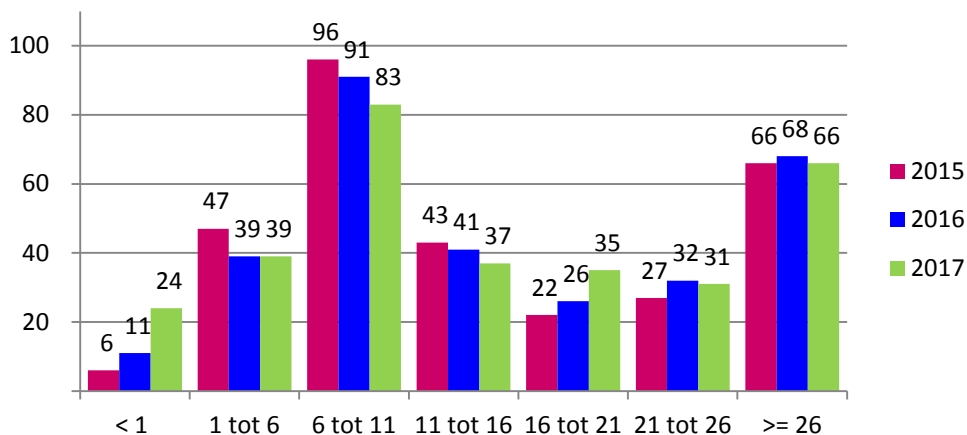
IN- EN UITDIENST EN DOORSTROOM 2017

	In en uit dienst		Doorstroom		Totaal aantal medewerkers		
	In	Uit	Interne		In	Uit	Totaal
			in- stroom	uit- stroom			
Directie							
Griffie							
Advies	3		1		4		4
Belastingen en Financial Planning & Control	1		1	1	2	1	1
Informatie	1	1			1	1	
Klant Contact Centrum	4	5			4	5	-1
Service & Ondersteuning	2	3	1		3	3	
Ingenieursbureau		1				1	-1
Maatschappelijke Ontwikkeling	3	2			3	2	1
Maatschappelijke Ontwikkeling							
Ruimtelijke Ontwikkeling	1	1			1	1	
Uitvoering Sociaal Domein	9	3	2	2	11	5	6
Uitvoering Sociaal Domein, Werkcorporatie	2				2		2
Vergunningen, toezicht en handhaving		1				1	-1
Wijkbeheer		4	2	2	2	6	-4
Totaal	26	21	7	5	33	26	7

MEDEWERKERS NAAR PERCENTAGE DIENSTVERBAND

	2015				2016				2017			
	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%
< 50%	10	0	10	3,3	9	0	9	2,9	5	0	5	1,6
50 - 60%	14	2	16	5,2	13	3	16	5,2	17	2	19	6
60 - 80%	34	3	37	12	36	3	39	12,6	37	5	42	13,3
80 - 100%	44	11	55	17,9	55	12	67	21,8	60	12	72	22,9
100%	42	147	189	61,6	27	150	177	57,5	29	148	177	56,2
Totaal	144	163	307	100	140	168	308	100	148	167	315	100

DUUR DIENSTVERBAND IN JAREN



ZIEKTEVERZUIM

	2015	2016	2017
Ziekteverzuimpercentage	4,5	4,8	3,8
Gemiddeld aantal meldingen	1	1	0,85

Het ziekteverzuimgemiddelde over het jaar 2017 bedroeg 3,8%. Dit is een afname van het gemiddelde ten opzichte van de afgelopen jaren. Het landelijk gemiddelde ziekteverzuimpercentage voor overheidsdiensten in 2017, is op het moment van schrijven van dit document nog niet bekend.

In 2017 is er 4 keer een Sociaal Medisch Team overleg geweest. Er zijn 159 consulten bij de bedrijfsarts geweest en 13 consulten bij de bedrijfsmaatschappelijk werker.

GEMIDDELDE LEEFTIJD

	2015	2016	2017
Man	49,38	50,04	50,15
Vrouw	45,85	47,08	47,07
Totaal	47,62	48,56	48,61

LEEFTIJSOPBOUW PER LEEFTIJSKLASSE												
Leeftijds- klassen	2015				2016				2017			
	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%
20-24	2	1	3	1	1	1	2	0,7	2	1	3	1
25-34	23	14	37	12	19	11	30	9,7	19	11	30	9,5
35-44	31	34	65	21,2	34	37	71	23	38	37	75	23,8
45-54	55	57	112	36,5	48	56	104	33,8	48	49	97	30,8
55-59	18	33	51	16,6	21	32	53	17,2	19	36	55	17,5
60-65	15	24	39	12,7	17	31	48	15,6	22	33	55	17,5
Totaal	144	163	307	100	140	168	308	100	148	167	315	100

INDELING NAAR FUNCTIESCHAAL PER 1-1-2018						
	functieschalen					Totaal
	≤6	7 - 8	9 - 10A	11 - 12	≥13	
Aantal medewerkers	71	64	161	12	7	315
Aantal medewerkers op maximum van functieschaal	67	57	146	12	7	289
Aantal medewerkers niet op maximum van functieschaal	4	7	15			26

TOELAGEN NAAR AANTAL MEDEWERKERS PER 1-1-2018						
	functieschalen					Totaal
	≤6	7 - 8	9 - 10A	11 - 12	≥13	
Garantiesalaris *	4	1	5	7		17
Garantietoelage (Persoonlijke toelage)	4	2	7		3	16
Garantietoelage (Uitlooptoeslag)	48	27	47	10	2	134
Functioneringstoelage	1					1
Arbeidsmarkttoelage			2			2
Module coördinator HR21	5	1	8	11		25
Waarnemingstoelage				1		1

* Garantiesalaris a.g.v. organisatieontwikkeling, functieherindeling en wijzigen van de functie

BIJZONDERHEDEN NAAR AANTAL MEDEWERKERS PER 1-1-2018

	functieschalen					Totaal
	≤6	7 - 8	9 - 10A	11 - 12	≥13	
Outplacementtraject/ VWNW-traject						
40-Urige werkweek		1	1			2

HR-cyclus

Met iedere medewerker worden jaarlijks 3 gesprekken gevoerd. Een plangesprek waarin de afspraken voor het komend jaar vastgelegd worden. Een voortgangsgesprek waarin besproken wordt in hoeverre de afgesproken doelstellingen gehaald (kunnen) worden en of er bijgesteld moet worden. En een beoordelingsgesprek waarin de leidinggevende beoordeelt in hoeverre de afspraken nagekomen zijn.

In 2017 is deze cyclus met 84% van de medewerkers doorlopen. Net als in eerdere jaren kunnen er ook in 2017 omstandigheden zijn geweest waardoor de gesprekken niet gehouden zijn.

HR-CYCLUS

Beoordelingsbesprek	2015	2016	2017
gesprekken afgerond	84%	85%	84%
gesprekken niet gehouden ivm ziekte e.d.	10%	7%	7%
niet gehouden gesprekken	6%	8%	9%

Voortgangsgesprek	2015	2016	2017
gesprekken afgerond	84%	92%	81%
gesprekken niet gehouden ivm ziekte e.d.	6%	5%	10%
niet gehouden gesprekken	10%	3%	9%

Plangesprek	2015	2016	2017
gesprekken afgerond	91%	89%	88%
gesprekken niet gehouden ivm ziekte e.d.	8%	6%	6%
niet gehouden gesprekken	1%	5%	6%

Investeren in ontwikkeling van medewerkers

Ieder jaar wordt tenminste 2% van de loonsom beschikbaar gesteld voor de ontwikkeling van onze medewerkers. Dit budget is als volgt verdeeld:

- Circa een kwart van dit budget wordt gebruikt voor opleidingen en trainingen die centraal worden aangeboden. Dit centrale budget is bedoeld voor de organisatiebrede ontwikkelbehoefte of ontwikkelnoodzaak afgeleid van de bedrijfsvoeringsspeerpunten. Bijvoorbeeld ten behoeve van het management developmenttraject voor leidinggevendenden, het traject voor teamleiders en coördinatoren, vergroten van het informatieveiligheidsbewustzijn, implementeren van het gedachtengoed 'passend organiseren', LEAN, zaakgericht werken, etcetera.
- Circa driekwart van het budget wordt gebruikt voor ontwikkelingen die zich specifiek richten op een deel van de organisatie om medewerkers toe te rusten voor hun (nieuwe) taken (decentralisaties, digitalisering, bevoegdheids certificeringen).

BESTEDING ONTWIKKELBUDGET 2017			
Naam cluster	Budget	Uitgaven	Saldo
Directie		7.435	
Griffie		0	
Advies		16.752	
Belastingen en Financial Planning & Control		23.288	
Informatie		41.269	
Klant Contact Centrum		18.291	
Service & Ondersteuning		33.832	
Ingenieursbureau		34.899	
Maatschappelijke Ontwikkeling		719	
Ruimtelijke Ontwikkeling		42.987	
Uitvoering Sociaal Domein		36.383	
Vergunningen, toezicht en handhaving		6.621	
Wijkbeheer		47.327	
WerkCorporatie		1.964	
Organisatiebreed budget		85.298	
Totaal	406.190	397.065	9.125

Opleidingen Krachtig Noordoostpolder (KNOP) € 33.745

ONTWIKKELBUDGET			
	2015	2016	2017
Budget begroot	390.500	394.992	406.190
Decentraal besteed budget	268.954	359.485	311.767
Organisatiebreed besteed budget	227.219	120.425	85.298
Totaal besteed budget	496.173	479.910	397.065
Aanvullend besteed budget t.b.v. decentralisaties Sociaal Domein (KNOP)	49.200	25.930	33.745

Inhuur externen

De kosten van inhuur worden gedekt uit het totaal van de kostenplaatsen.

Als gevolg van onder meer de implementatie van de decentralisaties in het sociale domein en de invoering van de Omgevingswet is inhuur noodzakelijk. Deze kosten worden gedekt uit budgetten die beschikbaar zijn gesteld door de raad voor deze projecten.

INHUUR EXTERNEN			
Cluster	Bedrag 2015	Bedrag 2016	Bedrag 2017
Directie	1.760		
Advies	285.453	252.861	226.435
Belastingen & Financial, Planning & Control	130.710	276.036	100.603
Informatie	145.146	205.370	328.085
Klant Contact Centrum	244.059	341.798	299.968
Service & Ondersteuning	115.034	228.933	267.487
Ingenieursbureau	225.607	430.882	559.458
Maatschappelijke Ontwikkeling	181.073	249.405	517.038
Ruimtelijke Ontwikkeling	79.049	200.100	273.742
Uitvoering Sociaal Domein	455.853	477.090	405.602
Vergunningen, Toezicht en Handhaving	5.850	87.277	92.429
Wijkbeheer	327.621	297.738	284.182
Krachtig Noordoostpolder (KNOP)	924.650	1.024.767	874.898
Totaal	3.121.865	4.072.257	4.232.927

Stagiaires

Stagiaires vinden de gemeente Noordoostpolder een interessante organisatie om kennis en ervaring op te doen. Daarnaast wordt ook aan re-integratiekandidaten de mogelijkheid geboden om stage te lopen. Re-integratiekandidaten zijn medewerkers die in het kader van mobiliteit werkervaring op willen doen. Aan BBL-ers (BeroepsBegeleidende Leerweg) wordt de mogelijkheid geboden om hun opleiding te combineren met een deeltijdfunctie bij onze gemeente.

STAGIAIRES			
	2015	2016	2017
Stagiaires	22	15	17
Werkervaringsplaatsen	4	2	1

Vertrouwenspersonen in 2017

Ook in 2017 stonden de interne vier vertrouwenspersonen van gemeente Noordoostpolder klaar voor collega's die wilden praten over werkgerelateerde problemen, zoals ongewenst gedrag op het werk. Drie collega's hebben een beroep gedaan op de vertrouwenspersonen.

Van de externe vertrouwenspersoon bij de arbodienst, tevens in te schakelen voor integriteitskwesties, is geen gebruik gemaakt.

Daarmee was 2017 een rustig jaar voor de vertrouwenspersonen. Er is geen aanleiding voor adviezen aan de organisatie.

AANTAL MELDINGEN			
	2015	2016	2017
Aantal medewerkers	4	2	3

Incidenten integriteit 2017

In 2017 heeft de Rekenkamercommissie van de gemeente Noordoostpolder een onderzoek gedaan naar het Integriteitsbeleid. Naar aanleiding hiervan is afgesproken om voortaan jaarlijks het aantal meldingen dat door medewerkers is gedaan zichtbaar te maken.

AANTAL MELDINGEN			
	2015	2016	2017
Aantal medewerkers	Niet bekend	Niet bekend	0

Incidenten agressie & geweld

AGRESSIE & GEWELD			
Cluster	2015	2016	2017
Wijkbeheer	6	1	6
Klant Contact Centrum	1	2	
Uitvoering Sociaal Domein		1	1

Bedrijfsongevallen

BEDRIJFSONGEVALLLEN			
Cluster	2015	2016	2017
Wijkbeheer	3		
Klant Contact Centrum		1	
Ruimtelijke Ontwikkeling			1
Service & Ondersteuning		1	

Klachtbehandeling

Het aantal klachten is al jaren min of meer stabiel. Uitzonderingen daargelaten ontvangt de gemeente tussen de 25 en 35 klachten per jaar. Specifieke oorzaken van een daling of stijging van het aantal klachten is echter niet of nauwelijks aan te geven.

Het klachtrecht is geregeld in hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Hierin staat dat iedereen het recht heeft, om over de wijze waarop een bestuursorgaan zich in een bepaalde aangelegenheid tegen hem of een ander heeft gedragen, een klacht in te dienen bij dat bestuursorgaan. Het begrip gedraging wordt hierbij ruim opgevat. Zo valt iets nalaten ook onder het begrip gedraging. Voorbeelden zijn: een onheuse bejegening aan het loket of tijdens een telefoongesprek, een brief wordt niet of veel te traag beantwoord of een afspraak wordt niet nagekomen, etcetera.

De klachten zijn als volgt verdeeld over de clusters:

KLACHTEN			
Cluster	2015	2016	2017
Directie		1	
Advies	1		2
Belastingen & Financial Planning & Control	2	1	1
Informatie			
Klant Contact Centrum	1	2	8
Service & Ondersteuning			
Ingenieursbureau	1	2	4
Maatschappelijke Ontwikkeling		3	2
Ruimtelijke Ontwikkeling			
Uitvoering Sociaal Domein	6	12	5
Vergunningen, toezicht en handhaving	3		
Wijkbeheer	5	5	3
WerkCorporatie	1	1	2
Totaal	20	27	27

OR-vergaderingen in 2017

In 2017 deed de Ondernemingsraad mee met de landelijke OR-verkiezingen. Binnen onze OR was plaats voor negen OR-leden. Er waren drie verkiesbare medewerkers. Op 29 maart 2017 is de nieuwe OR geïnstalleerd, bestaande uit 3 medewerkers. Helaas hadden, ondanks veel aandacht voor de verkiezingen, zich niet meer medewerkers beschikbaar gesteld.

De nieuwe OR heeft in april en mei een starttraining gehad. Hierin is besloten een andere werkwijze te gaan hanteren vanwege de inkrimping van de OR. Het OR-reglement is hierop aangepast (de OR heeft voortaan vijf in plaats van negen zetels). Met deze nieuwe werkwijze is direct een start gemaakt, waardoor diverse collega's hebben meegewerkt aan een onderwerp. Eind september is een nieuw lid toegetreden tot de OR, waardoor vier zetels bezet zijn.

Er zijn in 2017 twintig reguliere OR-vergaderingen geweest.

Overlegvergaderingen

In 2017 zijn de bestuurder (Iwan Valk) en de Ondernemingsraad vier maal bijeen geweest voor een formele Overlegvergadering.

Uitgebrachte adviezen van de OR

1. Tijdelijke sturing cluster Service & Ondersteuning
2. Aanpassen Organisatiestatuur en Budgetregeling en intrekken Richtlijnen Organisatie
3. Introductiebeleid
4. Uitwerken bedrijfs- en transitieplan Doorontwikkeling Wijkbeheer
5. Eigen Risicodragerschap WGA en ZW
6. Wijziging digitale ondersteuning HR-cyclus (overgaan naar Performance Management van Raet)

Verleende instemmingen van de OR

1. Aangepaste Gedragscode en Regeling Ambtseed/belofte
2. Verlengen benoeming vertrouwenspersonen
3. Aangepast Arbobeleid
4. Werving- en selectiebeleid 2017
5. HR-beleid
6. Ontwikkelingsbudget 2018

Georganiseerd Overleg 2017

De commissie voor het Georganiseerd Overleg is in 2017 niet bijeen geweest.