

Kerncijfers HR 2024



Inleiding

Ook dit jaar is het document 'Kerncijfers HR' samengesteld.

In dit document staan overzichten over onderwerpen die variëren van het aantal werknemers in dienst, het ziekteverzuimpercentage, de meldingen op het gebied van agressie en geweld en bedrijfsongevallen, contacten met vertrouwenspersonen, de besteding van het ontwikkelbudget, klachten, etc.

De peildatum voor deze onderwerpen is 31 december 2024. De onderwerpen laten de cijfers zien over de jaren 2022, 2023 en 2024. Alleen de beloningsinformatie heeft als peildatum 1 januari 2025.

Yvonne van der Sluis

algemeen directeur/loco-secretaris

Eelke de Vries

gemeentesecretaris/directeur

Onderwerp	Pagina
Kerncijfers	4
Vaste personeelsformatie en –bezetting	5
In- en uitdienst en doorstroming	6
Reden uitdiensttreding	6
Werknemers naar percentage dienstverband	7
Duur dienstverband in jaren	7
Ziekteverzuim	7
Gemiddelde leeftijd	8
Leeftijdsopbouw per leeftijdsklasse	8
Indeling naar functieschaal	9
Toelagen naar aantal werknemers	9
Bijzonderheden naar aantal werknemers	9
Ontwikkelbudget	10
Besteding ontwikkelbudget per cluster	10
Inhuur externen	11
Stagiaires	12
Garantiebanen	12
Vertrouwenspersonen	13
Integriteit	13
Agressie en geweld	14
Bedrijfsongevallen	14
Klachtbehandeling	15
Ondernemingsraad	16
Lokaal Overleg	16

KERNCIJFERS			
	2022	2023	2024
Vastgestelde formatie in fte's	371,6	376,2	421,3
Bezetting in fte's	338,2	352,9	389,4
Aantal werknemers	378	396	437
Gemiddelde leeftijd	48,4	48,3	47,5
Aantal deeltijdwerknemers	173	196	223
Aantal deeltijdwerknemers %	46	49	51
Aantal vrouwen	205	217	238
Aantal vrouwen %	54,2	54,8	54
Aantal mannen	173	179	199
Aantal mannen %	45,8	45,2	46
Instroom werknemers	62	53	77
Uitstroom werknemers	35	35	36
Ziekteverzuim %	5,3	5,7	5,5

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

VASTE PERSONEELSFORMATIE – EN BEZETTING									
Bestuursdienst en griffie	Vastgestelde formatie (Fte)			Bezetting					
				2022		2023		2024	
	2022	2023	2024	Fte	Wn	Fte	Wn	Fte	Wn
Directie	3	3	3 ¹	3	3	2	2	2	2
Griffie	3,5	3,5	3,5	3,5	4	3,5	4	3,8	4
Advies	35,4	42,7	41	29,1	33	44,7	51	40,4	46
Bureau Bedrijfsvoering & Control ²			8,1					6,3	7
Belastingen, Financial Planning & Control	26,5	27,1	27	24	25	26,0	28	28,5	33
Interne Dienstverlening	49	42,3	42,2	51,3	59	39,5	46	42,6	50
Klant Contact Centrum	37,7	39,5	40,5	35,5	44	35,6	44	36,7	44
Ingenieursbureau	29,1	30,1	36,8	26,1	27	29,1	30	30	31
Beleidsontwikkeling	42,9	43,2	55,4	36,5	40	40,4	45	39,8	44
Uitvoering Sociaal Domein ³	70,3	71	80,6	67,2	77	68	79	82,9	95
Leefomgeving	26,7	26,2	33	17,8	20	20,5	22	28,4	31
Wijkbeheer	47,6	47,6	50,2	44,2	46	43,6	45	48	50
Totaal Bestuursdienst en Griffie	371,6	376,2	421,3	338,2	378	352,9	396	389,4	437

Toelichting bij formatie 2024:

Oorzaak van de stijging is met name gelegen in wettelijke- en Rijksopgaven en ambities van onze organisatie. Daarnaast groeit het aantal inwoners van onze gemeente wat zorgt voor een toenemende vraag met betrekking tot onze dienstverlening. Eerder is er gekozen voor incidentele oplossingen, maar deze veelheid aan ambities, opgaven en meer inzetten op samenwerkingen vraagt om structurele personele inzet.

¹ De formatie ten behoeve van de directie bestaat uit 3. De derde directiefunctie wordt echter niet meer ingevuld; de financiële middelen van deze formatieruimte wordt ingezet ten gunste van de personele bezetting ten aanzien van de clusters.

² Nieuw team in 2024.

³ Werknemers van de WerkCorporatie zijn in dienst bij het cluster Uitvoering Sociaal Domein en van daaruit gedetacheerd.

IN- EN UITDIENST EN DOORSTROOM 2024								
	In en uit dienst		Doorstroom		Functies naar ander cluster	Totaal aantal werknemers		
	In	Uit	Interne			In	Uit	Totaal
			instroom	uitstroom				
Directie	-	-	-	-	-	-	-	-
Griffie	2	-	-	2	-	2	2	-
Advies	5	2	-	1	-4	5	3	2
Bureau Bedrijfsvoering & Control	-	1	1	1	4	1	2	-1
Belastingen, Financial Planning & Control	6	-	1	-	-	7	-	7
Interne Dienstverlening	7	4	3	3	-	10	7	3
Klant Contact Centrum	4	4	-	1	-	4	5	-1
Ingenieursbureau	5	5	1	-	-	6	5	1
Beleidsontwikkeling	10	6	2	-	-4	12	6	6
Uitvoering Sociaal Domein	20	6	6	5	-	26	11	15
Leefomgeving	8	3	-	1	4	8	4	4
Wijkbeheer	10	5	1	1	-	11	6	5
Totaal	77	36	15	15	-	92	51	41

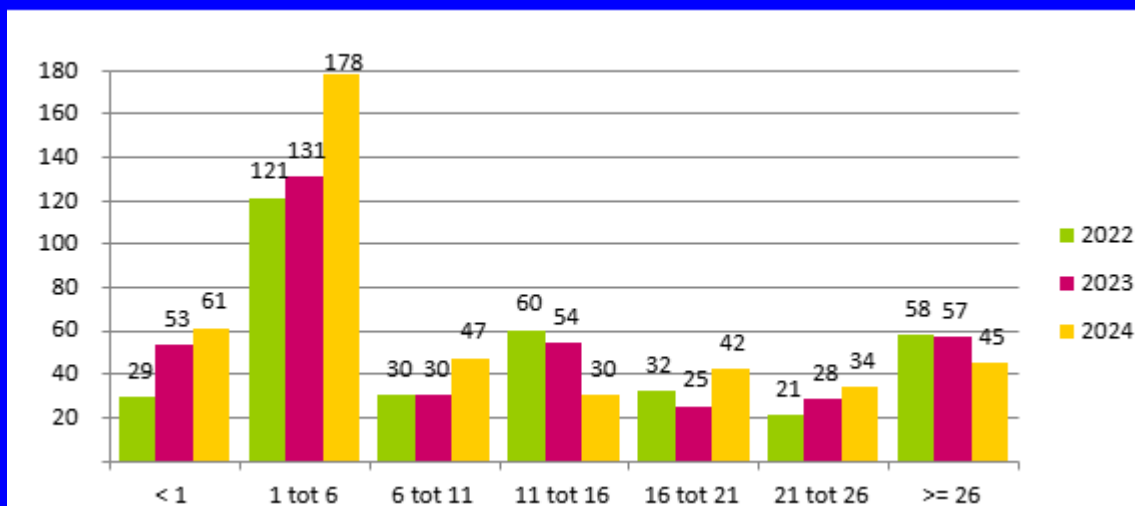
REDEN UITDIENSTTREDDING			
	2022	2023	2024
Pensioen	8	10	9
Einde tijdelijke aanstelling	1	3	3
Eigen verzoek	26	22	24
Overlijden	-	-	-
Totaal	35	35	36

De reden van uitdiensttreding heeft diverse oorzaken. Bij ontslag op 'eigen verzoek' varieert dit van loopbaanperspectief, kortere reisafstand woon-werkverkeer en bijvoorbeeld een andere werkinhoud.

WERKNEMERS NAAR PERCENTAGE DIENSTVERBAND

	2022				2023				2024			
	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%
< 50%	0	1	1	0,3	0	0	0	0	2		2	0,5
50 – 60%	13	1	14	3,7	15	2	17	4,3	15	2	17	3,9
60 – 80%	73	0	73	19,3	80	2	82	20,7	84	4	88	20,1
80 – 100%	66	19	84	22,5	74	23	97	24,5	83	33	116	26,5
100%	53	152	205	54,2	48	152	200	50,5	54	160	214	49
Totaal	205	173	378	100	217	179	396	100	238	199	437	100

DIENSTVERBAND IN JAREN



ZIEKTEVERZUIM

	2022	2023	2024
Ziekteverzuimpercentage	5,3	5,7	5,5
Gemiddeld aantal meldingen	1	1,1	1

Het ziekteverzuimpercentage over het jaar 2024 bedroeg 5,5%. Het landelijke percentage ziekteverzuim voor overheidsdiensten in 2024, is op het moment van schrijven van dit document nog niet bekend.

Het verzuim is op alle fronten (kortdurend, middellang en langdurig verzuim) in 2024 iets gedaald. In 2024 is 4 keer een Sociaal Medisch Team overleg geweest. Er zijn 201 consulten bij de bedrijfsarts geweest en 46 consulten bij de bedrijfsmaatschappelijk werker.

GEMIDDELDE LEEFTIJD			
	2022	2023	2024
Man	50,1	50,2	49,4
Vrouw	46,7	46,3	45,6
Totaal	48,4	48,3	47,5

LEEFTIJDOPBOUW PER LEEFTIJDKLASSE												
Leeftijds- klassen	2022				2023				2024			
	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%
T/m 24	3	3	6	1,6	4	2	6	1,5	7	2	9	2,1
25-34	38	19	57	15,1	39	20	59	14,9	45	26	71	16,2
35-44	54	33	87	23	62	39	101	25,5	66	44	110	25,2
45-54	53	43	96	25,4	51	41	92	23,2	50	49	99	22,7
55-59	28	33	61	16,1	33	31	64	16,2	40	30	70	16
60-66	29	42	71	18,8	28	46	74	18,7	30	48	78	17,8
Totaal	205	173	378	100	217	179	396	100	238	199	437	100

INDELING NAAR FUNCTIESCHAAL PER 1-1-2025						
	Functieschalen					
	≤6	7 - 8	9 – 10A	11, 11A en 12	≥13	Totaal
Aantal werknemers	41	112	238	34	12	437
Aantal werknemers op maximum van functieschaal	30	53	140	26	6	255
Aantal werknemers niet op maximum van functieschaal	11	59	98	8	6	182

TOELAGEN NAAR AANTAL WERKNEMERS PER 1-1-2025						
	Functieschalen					
	≤6	7 - 8	9 – 10A	11 - 12	≥13	Totaal
Garantiesalaris	1	5	17	3	-	26
Garantietoelage (Persoonlijke toelage)	1	-	-	-	-	1
Garantietoelage (Uitlooptoeslag)	12	12	24	3	-	51
Functioneringstoelage	1	2	3	1	-	7
Arbeidsmarkttoelage	-	1	10	1	-	12
Module coördinator HR21	-	-	3	-	-	3
Waarnemingstoelage	-	-	-	-	-	-

Met garantiesalaris wordt een salaris bedoeld dat ontstaan is als gevolg van: organisatieverandering, functieherindeling, het wijzigen van de functie.

BIJZONDERHEDEN NAAR AANTAL WERKNEMERS PER 1-1-2025						
	Functieschalen					
	≤6	7 - 8	9 – 10A	11 - 12	≥13	Totaal
Outplacementtraject/ VWNW-traject	-	-	-	-	-	-
40-Urige werkweek (tijdelijk)	-	-	1	-	-	1

Investeren in ontwikkeling van werknemers

Ieder jaar wordt 2,5% van de loonsom beschikbaar gesteld voor de ontwikkeling van onze werknemers. 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 speerpunten van bedrijfsvoering. Bijvoorbeeld ten behoeve van het management development traject voor leidinggevenden, vergroten van het informatieveiligheidsbewustzijn, LEAN, zaakgericht werken, schrijftraining, duurzame inzetbaarheid, etc..
- Circa driekwart van het budget wordt gebruikt voor de ontwikkeling van werknemers met name om hen toe te rusten op bijvoorbeeld voor hun (nieuwe) taken (digitalisering, bevoegdheids-certificeringen).

ONTWIKKELBUDGET			
	2022	2023	2024
Budget begroot	633.970	690.058	757.790
Decentraal besteed budget	328.360	486.081	592.515
Organisatiebreed besteed budget	90.849	174.793	245.954
Totaal besteed budget	419.209	660.874	838.469

BESTEDING ONTWIKKELBUDGET 2024		
Naam cluster	Budget	Uitgaven
Directie en management		15.264
Bureau Bedrijfsvoering & Control		9.272
Advies		101.550
Belastingen, Financial Planning & Control		51.604
Interne Dienstverlening		35.853
Klant Contact Centrum		98.898
Ingenieursbureau		59.148
Beleidsontwikkeling		29.578
Uitvoering Sociaal Domein		94.040
Leefomgeving		39.754
Wijkbeheer		53.543
WerkCorporatie		4.011
Griffie		-
Organisatie breed budget		245.954
Totaal	757.790	838.469

In 2024 zijn de uitgaven ten behoeve van het ontwikkelbudget groter dan het bedrag dat hiervoor in de begroting is opgenomen. Echter de groei van de organisatie was in de begroting niet voldoende meegenomen ten behoeve van het ontwikkelbudget (2,5% van de loonsom).

Ondanks dat door de groei van organisatie (meer medewerkers) en de (opleidings)investeringen die dit met zich meebrengt op individueel, team- en clusterniveau de kosten stijgen, is dit wel binnen 2,5% van de loonsom gebleven.

Inhuur externen

Als organisatie zijn we vanwege de krapte op de arbeidsmarkt (moeilijk vervulbare vacatures) of vanwege het niet ter beschikking hebben van structurele financiële middelen of interne expertise soms genoodzaakt te kiezen voor externe inhuur.

Soms kiezen we ook bewust voor een flexibele schil. Dit doen we omdat niet alle werkzaamheden waarvoor we inhuren, repeterende werkzaamheden zijn en we niet structureel alle specialismen nodig hebben. Een flexibele schil maakt dat we als organisatie wendbaarder zijn en makkelijker op en af kunnen schalen wat betreft de hoeveelheid in te zetten werknemers. De kosten van externe inhuur wordt onder meer gedekt uit de vacatureruimte in de kostenplaatsen.

OVERZICHT TOTALE LOONSOM 2024		
Loonsom 2024	35.280.842	
Uitgaven salaris 2024	31.349.296	
Vacatureruimte 2024	3.931.546	11,1% van de loonsom
Bestedingsruimte 2024 (vacatureruimte, inkomsten en extra budgetten)	8.779.940	24,9% van de loonsom
Uitgaven inhuur externen en diensten 2024	9.276.497	Waarvan 93,3% inhuur externen
Totaal	-496.557	

INHUUR EXTERNEN			
Cluster	2022	2023	2024
Directie	-	-	-
Bureau Bedrijfsvoering & Control	-	-	45.647
Advies	441.336	564.322	463.204
Belastingen, Financial Planning & Control	596.627	589.166	473.947
Klant Contact Centrum	496.765	825.822	859.260
Interne Dienstverlening	688.197	430.811	490.577
Ingenieursbureau	975.669	1.069.337	1.211.606
Beleidsontwikkeling	1.114.746	1.275.846	1.427.722
Uitvoering Sociaal Domein	2.564.735	2.925.367	2.014.814
Leefomgeving	908.152	1.174.374	1.236.813
Wijkbeheer	212.019	233.389	388.428
Griffie	-	-	38.848
Totaal	7.998.246	9.088.436	8.650.866

Het tekort aan budget voor de inhuur van externen wordt opgevangen binnen de totale begroting. De hogere kosten worden onder meer verklaard door:

- De blijvend krappe arbeidsmarkt, waardoor soms voor langere tijd ingehuurd dient te worden tijdens een openstaande vacature om te zorgen dat (wettelijke) taken toch kunnen worden uitgevoerd en de werkdruk voor medewerkers niet kritisch wordt.
- Ook vervanging bij langdurige ziekte heeft bij enkele clusters geleid tot een toename in de kosten.
- Daarnaast is sprake van verhoging van de inhuurtarieven.

Stagiaires

Stagiaires vinden 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 werknemers die in het kader van mobiliteit werkervaring op willen doen. Aan BBL'ers (Beroeps Begeleidende Leerweg) wordt de mogelijkheid geboden om hun opleiding te combineren met een deeltijdfunctie bij onze gemeente.

STAGIAIRES			
	2022	2023	2024
Stagiaires	6	19	29
Beroeps Begeleidende Leerweg	1	1	1
Werkervaringsplaatsen	1	-	1

Garantiebanen

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. In het sociaal akkoord is afgesproken dat de overheid in samenwerking met het bedrijfsleven 125.000 extra banen creëert voor mensen met een arbeidsbeperking, de zogenaamde garantiebanen.

Sinds oktober 2018 verplicht de overheid zichzelf niet langer om 25.000 mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen.

GARANTIEBANEN			
	2022	2023	2024
Aantal werknemers	8	8	8

Vertrouwenspersonen

Gemeente Noordoostpolder had in 2024 vier interne vertrouwenspersonen en een externe vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersonen staan klaar voor collega's die willen praten over of hulp nodig hebben als zij op het werk geconfronteerd worden met ongewenst gedrag.

Om medewerkers meer bekend te maken met de vertrouwenspersonen en wat hun rol is, hebben zij alle clusters een bezoek gebracht tijdens een werkoverleg.

In 2024 hebben 19 medewerkers een interne melding gedaan. Geen van de meldingen heeft ertoe geleid dat deze formeel in procedure zijn genomen.

AANTAL MELDINGEN			
	2022	2023	2024
Aantal werknemers	4	21	19
Aantal klachten formeel in procedure genomen	-	-	-

Integriteit

De Rekenkamercommissie van gemeente Noordoostpolder heeft in 2019 een onderzoek gedaan naar het Integriteitsbeleid. Naar aanleiding hiervan is afgesproken om voortaan jaarlijks het aantal meldingen dat door werknemers is gedaan zichtbaar te maken.

In 2024 is er geen melding gedaan.

AANTAL MELDINGEN			
	2022	2023	2024
Aantal werknemers	-	-	-

Agressie & geweld

Vanwege de toename van incidenten in 2023 met inwoners met name bij de clusters KCC en USD, is er, specifiek op het thema agressie en geweld, door de arbodienst een Risico-Inventarisatie & Evaluatie uitgevoerd en een bijbehorend Plan van Aanpak opgesteld. Inmiddels wordt hieraan uitvoering gegeven, onder andere door beleid en werkwijzen te actualiseren, trainingen te organiseren voor medewerkers, etc. Gevolg van de aandacht die we hieraan besteden, is dat meer medewerkers melding doen van incidenten.

AANTAL MELDINGEN			
Cluster	2022	2023	2024
Advies	-	2	-
Belastingen, Financial Planning & Control	1	-	-
Interne Dienstverlening	-	-	2
Klant Contact Centrum	2	8	14
Uitvoering Sociaal Domein	3	7	18
Leefomgeving	-	1	5
Wijkbeheer	-	5	4
Totaal	6	23	43

Bedrijfsongevallen

AANTAL MELDINGEN			
Cluster	2022	2023	2024
Ingenieursbureau	-	1	-
Leefomgeving	-	1	-
Wijkbeheer	5	3	2
Totaal	5	5	2

De ongevallen bij het cluster Wijkbeheer betreffen licht lichamelijk letsel als gevolg van fysieke werkzaamheden bij de milieustraat. Om toekomstig letsel te voorkomen, wordt continu aandacht besteed aan het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen.

Klachtbehandeling

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 wil overigens niet zeggen dat een klager altijd gelijk heeft of krijgt. Soms is een klacht niet terecht of wil een klager iets wat de gemeente niet wil, mag of kan.

Het aantal klachten schommelt elk jaar een beetje. Specifieke oorzaken van een daling of stijging van het aantal klachten is lastig aan te geven. Desondanks een poging daartoe: in 2021 was er sprake van een (kleine) uitschieter naar boven. Dit hogere aantal was in zekere zin te herleiden tot extra klachten die (in)direct met de coronapandemie te maken hadden.

Voor wat betreft 2023 en 2024 valt op dat er in deze jaren sprake was van (iets) meer klachten dan in andere jaren waar de gemeente eigenlijk geen verwijt valt te maken c.q. niets aan kon doen. Bijvoorbeeld klachten waarvan de oorzaak feitelijk bij de klager lag, landelijk wet- en regelgeving tot een bepaald besluit heeft geleid of bij andere derde-instanties thuishoren, etc.

AANTAL KLACHTEN			
Cluster	2022	2023	2024
Advies	1	1	-
Belastingen, Financial Planning & Control	2	1	2
Interne Dienstverlening	1	-	-
Klant Contact Centrum	4	7	8
Ingenieursbureau	4	5	7
Beleidsontwikkeling	2	2	-
Uitvoering Sociaal Domein	15	15	10
Leefomgeving	3	1	8
Wijkbeheer	1	7	4
WerkCorporatie	-	1	-
Totaal	33	40	39

De ondernemingsraad (OR) in 2024

OR-vergaderingen

In 2024 hebben 21 OR-vergaderingen plaatsgevonden.

Overlegvergaderingen

In de Wet op de Ondernemingsraden staat beschreven bij welke onderwerpen de bestuurder het medezeggenschapsorgaan formeel moet inschakelen met een adviesaanvraag of instemmingsverzoek. In een overlegvergadering bespreekt de OR-adviesaanvragen en instemmingsverzoeken met de bestuurder.

In 2024 hebben 4 overlegvergaderingen plaatsgevonden.

Uitgebrachte adviezen van de OR (art. 25 van de WOR)

1. Advies Organisatiestatuuut en Instructie voor de Secretaris (d.d. 7 november 2024)

Verleende instemmingen van de OR (art. 27 van de WOR)

1. Instemming benoeming nieuwe interne vertrouwenspersoon. De OR heeft hiermee mondeling ingestemd in de overlegvergadering van 5 februari 2024 en hiervan een schriftelijke bevestiging ontvangen op 13 februari 2024.
2. Instemming aanpassing Werving- en Selectiebeleid (d.d. 22 april 2024).
3. Instemming Beleid en Regeling ongewenst gedrag op het werk (d.d. 22 april 2024).
4. Instemming PMO 2024-2025 (d.d. 19 juli 2024).
5. Instemming Gedragscode gebruikers digitale werkomgeving (d.d. 6 november 2024).

Artikel 24-overleggen

Dit is een halfjaarlijks overleg waarin de algemene gang van zaken van onze organisatie besproken wordt met de gehele directie. Tevens wordt aangekondigd welke onderwerpen de ondernemingsraad in het komende halfjaar kan verwachten.

In 2024 heeft eenmaal een artikel 24-overleg plaatsgevonden.

Lokaal Overleg

Het Lokaal Overleg is een overleg waarin onderwerpen rondom de arbeidsvoorwaarden worden besproken. Deelnemers aan het overleg zijn: een aantal collega's die vakbonds lid zijn, vakbondsadviseurs, de burgemeester (tevens voorzitter), de gemeentesecretaris (tevens secretaris).

De leden van het Lokaal Overleg zijn in 2024 niet bijeengeweeest voor overleg.