

Kerncijfers HR 2021



gemeente
NOORDOOSTPOLDER

Inleiding

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

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

De peildatum voor deze onderwerpen is 31 december 2021. De onderwerpen laten de cijfers zien over de jaren 2019, 2020 en 2021. Alleen de beloningsinformatie heeft als peildatum 1 januari 2022.

Eelke de Vries
gemeentesecretaris

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

KERNCIJFERS

	2019	2020	2021
Vastgestelde formatie in fte's	325,7	328,1	342,7
Bezetting in fte's	296,6	308,3	313,8
Aantal medewerkers	332	342	351
Gemiddelde leeftijd	48,1	48,1	48,1
Aantal deeltijdmedewerkers	147	148	160
Aantal deeltijdmedewerkers %	44	43	46
Aantal vrouwen	163	175	186
Aantal vrouwen %	49,1	51,2	53,0
Aantal mannen	169	167	165
Aantal mannen %	50,9	48,8	47,0
Instroom medewerkers	25	29	23
Ziekteverzuim %	4,2	4,0	4,2

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

VASTE PERSONEELSMFORMATIE – EN BEZETTING

Bestuursdienst en griffie	Formatie*			Aantal medewerkers bezetting**					
	Vastgesteld in Fte			2019		2020		2021	
	2019	2020	2021	Fte	Bezet	Fte	Bezet	Fte	Bezet
Directie	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Griffie	2,7	2,7	3,2	1,7	2	3,2	4	3,5	4
Advies	27,5	31,1	33,4	26,6	30	29,4	33	30,5	34
Belasting en Financial Planning & Control	24,6	24,6	24,6	22,6	25	22,4	24	22,6	24
Interne Dienstverlening	42,1	42,9	42,4	41,0	50	42,4	49	41,5	48
Klant Contact Centrum	24,2	25,8	26,2	21,7	27	22,8	28	28,4	36
Ingenieursbureau	29,8	28,8	28,9	28	29	25,0	26	26,5	28
Maatschappelijke Ontwikkeling	23,2	21,2	20,5	19,6	22	20,5	22	16,8	19
Ruimtelijke Ontwikkeling	19,6	20,4	20,4	17,6	18	17,8	19	16,6	18
Uitvoering Sociaal Domein ¹	55,2	53,9	63,3	50,4	57	56,7	64	63,2	72
Sociaal Team ²		4,8	4,8			4,8	7		
Vergunningen, toezicht en handhaving	26,8	25,9	26,7	21,3	24	18,6	21	20,6	23
Wijkbeheer	47,0	46,9	45,5	43,6	43	41,7	42	40,6	42
Totaal Bestuursdienst en Griffie	325,7	331,9	342,7	290,2	330	308,3	342	313,8	351

*De formatie van de organisatie laat een groei zien. Verklaring hiervoor is dat de organisatie uit een periode van bezuinigingen komt. Inmiddels is er weer sprake van economische groei en meer investeringen, wat er toe leidt dat er in toenemende mate een beroep wordt gedaan op de organisatie.

**Het verschil tussen de formatie in de begroting en de feitelijke bezetting zijn vacatures. Deze ruimte wordt gebruikt voor inhuur van externen (flexibele schil). Zie hiervoor de tekst en tabel op pagina 12.

¹ Medewerkers van de WerkCorporatie zijn in dienst bij het cluster Uitvoering Sociaal Domein en van daar uit gedetacheerd.

² Apart team sinds april 2020. In de loop van 2021 is dit team toegevoegd aan het Klant Contact Centrum.

IN- EN UITDIENST EN DOORSTROOM 2021

	In en uit dienst		Doorstroom ³		Totaal aantal medewerkers		
	In	Uit	Interne		In	Uit	Totaal
			instroom	uitstroom			
Directie							
Griffie							
Advies	4	3			4	3	1
Belastingen en Financial Planning & Control	2			2	2	2	0
Interne Dienstverlening	4	5			4	5	-1
Klant Contact Centrum	4	3	7		11	3	8*
Ingenieursbureau	3	1	1	1	4	2	2
Maatschappelijke Ontwikkeling		2		1		3	-3
Ruimtelijke Ontwikkeling	1	2	1	1	2	3	-1
Uitvoering Sociaal Domein	8	1	1		9	1	8*
Sociaal Team		2		5		7	-7
Vergunningen, toezicht en handhaving	2	1	1		3	1	2
Wijkbeheer	4	3		1	4	4	0
Totaal	32	23	8	8	39	30	9

*Toelichting bij formatiestijging 2021:

Bij Uitvoering Sociaal Domein is tijdelijke formatie omgezet in structurele formatie. Bij Vergunningen, toezicht en handhaving is de formatie van de BOA's toegenomen. Het Sociaal Team is onderdeel geworden van het KCC.

REDEN UITDIENSTTREDING

	2019	2020	2021
Pensioen	9	11	9
Einde tijdelijke aanstelling	3		2
Eigen verzoek	14	15	11
Overlijden		3	1
Totaal	26	29	23

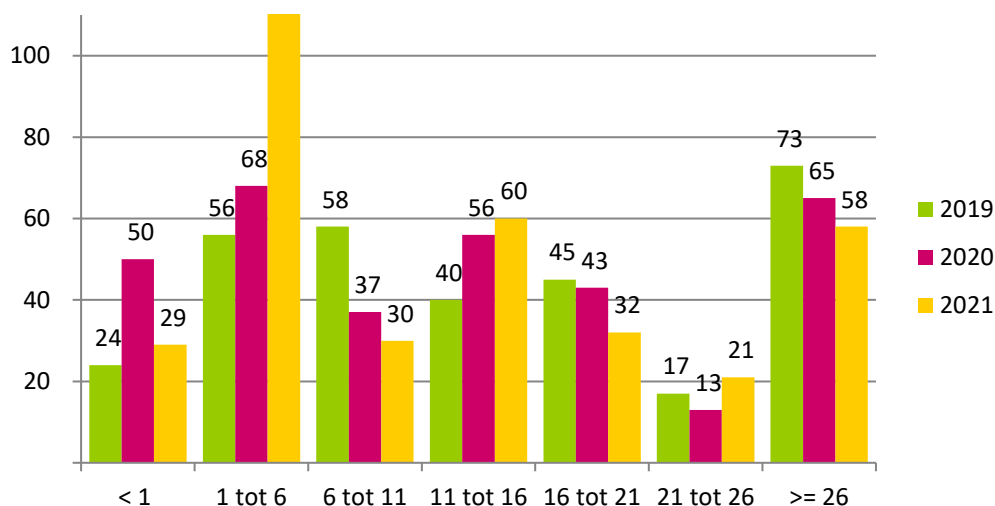
De reden van uitdiensttreding heeft diverse oorzaken. Bij ontslag op 'eigen verzoek' varieert dit van loopbaanperspectief, kortere reisafstand woon-werkverkeer tot andere werkinhoud.

³ Bij de doorstroomcijfers zijn ook mutaties meegenomen als taken van werknemers verplaatst zijn naar een ander cluster.

MEDEWERKERS NAAR PERCENTAGE DIENSTVERBAND

	2019				2020				2021			
	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%
< 50%	4	5	5	1,5	1	0	1	0,3	1	0	1	0,3
50 – 60%	12	1	13	3,9	13	2	15	4,4	14	2	16	4,6
60 – 80%	45	4	49	14,8	55	2	57	16,7	62	1	63	17,9
80 – 100%	67	13	80	24,1	64	11	75	21,9	66	15	80	22,8
100%	35	150	185	55,7	42	152	194	56,7	44	147	191	54,4
Totaal	163	169	332	100	175	167	342	100	186	165	351	100

DUUR DIENSTVERBAND IN JAREN



ZIEKTEVERZUIM

	2019	2020	2021
Ziekteverzuimpercentage	4,2	4,0	4,2
Gemiddeld aantal meldingen	0,8	0,6	0,7

Het ziekteverzuimpercentage over het jaar 2021 bedroeg 4,2%. Het landelijke ziekteverzuimpercentage voor overheidsdiensten in 2021, is op het moment van schrijven van dit document nog niet bekend.

Er zijn in totaal 213 consulten bij de bedrijfsarts (49 medewerkers) geweest en 74 bij de bedrijfsmaatschappelijk werker consulten (19 medewerkers). In 2021 is er 3 keer een Sociaal Medisch Team overleg geweest.

GEMIDDELDE LEEFTIJD			
	2019	2020	2021
Man	50	49,6	49,7
Vrouw	46,2	46,6	46,5
Totaal	48,1	48,1	48,1

LEEFTIJDOPBOUW PER LEEFTIJDKLASSE												
Leeftijds- klassen	2019				2020				2021			
	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%
20-24	2	1	3	0,9	3	3	6	1,8	3	4	7	2
25-34	25	15	40	12	29	18	47	13,7	36	19	55	15,7
35-44	42	35	77	23,2	48	34	82	24	47	30	77	21,9
45-54	49	44	93	28	48	43	91	26,6	47	43	90	25,6
55-59	23	40	63	19	22	34	56	16,4	28	32	60	17,1
60-66	22	34	56	16,9	25	35	60	17,5	25	37	62	17,7
Totaal	163	169	332	100	175	167	342	100	186	165	351	100

INDELING NAAR FUNCTIESCHAAL PER 1-1-2022						
	functieschalen					Totaal
	≤6	7 - 8	9 – 10A	11 - 12	≥13	
Aantal medewerkers	48	80	185	30	8	351
Aantal medewerkers op maximum van functieschaal	39	54	132	29	8	262
Aantal medewerkers niet op maximum van functieschaal	9	26	53	1		89

TOELAGEN NAAR AANTAL MEDEWERKERS PER 1-1-2022

	functieschalen					Totaal
	≤6	7 - 8	9 – 10A	11 - 12	≥13	
Garantiesalaris	3	4	7	4		18
Garantietoelage (Persoonlijke toelage)	1	2	2	4		9
Garantietoelage (Uitlooptoeslag)	28	20	29	5	1	83
Functioneringstoelage			1	1		2
Arbeidsmarkttoelage		1	3			4
Module coördinator HR21		1	2	4		7
Waarnemingstoelage	1					1

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

BIJZONDERHEDEN NAAR AANTAL MEDEWERKERS PER 1-1-2022

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

HR-cyclus

De HR-cyclus is een jaarlijks terugkerend patroon van gesprekken tussen de werknemer en de leidinggevende. In deze gesprekken worden afspraken gemaakt en bewaakt over resultaten in het werk, de kwaliteiten die werknemers nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen en over ontwikkelwensen op de langere termijn. Het was gebruikelijk dat hiervoor drie gesprekken per jaar werden gevoerd. Het plangesprek, het voortgangsgesprek en het beoordelingsgesprek.

De laatste jaren werd duidelijk dat deze vorm niet altijd goed aansluit bij de feitelijke omstandigheden van de werknemer. De HR-gesprekken worden steeds vaker gecombineerd met andere persoonlijke gesprekken of gesprekken in het kader van Strategische Personeelsplanning. Zo is er regelmatig aandacht en ruimte voor de werknemer om met de leidinggevende in gesprek te zijn. Vanzelfsprekend blijft het hierbij van belang dat gemaakte afspraken worden vastgelegd.

Net als 2020 was ook 2021 een bijzonder jaar. Niet alleen door de Corona-pandemie (velen werkten thuis), maar ook vanwege werkdruk en wijzigingen in het management. Dit had gevolgen voor het aantal gevoerde gesprekken zoals bedoeld in de HR-cyclus. Daar waar geen gesprekken zijn gevoerd, is hierover afstemming geweest.

HR-CYCLUS			
Beoordelingsgesprek	2019	2020	2021
gesprekken afgerond	90%	68%	73%
gesprekken niet gehouden i.v.m. ziekte e.d.	4%	2%	4%
niet gehouden gesprekken	6%	30%	23%
Voortgangsgesprek	2019	2020	2021
gesprekken afgerond	96%	65%	62%
gesprekken niet gehouden i.v.m. ziekte e.d.	4%	1%	7%
niet gehouden gesprekken		34%	31%
Plangesprek	2019	2020	2021
gesprekken afgerond	96%	73%	76%
gesprekken niet gehouden i.v.m. ziekte e.d.	4%	1%	7%
niet gehouden gesprekken		26%	17%

Investeren in ontwikkeling van medewerkers

Ieder jaar wordt 2,5% 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 leidinggevenden, het traject voor teamleiders en coördinatoren, vergroten van het informatieveiligheidsbewustzijn, 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 2021		
Naam cluster	Budget	Uitgaven
Directie en management		3.697
Advies		14.077
Belastingen en Financial Planning & Control		14.108
Interne Dienstverlening		18.201
Klant Contact Centrum		13.371
Ingenieursbureau		38.157
Maatschappelijke Ontwikkeling		16.417
Ruimtelijke Ontwikkeling		12.885
Uitvoering Sociaal Domein*		155.249
Vergunningen, toezicht en handhaving		54.682
Wijkbeheer		37.695
WerkCorporatie		3.822
Sociaal Team		1.813
Griffie		4.476
Organisatiebreed budget		161.808
Totaal	620.970	550.458

*Om het cluster Uitvoering Sociaal Domein voor te bereiden op de gewijzigde uitvoering in 2022, door o.a. aanbestedingen Jeugd en WMO, is er in 2021 extra geïnvesteerd in de medewerkers door training en opleiding te organiseren.

ONTWIKKELBUDGET			
	2019	2020	2021
Budget begroot	491.911	568.628	620.970
Decentraal besteed budget	433.315	311.156	388.650
Organisatiebreed besteed budget	66.534	70.580	161.808
Totaal besteed budget	499.849	381.736	550.458

Vanwege de Coronapandemie is ook in 2021 minder budget besteed aan de ontwikkeling van medewerkers.

Inhuur externen

Als organisatie kiezen wij bewust voor een flexibele schil. Dit doen we omdat niet alle werkzaamheden waarvoor we inhuren, repeterende werkzaamheden zijn en we niet structureel alle specialismen altijd nodig hebben. Een flexibele schil maakt dat we als organisatie wendbaarder zijn en makkelijker op en af kunnen schalen wat betreft aantal medewerkers. Met een flexibele schil, kunnen we ook opschalen als er door werkdruk, ziekte of krapte op de arbeidsmarkt extra inzet nodig is. Maar ook als de werving voor het invullen van een vacature lastig is. De kosten van deze inhuur worden gedekt uit onder meer de vacatureruimte in de kostenplaatsen van de betreffende clusters.

Daarnaast hebben we te maken met de decentralisaties in het Sociale domein en de invoering van de Omgevingswet, waardoor inhuur noodzakelijk is. Deze kosten worden gedekt uit budgetten die beschikbaar zijn gesteld door de raad voor deze projecten.

INHUUR EXTERNEN			
Cluster	Bedrag 2019	Bedrag 2020	Bedrag 2021
Directie			
Advies	297.434	272.074	286.643
Belastingen & Financial, Planning & Control	232.331	412.387	554.915
Klant Contact Centrum	302.075	493.779	618.648
Interne Dienstverlening	313.647	233.339	360.684
Ingenieursbureau	906.161	606.220	554.917
Maatschappelijke Ontwikkeling	433.128	335.937	230.031
Ruimtelijke Ontwikkeling	470.569	665.839	677.276
Sociaal Team		6.528	
Uitvoering Sociaal Domein*	1.199.350	1.450.119	1.719.737
Vergunningen, toezicht en handhaving**	413.995	565.974	974.082
Wijkbeheer	227.136	241.795	175.413
Griffie	18.189	11.411	
Krachtig Noordoostpolder (KNOP)			
Totaal	4.814.015	5.295.403	6.152.347

*Met name de tweede helft van 2021 heeft in het teken gestaan van de aanbesteding en implementatie van nieuwe contracten voor Jeugd en Wmo. Dit heeft tot extra werk geleid. Daarnaast is extra inhuur ingezet om wachttijden voor Jeugd- en Wmo-zorgtaken terug dringen. De gemeente streeft naar vaste formatie in het Sociaal Domein.

**In 2021 was een flinke toename te zien in het aantal vergunningaanvragen. Daarnaast leidt een krappe arbeidsmarkt in combinatie met de onzekerheden rond de effecten van de invoering van de Omgevingswet ertoe, dat we meer gebruik hebben gemaakt van inhuur.

OVERZICHT TOTALE LOONSOM 2021		
Loonsom 2021	25.444.428	
Uitgaven salaris 2021	23.127.808	
Vacatureruimte 2021	2.316.620	9,1% van de loonsom
Bestedingsruimte 2021 (vacatureruimte, inkomsten en extra budgetten)	6.492.837	25,5% van de loonsom
Uitgaven inhuur/diensten 2021	6.388.882	Waarvan 6.152.347 externe inhuur
Totaal (resterend)	103.955	

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 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. Vanwege de Coronapandemie zijn er in 2020 en 2021 minder stagiaires geplaatst.

STAGIAIRES			
	2019	2020	2021
Stagiaires	23	16	9
Werkervaringsplaatsen	3	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			
	2019	2020	2021
Aantal medewerkers	8	8	8

Vertrouwenspersonen

In 2021 had Noordoostpolder drie interne vertrouwenspersonen, het is niet gelukt de vierde vacature in te vullen. De interne vertrouwenspersonen staan klaar voor collega's die willen praten over werkgerelateerde problemen, zoals ongewenst gedrag op het werk. Twee collega's hebben een beroep gedaan op de vertrouwenspersonen.

Van de externe vertrouwenspersoon bij de arbodienst, tevens in te schakelen voor integriteitskwesties, is in 2021 geen gebruik gemaakt.

AANTAL KLACHTEN			
	2019	2020	2021
Aantal medewerkers	15	1	2

Integriteit

De Rekenkamercommissie van de gemeente Noordoostpolder heeft in 2019 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.

Vanaf 2019 zijn er geen melding gedaan.

AANTAL MELDINGEN			
	2019	2020	2021
Aantal medewerkers			

Agressie & geweld

AANTAL MELDINGEN			
Cluster	2019	2020	2021
Wijkbeheer		5	1
Vergunningen, toezicht en handhaving			1
Klant Contact Centrum	2	2	2
Uitvoering Sociaal Domein	1		3

Bedrijfsongevallen

AANTAL MELDINGEN			
Cluster	2019	2020	2021
Wijkbeheer	1	1	
Uitvoering Sociaal Domein	1		
Interne Dienstverlening ⁴		1	
Sociaal Team		1	

⁴ Meldingen die gedetacheerde medewerkers van Concern voor Werk betreffen, worden toegevoegd aan het cluster Interne Dienstverlening.

Klachtbehandeling

In de afgelopen jaren schommelde het aantal klachten van inwoners tussen 25 en 35 klachten per jaar. Normaal gesproken zijn specifieke oorzaken van een daling of stijging van het aantal klachten niet of nauwelijks aan te geven. Over 2021 is het hogere aantal tot op zekere hoogte wel te verklaren. Zo zijn er meer klachten dan andere jaren vanwege de langere wachttijd bij een aanvraag (voor bijvoorbeeld jeugdzorg en Wmo). Dit is geen unieke situatie. Het betreft een landelijk spelend probleem. Ook zijn er klachten die (in)direct met de coronapandemie te maken hadden.

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 laat beantwoord of een afspraak wordt niet nagekomen, etcetera. 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.

De klachten zijn als volgt verdeeld over de clusters:

AANTAL KLACHTEN			
Cluster	2019	2020	2021
Advies	2	4	1
Belastingen & Financial Planning & Control			1
Interne Dienstverlening			
Klant Contact Centrum	4	5	14
Ingenieursbureau	2	3	2
Maatschappelijke Ontwikkeling			
Ruimtelijke Ontwikkeling	2	1	3
Uitvoering Sociaal Domein	16	12	14
Vergunningen, toezicht en handhaving	1	4	7
Wijkbeheer	5	5	2
WerkCorporatie ⁵	1	1	
Totaal	33	35	44

⁵ Met de WerkCorporatie is afgesproken dat de WerkCorporatie de klachtenprocedure van gemeente Noordoostpolder toepast bij de behandeling van klachten over de WerkCorporatie. Eventuele klachten die betrekking hebben op de WerkCorporatie zijn dan ook verwerkt in dit overzicht.

OR-vergaderingen

In 2021 hebben de meeste vergaderingen ook voor de ondernemingsraad weer digitaal plaatsgevonden op enkele uitzonderingen na in de periode dat meer mogelijk was voor fysiek contact.

In het begin van het jaar heeft Julian Janakiev helaas zijn OR-werk neer moeten leggen. In Erik Ruis, die al eerder aangegeven had belangstelling te hebben voor medezeggenschapswerk, is een vervanger gevonden.

Na de zomerperiode heeft een bestuurswisseling plaatsgevonden. Bote Smit heeft zijn functie als OR-voorzitter neergelegd en is tevens uit het dagelijks bestuur teruggetreden. Marjet Ruitenbergh heeft de functie van OR-voorzitter van Bote overgenomen.

Naast onderstaande formele overleggen heeft de ondernemingsraad ook nog andere soorten overleg: commissie-overleg (verschillende commissies bereiden binnen de OR op onderdelen e.e.a. voor), overleg met de achterban, overleg met individuele managers, etcetera.

OR-vergaderingen

In 2021 hebben 21 reguliere OR-vergaderingen plaatsgevonden.

Overlegvergaderingen

In 2021 zijn de bestuurder en de ondernemingsraad viermaal bijeengewoest voor een formele overlegvergadering: in maart, september, november en december 2021.

Volgens de WOR (Wet op de Ondernemingsraden) moeten adviesaanvragen en instemmingsverzoeken minimaal eenmaal in een overlegvergadering besproken worden met de bestuurder.

In september 2021 heeft de ondernemingsraad met de volledige directie gesproken tijdens het artikel 24-overleg. Een artikel 24-overleg is een overleg dat tweemaal per jaar plaats moet vinden volgens de WOR (Wet op de Ondernemingsraden). In dit overleg geeft de bestuurder o.a. een doorkijk naar het komende halfjaar en wordt aangekondigd welke instemmingsverzoeken en adviesaanvragen de ondernemingsraad kan verwachten in die periode.

Uitgebrachte adviezen van de OR

1. Advies Doorontwikkeling cluster USD (september)
2. Advies Samenvoeging clusters MO en RO tot cluster Beleidsontwikkeling (september)
3. Advies Herpositionering van het team Procesbegeleiding bij cluster KCC (december)
4. Advies Samenwerking personeels- en salarisadministraties (PSA) van de DUN-gemeenten (december)

Verleende instemmingen van de OR

1. Instemming Beleid en regelingen ongewenst gedrag (maart)
2. Instemming Studiefaciliteitenregeling (maart)
3. Instemming Rookbeleid (december)

Lokaal Overleg

De commissie voor het Lokaal Overleg (voorheen Georganiseerd Overleg) is in 2021 niet bijeengewoest voor een formeel overleg.