

Kerncijfers HR 2020



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 2020. De onderwerpen laten de cijfers zien over de jaren 2018, 2019 en 2020. Alleen de beloningsinformatie heeft als peildatum 1 januari 2021.

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			
	2018	2019	2020
Vastgestelde formatie in fte's	317,5	325,7	328,1
Bezetting in fte's	276,8	296,6	308,3
Aantal medewerkers	313	332	342
Gemiddelde leeftijd	48,7	48,1	48,1
Aantal deeltijdmedewerkers	144	147	148
Aantal deeltijdmedewerkers %	46	44	43
Aantal vrouwen	151	163	175
Aantal vrouwen %	48,2	49,1	51,2
Instroom medewerkers	27	45	41
Uitstroom medewerkers	29	25	29
Ziekteverzuim %	4,5	4,2	4,0

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

VASTE PERSONEELSFORMATIE – EN BEZETTING

Bestuursdienst en griffie	Formatie			Aantal medewerkers bezetting					
	Vastgesteld			2018		2019		2020	
	2018	2019	2020	Fte	Bezet	Fte	Bezet	Fte	Bezet
Directie	2	3	3	2	2	3	3	3	3
Griffie	2	2,7	2,7	2	3	1,7	2	3,2	4
Advies	24,9	27,5	31,1	24,9	29	26,6	30	29,4	33
Belasting en Financial Planning & Control	21,2	24,6	24,6	20,1	22	22,6	25	22,4	24
Interne Dienstverlening	47,6	42,1	42,9	43,8	53	41,0	50	42,4	49
Klant Contact Centrum	22,4	24,2	25,8	18,3	23	21,7	27	22,8	28
Ingenieursbureau	25,9	29,8	28,8	23,3	24	28	29	25,0	26
Maatschappelijke Ontwikkeling	21,9	23,2	21,2	15,9	19	19,6	22	20,5	22
Ruimtelijke Ontwikkeling	18,8	19,6	20,4	17	18	17,6	19	17,8	19
Uitvoering Sociaal Domein ¹	50	55,2	53,9	46,2	54	50,4	57	56,7	64
Sociaal Team ²			4,8					4,8	7
Vergunningen, toezicht en handhaving	27	26,8	25,9	18,6	21	21,3	24	18,6	21
Wijkbeheer	53,8	47,0	46,9	44,7	45	43,6	44	41,7	42
Totaal Bestuursdienst en Griffie	317,5	325,7	331,9	276,8	313	290,2	332	308,3	342

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- EN UITDIENST EN DOORSTROOM 2020

	In en uit dienst		Doorstroom ³			Totaal aantal medewerkers		
	In	Uit	Interne			In	Uit	Totaal
			in-stroom	Eigen cluster	uit-stroom			
Directie	0	0	0	0	0	0	0	0
Griffie	2	0	0	1	0	2	0	2
Advies	4	1	1	5	1	4	2	3
Belastingen en Financial Planning & Control	1	2				1	2	-1
Interne Dienstverlening	3	3			1	3	4	-1
Klant Contact Centrum	2	2	1	2		3	2	1
Ingenieursbureau	2	4			1	2	5	-3
Maatschappelijke Ontwikkeling	2	1			1	2	2	0
Ruimtelijke Ontwikkeling	3	2	1		1	4	3	1
Uitvoering Sociaal Domein	7	4		2		7	4	3
WerkCorporatie	5	1				5	1	4
Sociaal Team	6	0	1			6	0	7
Vergunningen, toezicht en handhaving	3	6				3	6	-3
Wijkbeheer	1	3	1	1		2	3	-1
Totaal	41	29	5	11	5	43	31	12

Er zijn in 2020 meer werknemers ingestroomd dan uitgestroomd. Dit komt onder andere door de wijziging bij het Sociaal Team. Een 6-tal medewerkers zijn van de samenwerkingsorganisatie overgenomen door de gemeente. Door de wijziging van het Sociaal Team zijn ook bij het cluster Uitvoering Sociaal Domein een aantal werknemers meer in dienst gekomen.

Ten behoeve van de Werkcorporatie is een aantal werknemers in dienst getreden welke eerst op detacherings- of payrollbasis werkzaam waren. Bij de griffie heeft uitbreiding van formatie plaats gevonden en is de vacature voor een plaatsvervangend griffier in 2021 ingevuld.

REDEN UITDIENSTTREDING

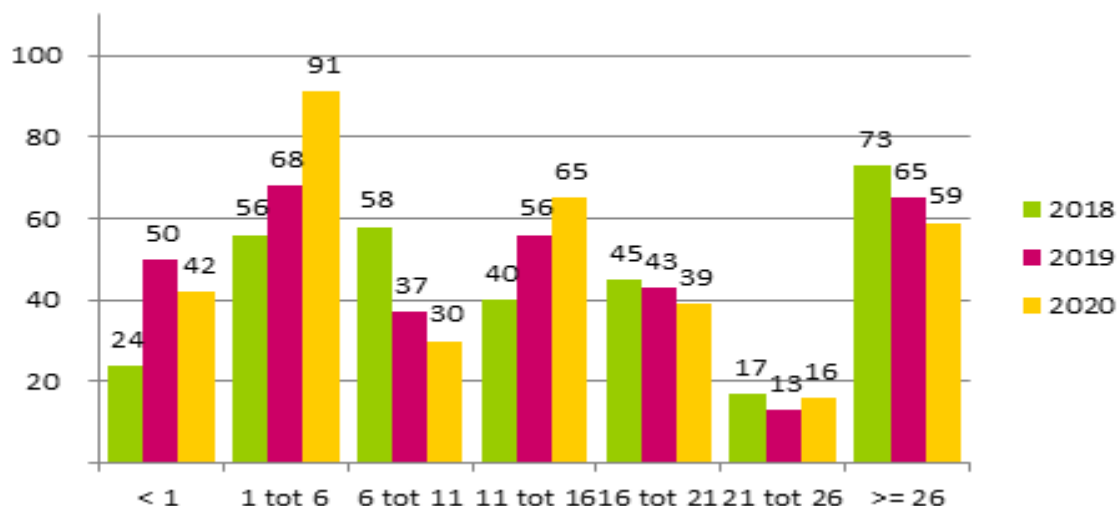
	2018	2019	2020
Pensioen	8	9	11
Einde tijdelijke aanstelling	5	3	
Eigen verzoek	15	14	15
Overlijden	1		3
Totaal	29	26	29

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

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

MEDEWERKERS NAAR PERCENTAGE DIENSTVERBAND												
	2018				2019				2020			
	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%
< 50%	4	1	5	1,6	4	5	5	1,5	1	0	1	0,3
50 – 60%	15	1	16	5,1	12	1	13	3,9	13	2	15	4,4
60 – 80%	42	5	47	15	45	4	49	14,8	55	2	57	16,7
80 – 100%	62	14	76	24,3	67	13	80	24,1	64	11	75	21,9
100%	28	141	169	54	35	150	185	55,7	42	152	194	56,7
Totaal	151	162	313	100	163	169	332	100	175	167	342	100

DUUR DIENSTVERBAND IN JAREN



ZIEKTEVERZUIM			
	2018	2019	2020
Ziekteverzuimpercentage	4,5	4,2	4,0
Gemiddeld aantal meldingen	0,9	0,8	0,6

Het ziekteverzuimpercentage over het jaar 2020 bedroeg 4,04%. Het landelijke ziekteverzuimpercentage voor overheidsdiensten in 2020, is op het moment van schrijven van dit document nog niet bekend.

In 2020 is er 4 keer een Sociaal Medisch Team overleg geweest. Er zijn 168 consulten bij de bedrijfsarts geweest (dit is inclusief de afspraken bij de bedrijfsarts naar aanleiding van het Preventief Medisch Onderzoek) en 59 consulten bij de bedrijfsmaatschappelijk werker.

GEMIDDELDE LEEFTIJD			
	2018	2019	2020
Man	50,4	50	49,6
Vrouw	47,1	46,2	46,6
Totaal	48,7	48,1	48,1

LEEFTIJDOPBOUW PER LEEFTIJDKLASSE												
Leeftijds- klassen	2018				2019				2020			
	V	M	Totaa l	%	V	M	Totaa l	%	V	M	Totaa l	%
20-24	1		1	0,3	2	1	3	0,9	3	3	6	1,8
25-34	21	13	34	10,9	25	15	40	12	29	18	47	13,7
35-44	40	33	73	23,3	42	35	77	23,2	48	34	82	24
45-54	47	45	92	29,4	49	44	93	28	48	43	91	26,6
55-59	20	41	61	19,5	23	40	63	19	22	34	56	16,4
60-66	22	30	52	16,6	22	34	56	16,9	25	35	60	17,5
Totaal	151	162	313	100	163	169	332	100	175	167	342	100

INDELING NAAR FUNCTIESCHAAL PER 1-1-2021						
	functieschalen					Totaal
	≤6	7 - 8	9 – 10A	11 - 12	≥13	
Aantal medewerkers	49	75	184	28	6	342
Aantal medewerkers op maximum van functieschaal	44	39	121	25	4	233
Aantal medewerkers niet op maximum van functieschaal	5	36	63	3	2	109

TOELAGEN NAAR AANTAL MEDEWERKERS PER 1-1-2021						
	functieschalen					Totaal
	≤6	7 - 8	9 – 10A	11 - 12	≥13	
Garantiesalaris	2	4	9	3		18
Garantietoelage (Persoonlijke toelage)	1	2	3	6		12
Garantietoelage (Uitlooptoeslag)	35	23	34	5	1	98
Functioneringstoelage			2			2
Arbeidsmarkttoelage			2			2
Module coördinator HR21			9	1		10
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 1-1-2021						
	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.

2020 was 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	2018	2019	2020
gesprekken afgerond	82%	90%	68%
gesprekken niet gehouden ivm ziekte e.d.	9%	4%	2%
niet gehouden gesprekken	9%	6%	30%
Voortgangsgesprek	2018	2019	2020
gesprekken afgerond	68%	96%	65%
gesprekken niet gehouden ivm ziekte e.d.	25%	4%	1%
niet gehouden gesprekken	7%		34%
Plangesprek	2018	2019	2020
gesprekken afgerond	89%	96%	73%
gesprekken niet gehouden ivm ziekte e.d.	7%	4%	1%
niet gehouden gesprekken	4%		26%

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 2020		
Naam cluster	Budget	Uitgaven
Directie en management		17.052
Advies		26.276
Belastingen en Financial Planning & Control		32.174
Interne Dienstverlening		20.150
Klant Contact Centrum		16.762
Ingenieursbureau		50.465
Maatschappelijke Ontwikkeling		21.533
Ruimtelijke Ontwikkeling		31.438
Uitvoering Sociaal Domein		41.723
Vergunningen, toezicht en handhaving		14.733
Wijkbeheer		21.204
WerkCorporatie		4.232
Sociaal Team		6.544
Griffie		6.870
Organisatiebreed budget		70.580
Totaal	568.628	381.735

ONTWIKKELBUDGET			
	2018	2019	2020
Budget begroot	416.927	491.911	568.628
Decentraal besteed budget	380.103	433.315	311.156
Organisatiebreed besteed budget	116.900	66.534	70.580
Totaal besteed budget	497.003	499.849	381.736

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 de hoeveelheid in te zetten medewerkers. Met een flexibele schil, kunnen we ook opschalen als er door werkdruk, ziekte of krapte op de arbeidsmarkt extra inzet nodig 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.

OVERZICHT TOTALE LOONSOM 2020		
Loonsom 2020	24.562.549	
Uitgaven salaris 2020	22.255.130	
Vacatureruimte 2020	2.307.419	9,4% van de loonsom
Bestedingsruimte 2020 (vacatureruimte, inkomsten en extra budgetten)	5.510.691	22,4% van de loonsom
Uitgaven inhuur/diensten 2020	5.480.004	Waarvan 5.295.403 externe inhuur
Totaal	30.687	

INHUUR EXTERNEN			
Cluster	Bedrag 2018	Bedrag 2019	Bedrag 2020
Directie			
Advies	336.992	297.434	272.074
Belastingen & Financial, Planning & Control	66.794	232.331	412.387
Klant Contact Centrum	270.971	302.075	493.779
Interne Dienstverlening	597.994	313.647	233.339
Ingenieursbureau	709.460	906.161	606.220
Maatschappelijke Ontwikkeling	410.942	433.128	335.937
Ruimtelijke Ontwikkeling	334.846	470.569	665.839
Sociaal Team			6.528
Uitvoering Sociaal Domein	601.629	1.199.350	1.450.119
Vergunningen, toezicht en handhaving	309.215	413.995	565.974
Wijkbeheer	204.607	227.136	241.795
Griffie		18.189	11.411
Krachtig Noordoostpolder (KNOP)	547.057		
Totaal	4.393.857	4.814.015	5.295.403

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.

STAGIAIRES			
	2018	2019	2020
Stagiaires	22	23	16
Werkervaringsplaatsen	1	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			
	2018	2019	2020
Aantal medewerkers	5	8	8

Vertrouwenspersonen

Ook in 2020 stonden de interne vier vertrouwenspersonen van gemeente Noordoostpolder klaar voor collega's die wilden praten over werkgerelateerde problemen, zoals ongewenst gedrag op het werk. Een collega heeft 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 2020 een rustig jaar voor de vertrouwenspersonen. Er is geen aanleiding voor adviezen aan de organisatie.

Per 1 januari 2021 werd onder dankzegging voor hun inzet afscheid genomen van twee interne vertrouwenspersonen. Met ingang van dezelfde datum zijn twee nieuwe interne vertrouwenspersonen bereid gevonden om deze rol op zich te nemen.

AANTAL MELDINGEN			
	2018	2019	2020
Aantal medewerkers	8	15	1

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.

In 2020 zijn er geen meldingen gedaan.

AANTAL MELDINGEN			
	2018	2019	2020
Aantal medewerkers	0	0	0

Agressie & geweld

AANTAL MELDINGEN			
Cluster	2018	2019	2020
Wijkbeheer	1		5
Ruimtelijke Ontwikkeling	1		
Klant Contact Centrum	1	2	2
Uitvoering Sociaal Domein	1	1	

Bedrijfsongevallen

AANTAL MELDINGEN			
Cluster	2018	2019	2020
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

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 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 mag of kan.

De klachten zijn als volgt verdeeld over de clusters:

AANTAL KLACHTEN			
Cluster	2018	2019	2020
Advies	1	2	4
Belastingen & Financial Planning & Control	1		
Interne Dienstverlening			
Klant Contact Centrum	6	4	5
Ingenieursbureau	2	2	3
Maatschappelijke Ontwikkeling			
Ruimtelijke Ontwikkeling	1	2	1
Uitvoering Sociaal Domein	5	16	12
Vergunningen, toezicht en handhaving	3	1	4
Wijkbeheer	4	5	5
WerkCorporatie ⁵	3	1	1
Totaal	26	33	35

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 maart 2020 waren er OR-verkiezingen gepland. Omdat er precies genoeg kandidaten waren voor het aantal zetels van de ondernemingsraad, zijn deze verkiezingen niet doorgegaan. Degenen die zich kandidaat gesteld hadden werden direct OR-lid. De ondernemingsraad bestaat nu uit 6 mannelijke en 3 vrouwelijke collega's.

Vanwege de coronamaatregelen, die in werking traden vlak voordat de nieuwe ondernemingsraad 'geïnstalleerd' kon worden, was het niet een ideale start voor een ondernemingsraad. Vanaf 15 april was het mogelijk digitaal te vergaderen. Ook de gebruikelijke (tweedaagse) OR-training kon aanvankelijk niet doorgaan. Uiteindelijk heeft in oktober een eerste training plaats gevonden.

OR-vergaderingen

In 2020 hebben achttien OR-vergaderingen plaatsgevonden. Er is viermaal vergaderd in de oude samenstelling en de nieuwe ondernemingsraad heeft vanaf april 2020 veertien keer vergaderd.

Overlegvergaderingen

In 2020 zijn de bestuurder en de ondernemingsraad tweemaal bijeen geweest voor een formele overlegvergadering: in februari en december 2020.

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

In oktober heeft de ondernemingsraad met de volledige directie vergaderd tijdens het artikel 24-overleg. Een artikel 24-overleg is een overleg dat tweemaal per jaar plaatsvindt en waarin de bestuurder een doorkijk geeft naar het komende halfjaar en waarin aangekondigd wordt welke instemmingsverzoeken en adviesaanvragen de ondernemingsraad kan verwachten in die periode.

Uitgebrachte adviezen van de OR

1. Advies positionering team Openbare Orde en Veiligheid bij het cluster Advies.
2. Advies over de ontvlechting van Sociaal Team NOP en de organisatorische inpassing van het Team sociaal domein.

Verleende instemmingen van de OR

1. Instemming aanpassing Werving- en Selectiebeleid (februari 2020).
2. Instemming Medewerker Tevredenheidsonderzoek (MTO) 2020.
3. Instemming gebruik FlexWhereApp.
4. Instemming Preventief Medisch Onderzoek (PMO) 2020-2021.
5. Instemming protocol voor gebruik FlexWhereApp.
6. Instemming aanpassing Werving- en Selectiebeleid (december 2020).

Lokaal Overleg

De commissie voor het Lokaal Overleg (voorheen Georganiseerd Overleg) is in 2020 niet bijeen geweest voor een formeel overleg. De leden hebben wel eenmaal een onderling overleg gehad (het zgn. Technisch overleg) en tevens heeft begin dit jaar overleg plaatsgevonden met de leden van het Lokaal Overleg van de zgn. DUN-gemeenten (Dronten, Urk, Noordoostpolder) over het Sociaal Statuut.