

Kerncijfers HR 2019



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 2019. De onderwerpen laten de cijfers zien over de jaren 2017, 2018 en 2019. Alleen de beloningsinformatie heeft als peildatum 1 januari 2020.

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
Georganiseerd Overleg	16

KERNCIJFERS			
	2017	2018	2019
Vastgestelde formatie in fte's	314	317,5	325,7
Bezetting in fte's	276,9	276,8	296,6
Aantal medewerkers	315	313	332
Gemiddelde leeftijd	48,6	48,7	48,1
Aantal deeltijdmedewerkers	138	144	147
Aantal deeltijdmedewerkers %	43,9	46	44
Aantal vrouwen	148	151	163
Aantal vrouwen %	47,1	48,2	49,1
Instroom medewerkers	26	27	45
Uitstroom medewerkers	21	29	25
Ziekteverzuim %	3,8	4,5	4,2

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

VASTE PERSONEELSFORMATIE – EN BEZETTING

Bestuursdienst en griffie	Formatie			Aantal medewerkers bezetting					
	Vastgesteld			2017		2018		2019	
	2017	2018	2019	Fte	Bezet	Fte	Bezet	Fte	Bezet
Directie	2	2	3	2	2	2	2	3	3
Griffie	2	2	2,7	2	3	2	3	1,7	2
Advies	23,3	24,9	27,5	23,3	28	24,9	29	26,6	30
Belasting en Financial Planning & Control	21,7	21,2	24,6	21,1	23	20,1	22	22,6	25
Informatie	18,3			17,3	19				
Service & Ondersteuning	27,1			21,9	30				
Interne Dienstverlening ¹		47,6	42,1			43,8	53	41,0	50
Klant Contact Centrum	21,5	22,4	24,2	17,8	23	18,3	23	21,7	27
Ingenieursbureau	25,3	25,9	29,8	24,2	25	23,3	24	28	29
Maatschappelijke Ontwikkeling	22	21,9	23,2	16,2	18	15,9	19	19,6	22
Ruimtelijke Ontwikkeling	19	18,8	19,6	17,6	19	17	18	17,6	19
Uitvoering Sociaal Domein	49,1	50	55,2	43,5	52	46,2	54	50,4	57
Vergunningen, toezicht en handhaving	26,9	27	26,8	23,3	26	18,6	21	21,3	24
Wijkbeheer	55,8	53,8	47,0	46,7	47	44,7	45	43,6	44
Totaal Bestuursdienst en Griffie	314	317,5	325,7	276,9	315	276,8	313	290,2	332

¹ Het cluster Interne Dienstverlening is ontstaan door samenvoeging van de clusters Service & Ondersteuning en Informatie.

IN- EN UITDIENST EN DOORSTROOM 2019

	In en uit dienst		Doorstroom			Totaal aantal medewerkers		
	In	Uit	Interne			In	Uit	Totaal
			in-stroom	Eigen cluster	uit-stroom			
Directie		1	2	1		2	1	1
Griffie	1	2			1	1	3	-2
Advies	2	2	4		3	6	5	1
Belastingen en Financial Planning & Control	2	1	3		1	5	2	3
Interne Dienstverlening	9	4	3	1	10	12	14	-2
Klant Contact Centrum	4	1	2		1	6	2	4
Ingenieursbureau	4		1	1		5		5
Maatschappelijke Ontwikkeling	6	3				6	3	3
Ruimtelijke Ontwikkeling	3	1		1	1	3	2	1
Uitvoering Sociaal Domein	5	4	2	2		7	4	3
WerkCorporatie	1	1				1	1	0
Vergunningen, toezicht en handhaving	6	3				6	3	3
Wijkbeheer	2	3				2	3	-1
Totaal	45	26	17	6	17	62	43	19

REDEN UITDIENSTTREDING

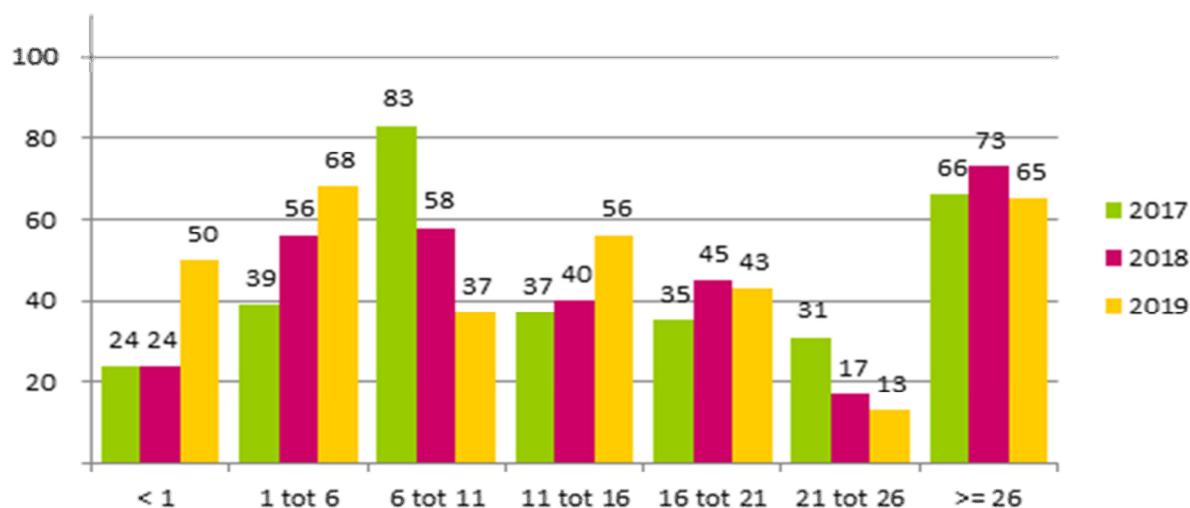
	2017	2018	2019
Pensioen	5	8	9
Einde tijdelijke aanstelling	3	5	3
Eigen verzoek	13	15	14
Overlijden		1	
Totaal	21	29	26

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

	2017				2018				2019			
	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%
< 50%	5	0	5	1,6	4	1	5	1,6	4	5	5	1,5
50 – 60%	17	2	19	6	15	1	16	5,1	12	1	13	3,9
60 – 80%	37	5	42	13,3	42	5	47	15	45	4	49	14,8
80 – 100%	60	12	72	22,9	62	14	76	24,3	67	13	80	24,1
100%	29	148	177	56,2	28	141	169	54	35	150	185	55,7
Totaal	148	167	315	100	151	162	313	100	163	169	332	100

DUUR DIENSTVERBAND IN JAREN



ZIEKTEVERZUIM

	2017	2018	2019
Ziekteverzuimpercentage	3,8	4,5	4,2
Gemiddeld aantal meldingen	0,9	0,9	0,8

Het ziekteverzuimpercentage over het jaar 2019 bedroeg 4,2%. Het landelijke ziekteverzuimpercentage voor overheidsdiensten in 2019, is op het moment van schrijven van dit document nog niet bekend.

In 2019 is er vier keer een Sociaal Medisch Team overleg geweest. Er zijn 149 consulten bij de bedrijfsarts geweest en 23 consulten bij de bedrijfsmaatschappelijk werker.

GEMIDDELDE LEEFTIJD			
	2017	2018	2019
Man	50,1	50,4	50
Vrouw	47,1	47,1	46,2
Totaal	48,6	48,7	48,1

LEEFTIJDOPBOUW PER LEEFTIJDKLASSE												
Leeftijds- klassen	2017				2018				2019			
	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%	V	M	Totaal	%
20-24	2	1	3	1	1		1	0,3	2	1	3	0,9
25-34	19	11	30	9,5	21	13	34	10,9	25	15	40	12
35-44	38	37	75	23,8	40	33	73	23,3	42	35	77	23,2
45-54	48	49	97	30,8	47	45	92	29,4	49	44	93	28
55-59	19	36	55	17,5	20	41	61	19,5	23	40	63	19
60-66	22	33	55	17,5	22	30	52	16,6	22	34	56	16,9
Totaal	148	167	315	100	151	162	313	100	163	169	332	100

INDELING NAAR FUNCTIESCHAAL PER 1-1-2020						
	functieschalen					
	≤6	7 - 8	9 – 10A	11 - 12	≥13	Totaal
Aantal medewerkers	57	68	179	21	7	332
Aantal medewerkers op maximum van functieschaal	49	47	132	19		247
Aantal medewerkers niet op maximum van functieschaal	8	21	47	2	7	85

TOELAGEN NAAR AANTAL MEDEWERKERS PER 1-1-2020

	functieschalen					Totaal
	≤6	7 - 8	9 – 10A	11 - 12	≥13	
Garantiesalaris	2	5	5	9		21
Garantietoelage (Persoonlijke toelage)	1	1	5	1	2	10
Garantietoelage (Uitlooptoeslag)	40	23	41	6	1	111
Functioneringstoelage	1		2			3
Arbeidsmarkttoelage			2			2
Module coördinator HR21			5	9		14
Waarnemingstoelage						

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 1-1-2020

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

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 2019 is deze cyclus met 90% van de medewerkers in zijn geheel doorlopen. Net als in eerdere jaren kunnen er ook in 2019 omstandigheden zijn geweest waardoor niet alle gesprekken gehouden zijn. Als de cyclus niet met iedereen (volledig) doorlopen is, is dit als gevolg van langdurige ziekte, zwangerschap of indiensttreding gedurende het jaar.

HR-CYCLUS			
Beoordelingsbesprek	2017	2018	2019
gesprekken afgerond	84%	82%	90%
gesprekken niet gehouden ivm ziekte e.d.	7%	9%	4%
niet gehouden gesprekken	9%	9%	6%
Voortgangsgesprek	2017	2018	2019
gesprekken afgerond	81%	68%	96%
gesprekken niet gehouden ivm ziekte e.d.	10%	25%	4%
niet gehouden gesprekken	9%	7%	
Plangesprek	2017	2018	2019
gesprekken afgerond	88%	89%	96%
gesprekken niet gehouden ivm ziekte e.d.	6%	7%	4%
niet gehouden gesprekken	6%	4%	

Investeren in ontwikkeling van medewerkers

Ieder jaar wordt tenminste 2% van de loonsom beschikbaar gesteld voor de ontwikkeling van onze medewerkers. In de loop van 2019 is door de raad besloten dat het ontwikkelbudget met ingang van 2019 structureel verhoogd is naar 2,5%. 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 2019		
Naam cluster	Budget	Uitgaven
Directie		16.918
Advies		30.744
Belastingen en Financial Planning & Control		24.666
Interne Dienstverlening		37.571
Klant Contact Centrum		18.180
Ingenieursbureau		82.929
Maatschappelijke Ontwikkeling		48.968
Ruimtelijke Ontwikkeling		47.933
Uitvoering Sociaal Domein		72.051
Vergunningen, toezicht en handhaving		8.640
Wijkbeheer		31.122
WerkCorporatie		1.658
Griffie		12.115
Organisatiebreed budget		66.534
Totaal	491.911	499.849

ONTWIKKELBUDGET			
	2017	2018	2019
Budget begroot	406.190	416.927	491.911
Decentraal besteed budget	311.767	380.103	433.315
Organisatiebreed besteed budget	85.298	116.900	66.534
Totaal besteed budget	397.065	497.003	499.849
Aanvullend besteed budget t.b.v. decentralisaties Sociaal Domein (KNOP)	33.745		

Inhuur externen

Als gevolg van de krappe arbeidsmarkt en het daardoor moeilijk kunnen vervullen van vacatures vindt veel inhuur plaats. De kosten van deze inhuur worden gedekt uit onder meer de vacatureruimte in de kostenplaatsen van de betreffende clusters.

Ook hebben we nog steeds 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 2017	Bedrag 2018	Bedrag 2019
Directie			
Advies	226.435	336.992	297.434
Belastingen & Financial, Planning & Control	100.603	66.794	232.331
Klant Contact Centrum	299.968	270.971	302.075
Informatie	328.085		
Service & Ondersteuning	267.487		
Interne Dienstverlening		597.994	313.647
Ingenieursbureau	559.458	709.460	906.161
Maatschappelijke Ontwikkeling	517.038	410.942	433.128
Ruimtelijke Ontwikkeling	273.742	334.846	470.569
Uitvoering Sociaal Domein	405.602	601.629	1.199.350
Vergunningen, toezicht en handhaving	92.429	309.215	413.995
Wijkbeheer	284.182	204.607	227.136
Griffie			18.189
Krachtig Noordoostpolder (KNOP)	874.898	547.057	
Totaal	4.232.927	4.393.857	4.814.015

OVERZICHT TOTALE LOONSOM 2019		
Loonsom 2019	22.876.331	
Uitgaven salaris 2019	20.151.521	
Vacatureruimte 2019	2.724.810	
Bestedingsruimte 2019	4.883.420	22,71% van de loonsom
Uitgaven inhuur/diensten 2019	5.194.474	Waarvan 4.814.015 externe inhuur
Totaal	-311.054	Deze kosten worden gedekt door budget boventallig voormalig personeel

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			
	2017	2018	2019
Stagiaires	17	22	23
Werkervaringsplaatsen	1	1	3

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			
	2017	2018	2019
Aantal medewerkers	2	5	8

Vertrouwenspersonen

Ook in 2019 stonden de vier interne vertrouwenspersonen van gemeente Noordoostpolder klaar voor collega's die wilden praten over werkgerelateerde problemen, zoals ongewenst gedrag op het werk. Voor collega's zijn er meerdere manieren om te praten over problemen op het werk: met collega's, de eigen leidinggevende, de externe vertrouwenspersoon, de bedrijfsarts of de Ondernemingsraad. De hier genoemde cijfers gaan echter alleen over hetgeen is gemeld bij de vertrouwenspersonen.

15 collega's hebben een beroep gedaan op de vertrouwenspersonen in één of meerdere gesprekken. Voor de melders was het voeren van het gesprek of de gesprekken met de interne vertrouwenspersoon over het algemeen voldoende om de melding voor hen af te doen. Analyse van de meldingen leert dat een en ander terug te voeren is tot 4 op zichzelf staande meldingen en daarnaast 11 met elkaar verband houdende meldingen.

In de loop van 2019 hebben de interne vertrouwenspersonen besloten om de directie te informeren over de aard van de met elkaar verband houdende meldingen. Vanwege deze gerelateerde meldingen is er zowel door de interne vertrouwenspersonen als de directie gebruik gemaakt van de expertise van de externe vertrouwenspersoon.

AANTAL MELDINGEN			
	2017	2018	2019
Aantal medewerkers	3	8	15

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 2019 was er een situatie die mogelijk tot een integriteitskwestie zou kunnen leiden. Door tijdig hierover het gesprek aan te gaan, is dit voorkomen.

AANTAL MELDINGEN			
	2017	2018	2019
Aantal medewerkers	0	0	0

Agressie & geweld

AANTAL MELDINGEN			
Cluster	2017	2018	2019
Wijkbeheer	6	1	
Ruimtelijke Ontwikkeling		1	
Klant Contact Centrum		1	2
Uitvoering Sociaal Domein	1	1	1

Bedrijfsongevallen

AANTAL MELDINGEN			
Cluster	2017	2018	2019
Wijkbeheer			1
Ruimtelijke Ontwikkeling	1		
Uitvoering Sociaal Domein			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 laat beantwoord of een afspraak wordt niet nagekomen, etcetera.

De klachten zijn als volgt verdeeld over de clusters:

AANTAL KLACHTEN			
Cluster	2017	2018	2019
Directie			
Advies	2	1	2
Belastingen & Financial Planning & Control	1	1	
Informatie			
Klant Contact Centrum	8	6	4
Service & Ondersteuning			
Ingenieursbureau	4	2	2
Maatschappelijke Ontwikkeling	2		
Ruimtelijke Ontwikkeling		1	2
Uitvoering Sociaal Domein	5	5	16
Vergunningen, toezicht en handhaving		3	1
Wijkbeheer	3	4	5
WerkCorporatie	2	3	1
Totaal	27	26	33

OR-vergaderingen

De Ondernemingsraad bestond in 2019 uit vier personen. Hiermee is één van de vijf zetels vacant.

Er zijn in 2019 negentien reguliere OR-vergaderingen geweest. Daarnaast hebben de OR-leden nog diverse andere overleggen gehad op andere tijdstippen, waarbij het dan ging om een specifiek onderwerp.

Overlegvergaderingen

In 2019 zijn de bestuurder (eerst met Iwan Valk en na zijn uitdiensttreding met Eelke de Vries) en de Ondernemingsraad driemaal bijeen geweest voor een formele Overlegvergadering.

Uitgebrachte adviezen van de OR

1. Invulling functie gemeentesecretaris (4 april 2019).
2. Visie KCC (3 juni 2019).
3. Visie Dienstverlening en Bedrijfsvoering (6 juni 2019).
4. Aanpassing bedrijfsvoeringsregelingen i.v.m. invoering Wnra (4 oktober 2019).
5. Doorontwikkeling bij cluster Advies (29 november 2019) (tevens instemming afwijken van werving- en selectiebeleid).

Verleende instemmingen van de OR

1. Instemming op aanpassing regeling en beleidsdocumenten Wnra (4 oktober 2019).

Georganiseerd Overleg

De commissie voor het Georganiseerd Overleg heeft in 2019 een keer vergaderd in verband met de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren per 1 januari 2020.