

## Advies aan het college

**Opsteller**

Kloosterman, Anita

**Portefeuillehouder**

Rolie Tromp

**Vergadering van**

College d.d. 26 nov 2024

**Kenmerk**

Z.24.444220 / D.24.1848748

**Vertrouwelijkheid**

Openbaar

**Onderwerp**

Sociaal jaarverslag 2023

**Onderwerp**

Sociaal jaarverslag 2023

**Voorgesteld besluit**

1. Kennis te nemen van het sociaal jaarverslag 2023.
2. Vaststellen raadsbrief en akkoord te geven op verzending.

**Definitief besluit****Inleiding**

Het sociaal jaarverslag 2023 wordt ter kennisname aan uw college aangeboden. Na akkoord met de raadsbrief zullen we deze ter informatie naar de Raad sturen, samen met de infographic.

De Wet op de ondernemingsraden verplicht onze gemeentelijke organisatie om de ondernemingsraad tenminste eenmaal per jaar schriftelijk te informeren over de aantallen en de verschillende groepen van de in onze organisatie werkzame personen, evenals het gevoerde sociale beleid. In overleg met de OR doen we dit middels een infographic met weergave van de data en een compact en overzichtelijk sociaal jaarverslag.

## Beoogd effect

1. Informeren over het gevoerde HR-beleid van onze organisatie.
2. Informatie genereren t.b.v. monitoring en eventuele aanpassing van beleid en uitvoer.
3. Inzicht geven in de kwantitatieve en kwalitatieve gegevens van het gevoerde sociale beleid in 2023.
4. Voldoen aan de Wet op de ondernemingsraden.

## Argumenten

### 1.1 Kennisnemen van het sociaal jaarverslag 2023.

Het sociaal jaarverslag wordt gepresenteerd in een Infographic. Het bevat de belangrijkste HR kengetallen over het gevoerde sociale beleid over 2023. Tevens wordt er een vergelijking gemaakt met de beschikbare kengetallen uit de Personeelsmonitor 2023 en het eigen gevoerde HR beleid.

### 1.2 De belangrijkste bevindingen van het sociaal jaarverslag zijn:

#### *Bezetting*

Tot de bezetting worden alle werknemers gerekend die in dienst zijn van de gemeente, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd, die vallen onder de cao gemeenten of de cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties. Dus inclusief griffie, oproepkrachten en BBL studenten met een arbeidsovereenkomst en exclusief stagiaires en medewerkers met een werkervaringsplaats. We zien een toename in de bezetting van 4,5% ten opzichte van 2022. Dit is lager dan de landelijke toename (5,6%) en ook lager dan in vergelijkbare gemeenten met 50.000-100.000 inwoners (7,5%): de categorie waarbinnen de gemeente Heerenveen valt.

De stijging kent diverse oorzaken. Gemeenten krijgen er steeds meer taken bij, taken worden complexer en een deel van de oorzaak ligt in de huidige arbeidsmarkt. Hierdoor zijn vacatures soms moeilijk in te vullen of invulling met het gewenste profiel laat langer op zich wachten. De stijging van het inhuurpercentage, dat een percentage van de loonsom betreft, hangt hiermee samen. Daarnaast is inhuur soms een bewuste keuze, zoals bij de invulling van tijdelijke taken. In 2023 is de inhuur gestegen met 1,7%. De stijging zien we landelijk en in vergelijkbare gemeenten terug.

#### *Werknemers in de doelgroep banenafpraak*

Hieronder valt iedereen die niet in staat is zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen en opgenomen is in het doelgroepenregister van het UWV. Onder medewerkers in de doelgroep banenafpraak wordt ook het ingeleende personeel gerekend dat onder deze wet valt, inclusief detachering (Gegevensdefinities en berekeningen personeelsmonitor 2023). Dit jaar is de infographic opgesteld op basis van de definities en berekeningen van de personeelsmonitor 2023.

Via Caparis, het talent-en werkbedrijf van Friesland, werken 10 medewerkers bij Realisatie & Wijkbeheer (R&W) die in het doelgroepenregister zijn opgenomen. De gemeente Heerenveen is één van de eigenaren van dit bedrijf, dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt coacht naar een passende werkplek. De 'doelgroepers' maken deel uit van een groter geheel, de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Ook een werkervaringsplaats voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt valt onder deze wet. In totaal werken 39 mensen via Caparis bij R&W.

In de raadsvergadering van 25 januari 2024 heeft het college toegezegd aan de Raad uit te zoeken wat de stand van zaken is aangaande het personeel met een beperking dat bij de gemeente in dienst is. Als we 'personeel met een beperking' interpreteren als vallend onder de doelgroep participatiewet, dan zijn 39 medewerkers werkzaam bij de gemeente via Caparis en 0 medewerkers direct in dienst. Daarnaast is één arbeidsgehandicapte medewerker in dienst van de gemeente Heerenveen. Dit kan echter iedere beperking zijn waarbij ook een fysieke beperking tot de mogelijkheden behoort en deze persoon hoeft niet per definitie onder de participatiewet te vallen.

#### *Binden en boeien*

Het percentage medewerkers onder de 25 jaar is verdubbeld en ook in de leeftijdscategorie 25-35 jaar is een lichte stijging te zien in de instroom. De groep jonge ambtenaren is daarmee groeiende. De doorstroom intern is van 8% naar ruim 10% gegroeid. Een tendens die het behoud van medewerkers bevordert. Daarin wijkt Heerenveen in positieve zin af van gemeenten met vergelijkbare omvang, die een gemiddelde doorstroom van 6,6% laten zien. De uitstroom van medewerkers is toegenomen. Dezelfde tendens zien we landelijk. Als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt zijn overstapvoorwaarden gunstig en zijn er relatief veel vacatures.

Het team HR is in 2023 dan ook meer in gaan zetten op het vergroten van slagkracht, betere aansluiting van W&S trajecten en het ontzorgen van leidinggevenden bij de invulling van vacatures. Daarom zijn er vanaf 1 juli 2023 een recruiter en administratieve ondersteuner werving & selectie toegevoegd aan het team HR. Dit zetten we voort in 2024 omdat de huidige situatie op de arbeidsmarkt naar verwachting voortduurt.

De uitstroom van medewerkers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt is toegenomen van 0,4% naar 6,4%: een afspiegeling van de vergrijzing in de samenleving. Een tendens die we daarna in onze organisatie pas weer terugzien vanaf 2027. Naar verwachting bereiken 6 medewerkers hun AOW gerechtigde leeftijd in 2024. Dit is iets meer dan 1% van het huidige personeelsbestand. In 2025 zijn dit er 5, in 2026 betreft het 8 medewerkers en in 2027 betreft het 22 medewerkers.

#### *Diversiteit en inclusie*

Diversiteit en inclusie heeft binnen de organisatie een vanzelfsprekende en belangrijke plek. Want een diverse samenstelling van medewerkers, in talent, innerlijk, uiterlijk, denkwijze en zo voort, zorgt ervoor dat we als gemeente breed herkenbaar en toegankelijk blijven voor inwoners en komt ten goede aan de dienstverlening. Het zorgt voor meer invalshoeken en oplossingsrichtingen voor vraagstukken. Voor de invulling van vacatures bereiken we zo een bredere groep potentiële werknemers. Kortom, het is een meerwaarde voor de bedrijfsvoering en het sociale karakter van onze gemeente. Daarmee sluiten we aan bij de doelstelling van de Charter Diversiteit. Een initiatief van de Sociaal Economische Raad (SER) dat gericht is op het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Aansluiten bij de Charter blijkt niet meer mogelijk omdat de inschrijving gesloten is. Vanaf het volgende sociale jaarverslag zal inzicht gegeven worden in de wijze waarop we uitvoering geven aan diversiteitsbeleid.

#### *Geschillencommissie*

Met het in werking treden van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) vanaf 1 januari 2020, is de geschillencommissie in de plaats gekomen van de commissie bezwaarschriften. Deze commissie bemiddelt of geeft een oplossing bij een geschil over één van de drie onderwerpen die bepaald zijn in de CAO: toepassing functiewaarderingssysteem, uitvoering van een Van werk naar werk-traject en toepassing van een sociaal plan of sociaal statuut.

Als een geschil tussen werkgever en werknemer na bemiddeling niet leidt tot een oplossing kan het geschil voorgelegd aan de geschillencommissie. De commissie geeft een zwaarwegend advies. De werkgever is verplicht een geschillencommissie in te stellen en heeft daarbij de keuze tussen lokaal of

intern. Aanvankelijk is gekozen voor intern. In 2023 is er, net als in de periode 2020 t/m 2022, geen beroep gedaan op deze commissie. Vanwege het uitblijven van meldingen en omdat het vinden van leden lastig is gebleken, is in 2023 besloten aan te sluiten bij de geschillencommissie van de gemeente Leeuwarden. Dit is per 1 januari 2024 geëffectueerd.

Bij een geschil over een ander onderwerp wordt maatwerk toegepast. Een voorbeeld daarvan is de inzet van mediation.

Ook kan de medewerker, die daaraan behoefte heeft, rechtstreeks contact opnemen met één van de vertrouwenspersonen voor ondersteuning en hulp bij het afwegen van de diverse opties.

### *Verzuim*

In 2023 is als gevolg van de verplichting tot opnieuw aanbesteden gebruik gemaakt van twee arbodiensten. OZD Arbo voor de tussenliggende periode en Zorg van de Zaak in het tweede half jaar. Dit is de partij die als beste uit de aanbesteding kwam.

Het verzuim is gestegen ten opzichte van vorig jaar en ligt weliswaar in lijn met gemeenten van vergelijkbare omvang, maar verdient wel aandacht. Er wordt daarom gewerkt aan het actualiseren van het verzuimbeleid en we zetten volop in om medewerkers en leidinggevenden hierin te ondersteunen door verzuimtraining, inzet van specialistische interventies en preventie. Verzuim is een onderdeel van duurzame inzetbaarheid. Een thema dat ook de komende jaren extra van belang blijft gezien het verwachte voortduren van de arbeidsmarktkrapte en toenemende vergrijzing.

2. *Het college wordt gevraagd de raadsbrief sociaal jaarverslag vast te stellen en akkoord te geven op verzending.* Het sociaal jaarverslag 2023 wordt ter informatie aangeboden aan de raad met bijgevoegde raadsbrief.

### **Risico's**

Ten aanzien van de ontwikkeling in het gevoerde sociale beleid en HR kengetallen, is het vinden en behouden van voldoende en goed gekwalificeerde mensen (binden & boeien), essentieel voor de continuïteit van dienstverlening.

Dit staat onder druk als gevolg van een aantal factoren. Vacatures zijn lastig in te vullen met het juiste profiel en staan langer open in de huidige overspannen arbeidsmarkt. Daardoor neemt de inhuur ter overbrugging van deze periode en werkdruk voor de zittende medewerkers toe. Werkdruk kan leiden tot een hoger verzuim. Daarnaast heeft de organisatieverandering impact. Waar verandering voor de één een positieve uitdaging vormt zal een ander hier wellicht moeite mee hebben.

Dit alles hangt met elkaar samen en kan elkaar versterken. Daarom is en wordt er volop ingezet op welzijn, welbevinden en het binden en boeien van medewerkers. Zodat we het risico verminderen en idealiter voorkomen.

### **Kanttekeningen**

N.v.t.

## **Communicatie**

Afgestemd met adviseur communicatie: Richtsje Stornebrink.

De infographic met daarin de cijfers wordt ter informatie gestuurd naar de gemeenteraad. Daarbij voldoet deze informatie ook aan een toezegging die in januari 2024 aan de raad is gedaan.

Het sociaal jaarverslag wordt ook met de interne organisatie gedeeld via het intranet van de gemeente.

## **Financiën**

Advies financiën:n.v.t.

## **Afstemming met andere afdelingen**

Afgestemd met JZ: Afgestemd met HR: Afgestemd met overige van toepassing zijnde afdelingen:n.v.t.

## **Afstemming met Griffie**

Ja, Lammy Roest.

## **Bijlagen**

1. Infographic sociaal jaarverslag 2023.
2. Raadsbrief.