

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 Fryslân, 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 u toegezegd uit te zoeken wat de stand van zaken is aangaande het personeel dat bij de gemeente in dienst is met een beperking. 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.

De organisatie 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 en 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. 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 invalhoeken 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. Vanaf het volgende sociale jaarverslag zal inzicht gegeven worden in de wijze waarop we uitvoering geven aan diversiteitsbeleid. Hiermee geven we invulling aan de motie van D66.

- *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.

We zien een aantal externe ontwikkelingen zich voortzetten in 2024 die voortkomen uit de voortdurende overspannen arbeidsmarkt. Intern zal de organisatieverandering impact hebben. We zetten dan ook volop in op welzijn, welbevinden en het binden en boeien van

medewerkers. De juiste mens op de juiste plek vinden en behouden, zodat de continuïteit van dienstverlening aan de inwoners van Heerenveen blijft gewaarborgd.

Bel gerust als u vragen heeft

Heeft u vragen over deze brief? Neem dan contact op met Marjolein Becking, teamleider HR, 06 – 57 53 73 26 of m.becking@heerenveen.nl. Haar werkdagen zijn maandag t/m donderdag.

Met vriendelijke groet,

burgemeester en wethouders van Heerenveen.
De gemeentesecretaris a.i., De burgemeester,

T. van Lenthe

M.A. Fokkens - Kelder