

SOCIAAL JAARVERSLAG

2021



INHOUDSOPGAVE

Inleiding	2
Duurzame inzetbaarheid.....	3
Kerncijfers	3
Verdeling domeinen	4
Verhouding man/vrouw	5
Leeftijdsopbouw.....	6
Leeftijd per domein	7
Opleidingen	7
Generatiepact	8
Uit dienst.....	10
Wet Banenafpraak en quotum arbeid beperkten.....	11
AOW-leeftijd	11
Vacatures	11
Doorstroom.....	12
Verzuim	13

Sociaal jaarverslag in cijfers gemeente Borsele 2021

Inleiding

Dag in dag uit werken de ruim 175 medewerkers van de gemeente Borsele energiek, met vertrouwen en verantwoordelijkheid en denkend en doen om de ambities van de gemeente waar te maken.

Een werkgever is verplicht jaarlijks sociale informatie te verschaffen aan de ondernemingsraad.

Het jaar 2021 gaat de boeken in als het tweede wereldwijde Coronajaar. In navolging van 2020 is er veel noodzakelijkerwijs thuisgewerkt. De sociale contacten werden erg gemist. Het was ook het jaar van het kerntakenonderzoek en hierop volgende bezuinigingen. Dit jaar is er voor de eerste keer een duurzaamheidsscan uitgevoerd. Dit als vervanger voor het aloude medewerkers-tevredenheidsonderzoek. Hieruit bleek onder meer dat medewerkers op bepaalde taakvelden een (structureel) hoge werkdruk ervaren.

Ondanks dit alles kunnen we concluderen dat we er wederom met zijn allen in zijn geslaagd om alle ballen in de lucht te houden en onze dienstverlening op peil te houden.



Duurzame inzetbaarheid

In 2021 heeft het Ministerie van Inzetbaarheid een duurzaamheidsscan uitgevoerd onder de medewerkers van Borsele. Deze bestond enerzijds uit een digitale vragenlijst en anderzijds uit een persoonlijk gesprek. Er werd hierbij gekeken naar de inzetbaarheid en baantevredenheid van de medewerker. Er werden aanbevelingen gedaan voor onder andere het vergroten van de zingeving, het verminderen van werkstress en om met elkaar het goede gesprek te hebben over eigenaarschap in de functie, ontwikkeling en ontplooiing.

Er zijn diverse medewerkersbijeenkomsten geweest met als doel om samen (MT en medewerkers) met de verschillende uitdagingen aan de slag te gaan.

In vervolg hierop is 2021 gestart met het ontwikkelen van beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid. In samenwerking met Dianne Verkerk van Diabalans, die ook gerelateerd is aan het Ministerie van Inzetbaarheid, is gestart met een inventarisatie van de bestaande instrumenten in de gemeente Borsele. Deze worden verdeeld onder de pijlers mobiliteit, gezondheid & vitaliteit, cultuur en leiderschap en flexibiliteit. Op basis van die inventarisatie zal worden bepaald op welke onderdelen aanvullende maatregelen nodig zijn. De aanvullende maatregelen worden vervolgens in 2022 opgenomen in een plan van aanpak en samen met de medewerkers verder uitgewerkt.

Kerncijfers

In het vorige sociaal jaarverslag 2019-2020 zijn we gestart met een nieuw format van het sociaal jaarverslag. Dit format gebruiken we om relevante cijfers en data aan te vullen en te presenteren.

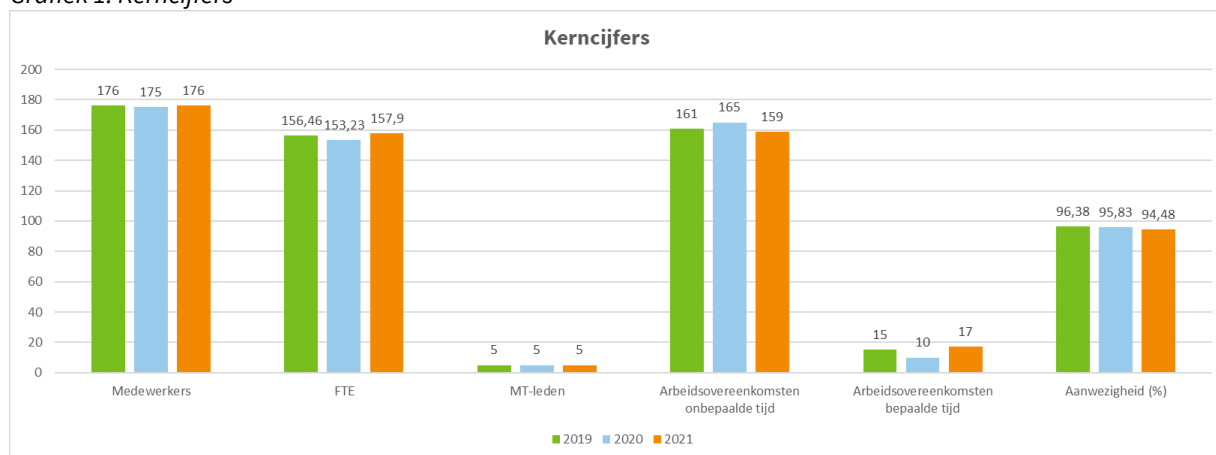
Tabel 1: Kerncijfers

	2019	2020	2021
Aantal medewerkers	176	175	176
Aantal fte	156,46	153,23	157,9
MT-leden	5	5	5
Aantal arbeidsovereenkomsten onbepaalde tijd	161	165	159
Aantal arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd	15	10	17
Aanwezigheid (%)	96,38 %	95,83 %	94,48

Bovenstaande kerncijfers zijn in onderstaande grafiek weergegeven. Het aantal medewerkers is afgelopen jaren stabiel. In 2021 is het aantal fte iets toegenomen (4,67 fte). Dit is 3% meer ten opzichte van 2020. Volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds¹ is in 2021 de bezetting gemiddeld gestegen met 0,8%. Daarbij wordt opgemerkt dat de grootste stijging zich voordeed bij de grotere gemeenten. Bij gemeenten met 20.000 tot 50.000 inwoners was een afname in bezetting van 3,1% te zien. In Borsele was het aantal fte in 2020 juist gedaald. Wellicht dat deze daling in 2021 is 'ingehaald'. Het aantal arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd is afgenomen (6) en de overeenkomsten voor bepaalde tijd zijn toegenomen (7). De aanwezigheid (in relatie tot ziekteverzuim) is licht afgenomen. Hierover meer bij ziekteverzuim.

¹ Personeelsmonitor gemeenten 2021, A&O fonds. We gebruiken deze monitor om te vergelijken.

Grafiek 1: Kerncijfers



Verdeling domeinen

In onderstaande tabel is het aantal medewerkers verdeeld over de verschillende domeinen aangegeven. Voor de aantallen in 2019 is als peildatum 1 december 2019 aangehouden. De nieuwe organisatiestructuur is toen ingegaan.

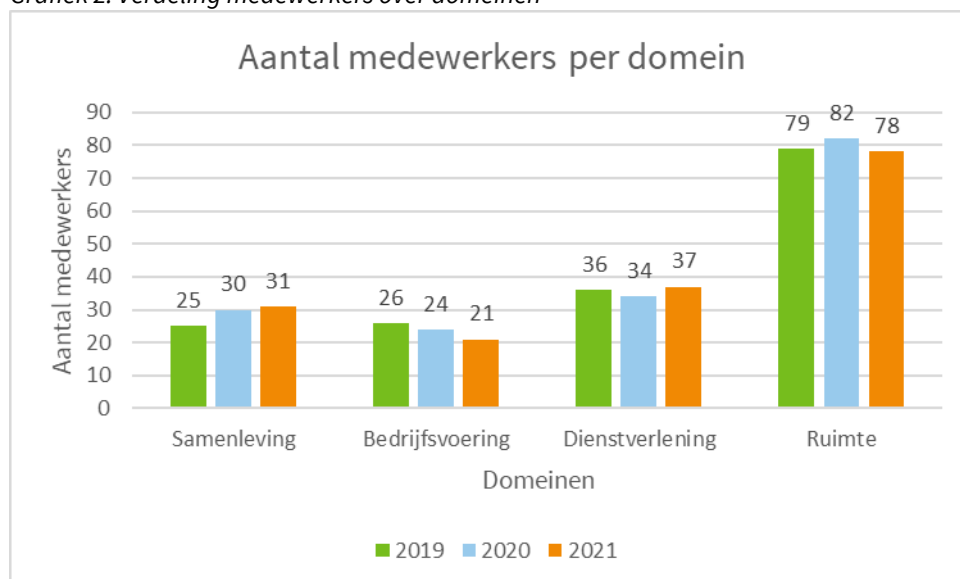
Tabel 2: Verdeling aantal medewerkers over domeinen

Domein	2019	2020	2021
Samenleving	25	30	31
Bedrijfsvoering	26	24	21
Dienstverlening	36	34	37
Ruimte	79	82	78

Het aantal medewerkers MT, control, griffier en externe inhuur is in bovenstaand overzicht en verdere tabellen niet meegeteld/ opgenomen.

In onderstaande grafiek zijn de gegevens af te lezen. Kijkend naar de afgelopen drie jaar zien we dat het aantal (vaste) medewerkers binnen het domein Bedrijfsvoering afneemt. Dit kan onder meer verklaard worden door pensionering van enkele collega's en het niet opvullen van functies. Dit lijkt overigens ook in andere gemeenten een trend te zijn volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds. De aantallen in de domeinen Dienstverlening en Ruimte fluctueren per jaar maar geven een redelijk stabiel beeld. Het domein Samenleving laat een stijgende lijn zien. Dit kan mede verklaard worden door het aantrekken van drie jeugd- en gezinsprofessionals in het kader van het Actieplan Sociaal Domein.

Grafiek 2: Verdeling medewerkers over domeinen



Verhouding man/vrouw

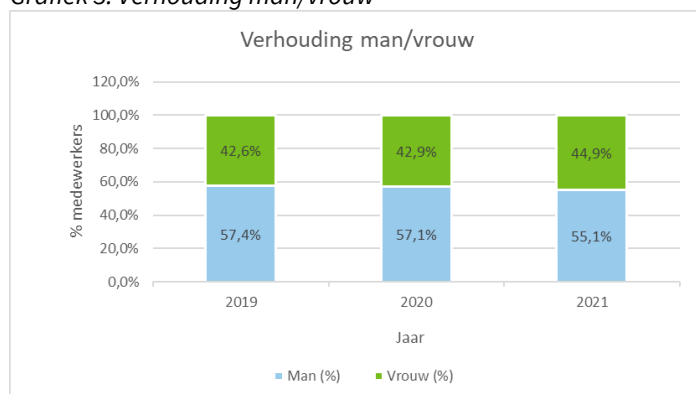
In onderstaande tabel is het aantal mannelijke en vrouwelijke medewerkers aangegeven. In de grafiek is dit ook weergegeven omgerekend naar percentage. De verhouding mannelijke medewerkers ten opzichte van vrouwelijke medewerkers is 55,1% t.o.v. 44,9%. Voorgaande jaren lag dit percentage rond de 57% t.o.v. 43%. We zien dus een lichte afname van het aantal mannelijke medewerkers en een lichte toename van het aantal vrouwelijke medewerkers. Vanuit de personeelsmonitor van het A&O fonds blijkt in 2021 het aandeel vrouwelijke medewerkers de afgelopen jaren groter te zijn als het aantal mannelijke medewerkers. Voor 2021 is de verhouding 54% (vrouw) t.o.v. 46% (man).



Tabel 3: Verhouding man/vrouw

Aantal medewerkers	2019	2020	2021
Man	101	100	97
Vrouw	75	75	79
Totaal aantal	176	175	176

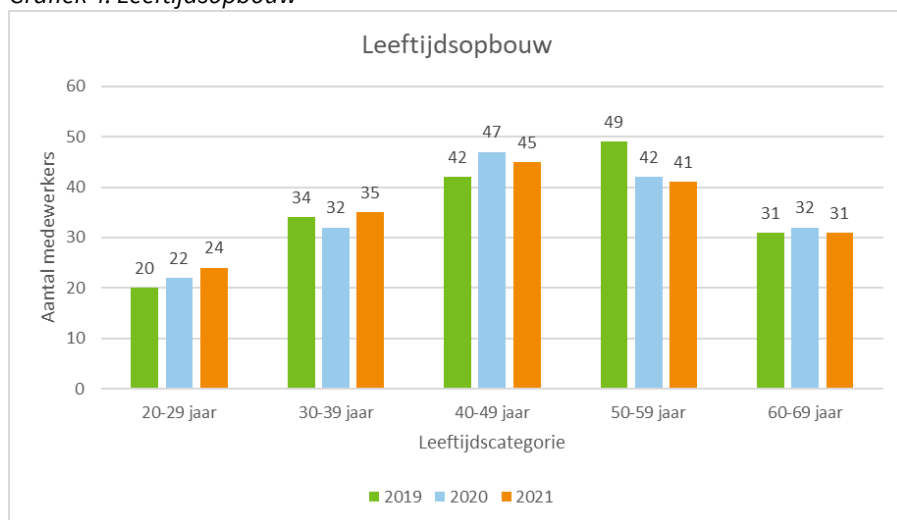
Grafiek 3: Verhouding man/vrouw



Leeftijdsopbouw

In onderstaande grafiek is de leeftijdsopbouw aangegeven. Hieruit is af te leiden dat de meeste medewerkers in de leeftijdscategorie 40-49 jaar en 50-59 jaar zitten. De categorieën 20-29 jaar en 30-39 jaar laten beide een stijging zien. Volgens de personeelsmonitore van het A&O fonds is dit een landelijke trend. Er wordt aangegeven dat het aantal medewerkers onder de 25 jaar en het aantal medewerkers tussen de 25 en 35 jaar in de afgelopen vijf jaar respectievelijk met 120% en 51% is toegenomen. In Borsele kunnen we de stijging in deze categorieën onder andere verklaren door ons traineebeleid. Elke twee jaar nemen wij drie trainees aan die enerzijds bij team Burgerzaken en anderzijds voor projecten worden ingezet. Na deze twee jaar stromen zij veelal door in een reguliere functie binnen de organisatie.

Grafiek 4: Leeftijdsopbouw



De gemiddelde leeftijd (afgerond) in 2021 is 45,6. In 2019 en 2020 was dit respectievelijk 46 en 47. Een lichte daling dus. In 2020 was volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds de gemiddelde leeftijd 47,7 jaar en in 2021 is dit gedaald naar 47,4 jaar. De landelijke dalende trend zet door. Borsele zit (nog steeds) onder dit gemiddelde.



Leeftijd per domein

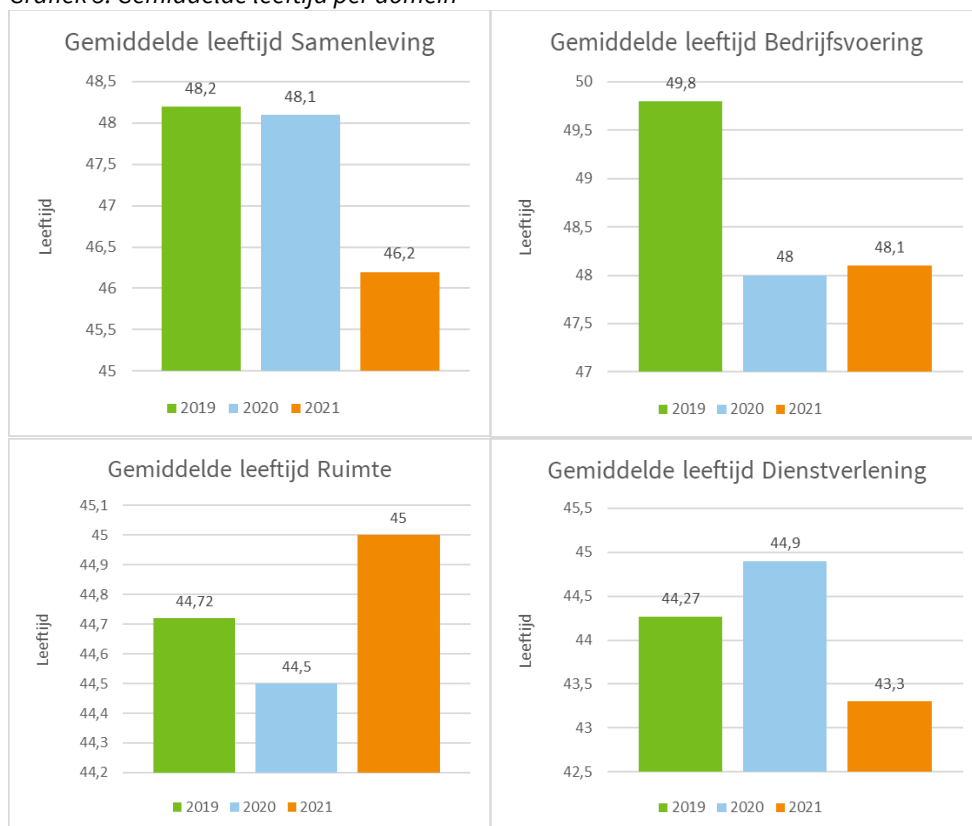
In onderstaande tabel is de gemiddelde leeftijd per domein aangegeven.

Tabel 4: Gemiddelde leeftijd per domein

	2019	2020	2021
Samenleving	48,2	48,1	46,2
Bedrijfsvoering	49,8	48,0	48,1
Dienstverlening	44,27	44,9	43,3
Ruimte	44,72	44,5	45,0
MT	50,4	51,4	52,4

In onderstaande grafieken zijn bovenstaande gegevens weergegeven.

Grafiek 5: Gemiddelde leeftijd per domein



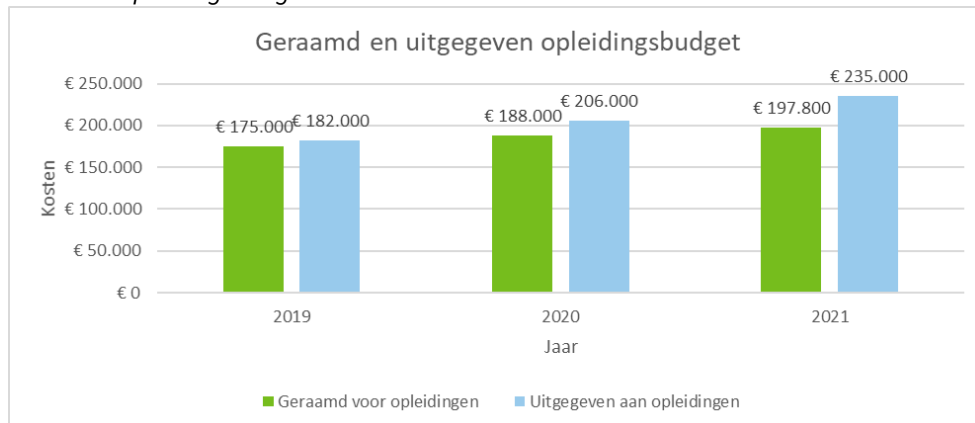
Opleidingen

Elk jaar wordt een budget gereserveerd voor opleiding. In het budget van 2021 zijn ook de studiekosten van de wijkteams (CJG) en de ondernemingsraad meegenomen. Deze hebben een apart opleidingsbudget. In 2019 en 2020 maakten deze budgetten geen onderdeel uit van onderstaand overzicht. Het apart geraamde budget voor opleidingen in het kader van de Omgevingswet maakt overigens geen deel van uit onderstaand overzicht. Net als in voorgaande jaren is ook in 2021 meer uitgegeven aan opleiding dan begroot. Dit is ook grafisch weergegeven in de grafiek op de volgende pagina.

Tabel 5: Opleiding

	2019	2020	2021
Geraamd voor opleidingen	€ 175.000	€ 188.000	€ 197.800
Uitgegeven voor opleidingen	€ 182.000	€ 206.000	€ 235.000

Grafiek 6: Opleidingsbudget



In 2021 is 18% meer uitgegeven dan begroot. In 2019 en 2020 waren deze percentages respectievelijk 7% en 13%. Er is in 2021 1,8% ten opzichte van de totale loonsom uitgegeven. Volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds was het gemiddelde percentage zowel in 2020 als in 2021 1,3%.

Omgerekend naar het aantal medewerkers bedroegen de kosten in 2021 per medewerker € 1.335. Dit ligt aanzienlijk hoger dan het gemiddeld aan ramingen (€ 1.068) en werkelijke uitgaven (€ 874) in 2021 zoals opgenomen in de personeelsmonitor van het A&O fonds.

Medewerkers hebben diverse opleidingen gevolgd. Dit zijn enerzijds vakgerichte trainingen en opleidingen en anderzijds ook trainingen voor ontwikkeling van bepaalde competenties. In 2021 volgden verschillende collega's een incompany PEP-training. Een Persoonlijk Efficiency Programma met als kern timemanagement op de werkplek. Daarnaast werd er in 2021 gestart met de incompany training bestuurlijke en politieke sensitiviteit. Veel collega's volgden deze training. De kosten van deze twee incompany trainingen, die overigens nog doorlopen in 2022, drukken behoorlijk op het opleidingsbudget. Daarnaast volgden de coördinatoren gezamenlijk een communicatietraining. Daarnaast vonden ook de jaarlijkse schrijftrainingen voor nieuwe en geïnteresseerde medewerkers plaats.

In Borsele wordt gebruikt gemaakt van e-learnings van de Beveland Academie. In 2021 werden 10 trainingen op het gebied van informatieveiligheid aangeboden. 45 medewerkers hebben deze trainingen (deels of volledig) gedaan.

Generatiepact

In 2021 maakten 21 medewerkers gebruik van het generatiepact. Zowel in 2019 als in 2020 maakten nog 23 medewerkers hiervan gebruik.

Het totaal aan generatiepact uren in 2021 bedraagt 208,8 uur. In 2020 was dit nog 219,8 uur. Dit is een daling van 5%. Het gemiddeld aantal uren per generatiepactmedewerker per week is in 2021 9,9. In 2020 was dit 9,5 uur. Een lichte stijging die veroorzaakt wordt door uitbreiding van het aantal uren door enkele (bestaande) generatiepactdeelnemers.

De gemeente Borsele heeft op 7 december 2020 het besluit genomen om de regeling generatiepact niet te verlengen. Het is dus logisch dat een daling van het aantal deelnemers en uren is ingezet. Het aantal medewerkers wat gebruik maakt van het generatiepact neemt af door stopzetting van nieuwe instroom en uitstroom door pensionering.

In onderstaande de tabel staat voor de afgelopen drie jaar de verdeling van het aantal generatiepact uren per week en per domein.

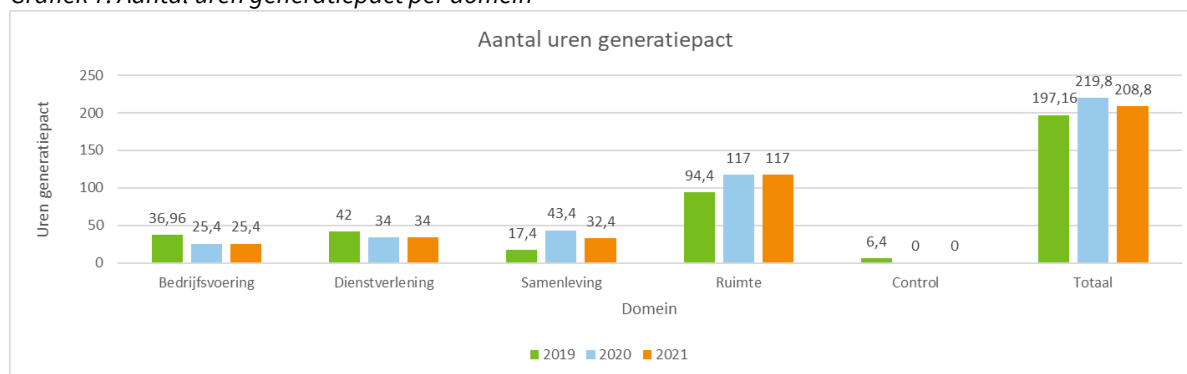
Tabel 6 : Generatiepact uren per week per domein

Domein	2019	2020	2021
Bedrijfsvoering	36,96	25,4	25,4
Dienstverlening	42	34	34
Samenleving	17,4	43,4	32,4
Ruimte	94,4	117	117
Control	6,4	0	0
Totaal	197,16	219,8	208,8

In de grafiek op de volgende pagina zijn de uren generatiepact per domein voor de afgelopen drie jaar uiteengezet. Zoals is af te lezen is het aantal uren voor de domeinen Bedrijfsvoering, Dienstverlening en Ruimte gelijk gebleven. Er zijn binnen deze domeinen geen medewerkers die uitgestroomd zijn of meer uren generatiepact hebben opgenomen. Bij domein Samenleving is een afname van het aantal uren te zien. Dit heeft te maken met de pensionering van enkele medewerkers.



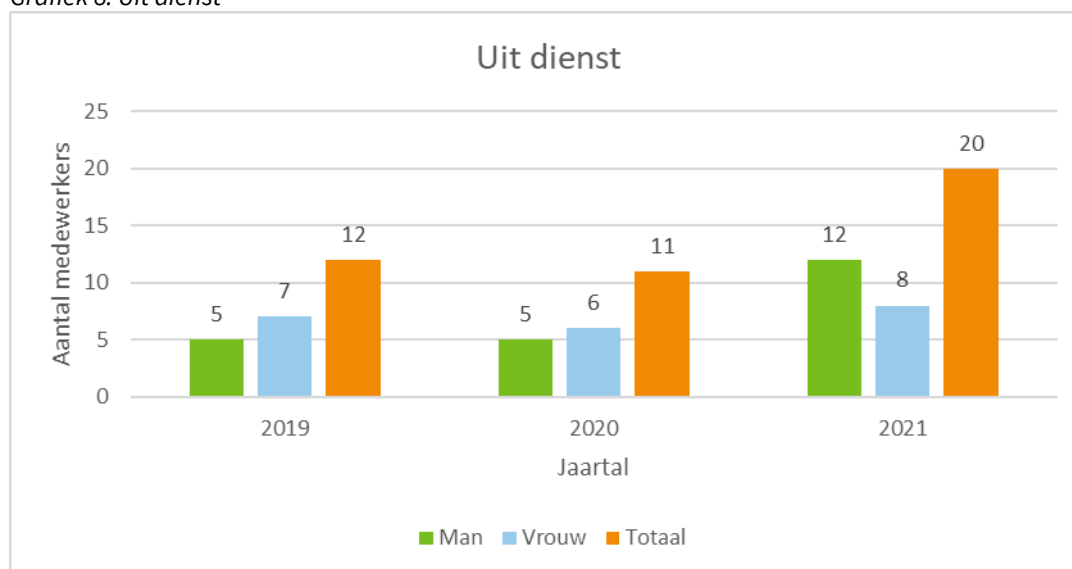
Grafiek 7: Aantal uren generatiepact per domein



Uit dienst

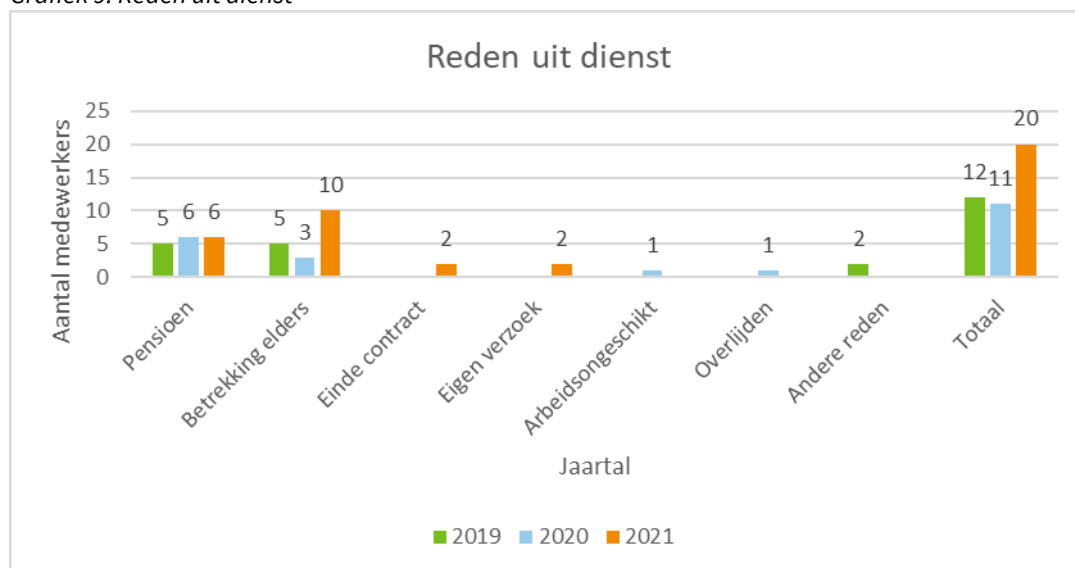
In onderstaande grafiek is weergegeven hoeveel medewerkers er per jaar uit dienst zijn gegaan.

Grafiek 8: Uit dienst



In 2021 zijn er 20 medewerkers uit dienst gegaan. Bijna een verdubbeling ten opzichte van de voorgaande jaren. Tien medewerkers zijn vertrokken vanwege een betrekking elders, twee op eigen verzoek, zes zijn met pensioen gegaan en bij twee medewerkers werd het (tijdelijke) contract niet verlengd. Dit is visueel weergegeven in de grafiek op de volgende pagina.

Grafiek 9: Reden uit dienst



Wet Banenafpraak en quotum arbeid beperkten

In 2021 zijn er geen medewerkers aangesteld met een achterstand op de arbeidsmarkt.

Bij de buitendienst zijn zes medewerkers met een afstand op de arbeidsmarkt werkzaam. Het onderstaand overzicht geeft een overzicht van het aantal uren per week dat deze medewerkers in Borsele werkzaam zijn.

Tabel 7: Medewerkers met afstand tot arbeidsmarkt

Team	inhuur/in dienst	contracturen per week
Buitendienst	Inhuur	36
Buitendienst	Inhuur	30
Buitendienst	Inhuur	36
Buitendienst	Inhuur	19
Buitendienst	Inhuur	14,5
Buitendienst	Inhuur	36
Facilitaire Dienstverlening	In dienst	14
Informatiebeheer en Ondersteuning	In dienst	24
Totaal aantal uren		209,5

AOW-leeftijd

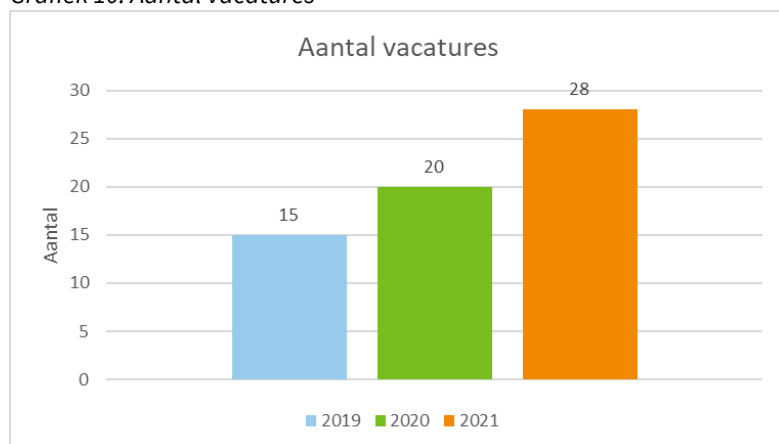
De AOW-leeftijd is definitief vastgesteld tot en met 2025. Deze AOW-leeftijd is berekend op basis van het Pensioenakkoord. De wet die de AOW-leeftijd vanaf 2025 regelt, moet nog door de Tweede en Eerste Kamer worden aangenomen. Voor medewerkers geboren na 31 december 1958 is de AOW-leeftijd nog niet bekend. Maar deze is minimaal 67 jaar.

Vacatures

In de volgende grafiek zijn het aantal ontstane vacatures weergegeven. We zien in 2021 een toename van acht vacatures ten opzichte van 2020. Vanaf 2019 is er een duidelijke stijgende lijn te zien. Dit is enerzijds te verklaren doordat meer medewerkers zijn vertrokken (veelal door een

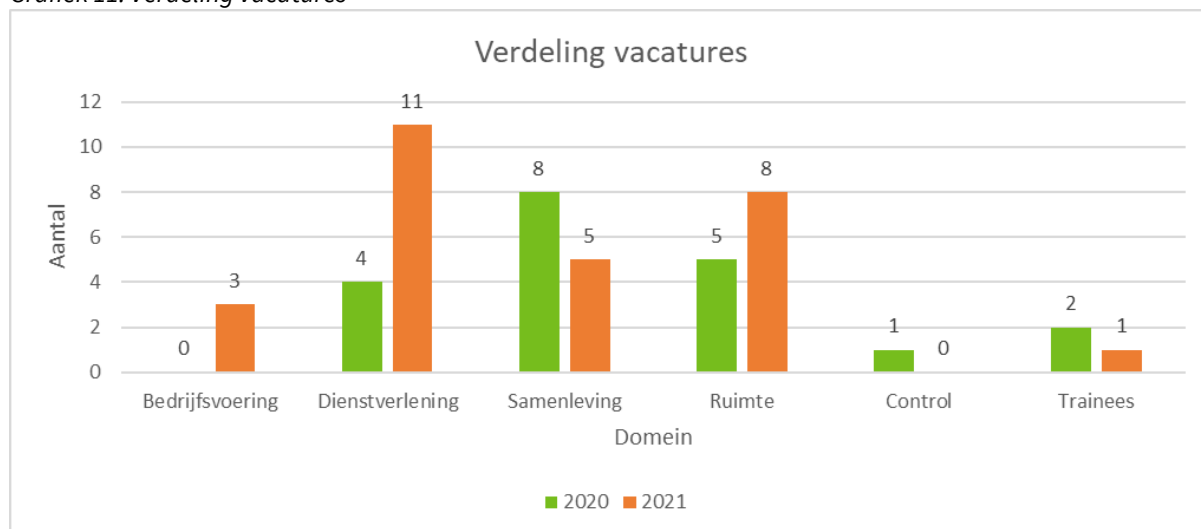
betrekking elders en met pensioen) en anderzijds door de interne doorstroom van medewerkers naar een andere functie. Dit laatste zorgt ervoor dat ook de latende functie vacant komt. Meer hierover in het kopje doorstroom.

Grafiek 10: Aantal vacatures



In onderstaande grafiek is het aantal vacatures per domein weergegeven. Hierbij zijn naast de vier domeinen ook Control/CISO/FG (in de grafiek als Control aangegeven) en trainees apart aangegeven.

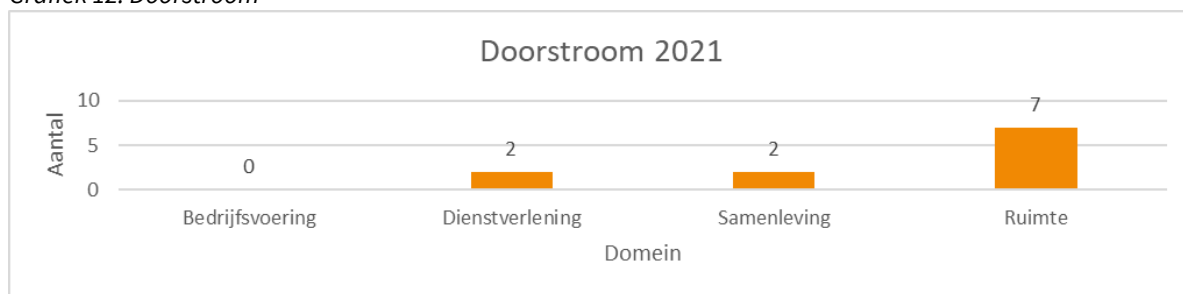
Grafiek 11: Verdeling vacatures



Doorstroom

Met doorstroom worden medewerkers bedoeld die duurzaam van functie zijn veranderd. Bij het ontstaan van een vacature is de Regeling werving en selectie gemeente Borsele van toepassing. Dit betekent dat interne kandidaten voorrang krijgen. In 2021 zijn verschillende vacatures intern ingevuld. Onderstaande grafiek geeft het aantal medewerkers die doorgestroomd zijn naar een andere functie. In de grafiek wordt het nieuwe domein (waar de vacature is ontstaan) weergegeven. Het streven is dat trainees na hun tweejarig traineeship doorstromen naar een reguliere functie. In 2021 is dat voor twee trainees het geval geweest. Zij zijn nu respectievelijk werkzaam binnen het domein Dienstverlening en Samenleving. Van de zeven intern ingevulde vacatures binnen het domein Ruimte betreft het drie vacatures in de buitendienst.

Grafiek 12: Doorstroom



Het is de eerste keer dat in het sociaal jaarverslag de cijfers van doorstroom zijn opgenomen. Een vergelijking met voorgaande jaren kan nog niet gemaakt worden. Het doorstroompercentage (aantal intern ingevulde vacatures ten opzichte van het aantal medewerkers) is in 2021 6,3%. Kijkend naar de cijfers uit de personeelsmonitor van het A&O fonds blijkt dat het gemiddelde doorstroompercentage in 2021 7,3% betreft en het gemiddelde doorstroompercentage bij vergelijkbaar gemeenten (20.000-50.000 inwoners) is 3,2%. Borsele heeft in vergelijking hiermee bijna twee keer zoveel vacatures intern ingevuld als het landelijk gemiddelde. Als het aantal intern ingevulde vacatures vergeleken wordt met het totaal aantal vacatures in 2021 dan is in Borsele 39,3% intern ingevuld.

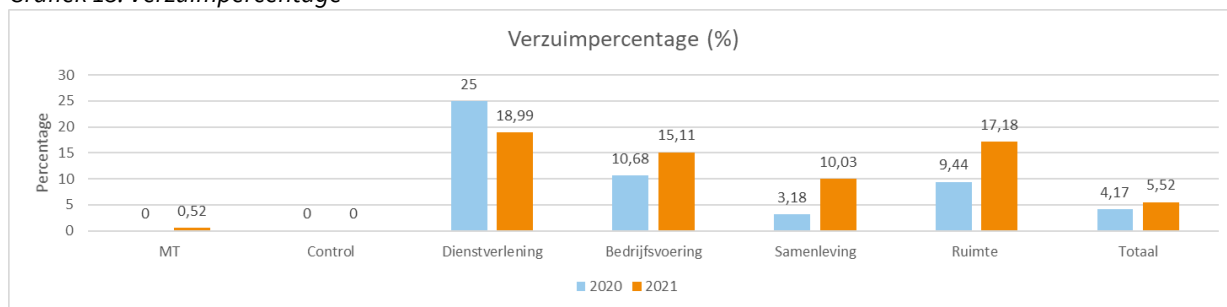
Verzuim

In de volgende grafieken zijn achtereenvolgens het verzuimpercentage, de gemiddelde verzuimduur en de meldingsfrequentie weergegeven. Alleen de cijfers van 2020 en 2021 zijn weergegeven. In 2019 was er nog een andere organisatiestructuur. Een goede vergelijking met cijfers van 2019 is niet mogelijk.

Verzuimpercentage

Het ziekteverzuimpercentage binnen de gemeente Borsele in 2021 is 5,52%. In 2019 en 2020 was dit respectievelijk nog 3,60% en 4,17%. Het ziekteverzuimpercentage ligt volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds in 2021 op 5,8% (5,5% in 2020). De afgelopen jaren is het ziekteverzuimpercentage gestegen. Dit is ook landelijk de trend. Het ziekteverzuimpercentage in Borsele ligt onder het landelijk gemiddelde.

Grafiek 13: Verzuimpercentage

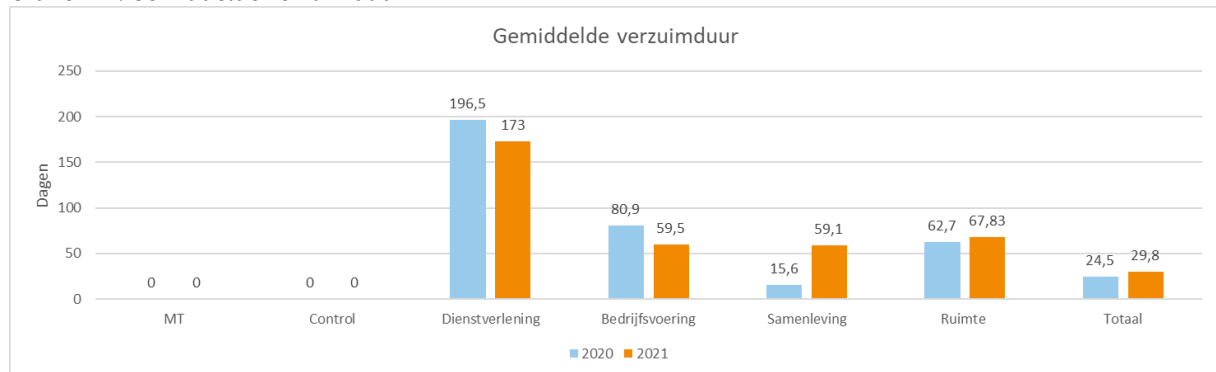


Verzuimduur

De gemiddelde verzuimduur is 29,8 dagen. Dit gemiddelde wordt in sterke mate beïnvloed door enkele langdurige ziektegevallen. Hierbij spelen ook vaak niet-werk gerelateerde oorzaken een rol. In 2019 en 2020 was de gemiddelde verzuimduur respectievelijk 21 en 24,5 dagen. Net als het verzuimpercentage is ook de gemiddelde verzuimduur de afgelopen jaren gestegen.

In 2021 had ook Borsele te maken met de Covid-19 pandemie. Aangezien geen registratie plaats vindt van de aanleiding van ziekteverzuim is niet exact aan te geven hoeveel verzuim als gevolg van de pandemie heeft plaatsgevonden. Het lijkt het erop dat ziekteverzuim als gevolg van de pandemie een gering aandeel heeft in het totale ziekteverzuim. Naast de veelal beperkte klachten konden veel medewerkers thuis hun werkzaamheden blijven uitvoeren.

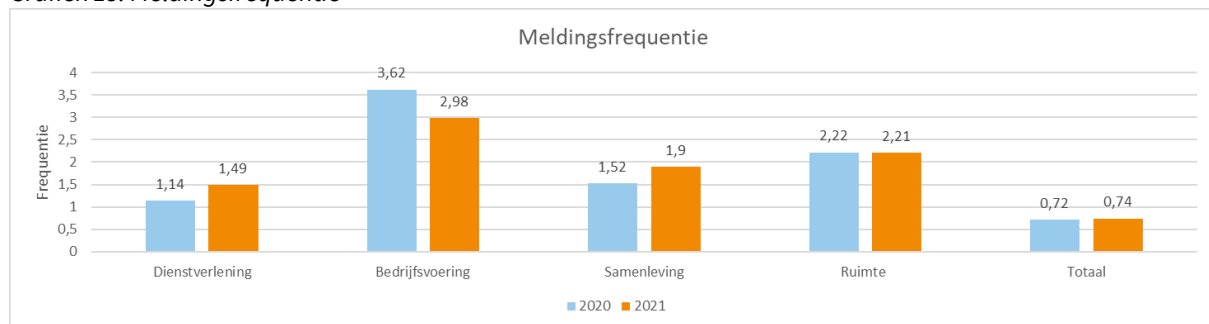
Grafiek 14: Gemiddelde verzuimduur



Meldingsfrequentie

De meldingsfrequentie is het aantal keren dat een medewerker zich ziek meldt. In onderstaande grafiek is te zien dat de meldingsfrequentie in 2021 licht is toegenomen. In 2021 is de frequentie 0,74 ten opzichte van 0,72 in 2020. In 2019 was de meldingsfrequentie nog 0,81. Een hogere verzuimduur in relatie met een lagere meldingsfrequentie (ten opzichten van 2019) onderbouwt de beïnvloeding van langere zieke medewerkers.

Grafiek 15: Meldingsfrequentie



Overzicht

In onderstaande grafiek zijn de totalen, waar hierboven al naar gerefereerd is, naast elkaar weergegeven.

Grafiek 16: Vergelijking verzuimcijfers

