



gemeente
BORSELE

SOCIAAL JAARVERSLAG 2022

Inhoud

Voorwoord	2
Duurzame inzetbaarheid	3
Kerncijfers.....	4
Verdeling domeinen	5
Verhouding man/vrouw	6
Werktijd	6
Leeftijdsopbouw	7
Leeftijd per domein	8
Opleidingen.....	9
Generatiepact	10
Uit dienst.....	12
Vacatures	13
Doorstroom.....	13
Verzuim	15
Verzuimpercentage	15
Verzuimduur	15
Meldingsfrequentie.....	16
Overzicht	16
AOW-leeftijd	17
Wet Banenafspraken en quotum arbeidbeperkten	17
Vooruitblik.....	17
Bijlage 1: Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's) Bfit	18

Voorwoord

Dag in dag uit werken de 187 medewerkers van de gemeente Borsele energiek, met vertrouwen en verantwoordelijkheid. Door te denken en te doen maken ze de ambities van gemeente Borsele waar. Een werkgever is verplicht jaarlijks sociale informatie te geven aan de ondernemingsraad. Daarnaast vinden we het als organisatie belangrijk om een goed sociaal beleid te hebben, zodat alle medewerkers tot hun pensioen gezond, gelukkig en gemotiveerd kunnen blijven werken. Daarom stellen we jaarlijks een sociaal jaarverslag op.

In 2022 kwam er eindelijk een einde aan de coronamaatregelen en konden we weer op kantoor werken en elkaar ontmoeten. Maar niet helemaal zoals vanouds. Flexibel werken had ondertussen namelijk zijn intrede gedaan. Door corona kwamen we erachter dat we digitaal konden overleggen en dat plaats onafhankelijk werken voordelen heeft. Alle medewerkers werden daarom gefaciliteerd om thuis te werken. Dit hybride werken vraagt om een aanpassing van ons gemeentehuis dat veel meer een ontmoetingsplek wordt. Eind 2022 werden de eerste schetsen voor de nieuwe indeling gepresenteerd en in 2023 zal de projectgroep 'Flexibel Werken' hier verder mee aan de slag gaan.

We werden geconfronteerd met nieuwe gebeurtenissen die een grote invloed hebben op onze organisatie. Zoals de opvang van Oekraïense vluchtelingen, het nucleaire dossier en de energiecrisis. Ook voerden we voor de tweede keer de inzetbaarheidsscan uit onder medewerkers. Op veel punten scoorden we hoger dan vorig jaar, maar er is ook nog werk aan de winkel. Zo gaan we ons samen inzetten voor meer talentontwikkeling, verhoging van het werkplezier en het verkleinen van de afstand tussen de leidinggevenden en medewerkers.

De resultaten van de inzetbaarheidsscan uit 2022 laten zien dat we samen op de goede weg zitten. Ook in 2023 werken wij samen vanuit openheid en blijven we in beweging voor en met onze inwoners.

Managementteam gemeente Borsele,

Manon Holster- Siemons
Jack Jansen
Yvonne Otte
Martijn Priem
Henk Veenendaal

Duurzame inzetbaarheid

Als we het hebben over duurzame inzetbaarheid, spreken we in Borsele over Bfit. In Bfit bundelen we de acties die voort zijn gekomen uit de resultaten van de inzetbaarheidsscan 2021 en de bijbehorende sessies. We willen als Borsele fit zijn voor de veranderende, toekomstige maatschappelijke opgaven. Daarom is het belangrijk dat iedereen zijn of haar steentje bijdraagt om voorbereid te zijn op de toekomst. Dit doen we onder andere door te blijven leren en ontwikkelen, te investeren in (mentale) gezondheid en te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden. Zo zorgen we er samen voor dat iedereen tot aan zijn of haar pensioen gezond, gelukkig en gemotiveerd kan blijven werken.

In 2022 werd voor de tweede keer de inzetbaarheidsscan uitgevoerd. Medewerkers vulden een digitale vragenlijst in en konden aanvullend hierop nog een persoonlijk gesprek voeren met een ambassadeur van het Ministerie van Inzetbaarheid©. In de vragenlijst werd gekeken naar de inzetbaarheid en baantevredenheid van de medewerker. De voornaamste aanbevelingen die werden gedaan zijn:

1. Houd de verdeling tussen aanvoerders en basisspelers in de gaten.
2. Binnen verschillende teams zijn nog een aantal hardlopers. Het risico op kort verzuim is hier hoger. Houd deze teams in de gaten.
3. Zet in op verhoging werkplezier.
4. Maak de afstand tussen leidinggevend en medewerkers kleiner en zorg voor meer contact zoals waardering, erkenning en persoonlijke aandacht.
5. Per team komen verschillende thema's naar boven waar aandacht voor nodig is zoals: werkplezier, zingeving en vitaliteit. Zoom daar als leidinggevende op in.

In 2022 hebben we een plan van aanpak gemaakt voor Bfit en gingen we als eerste thema aan de slag met talentmanagement. We hebben een meerjarige visie op leren en ontwikkelen vastgesteld inclusief zes hoofdthema's waar we op het gebied van leren en ontwikkelen op inzetten. Dit staat in de meerjarige ontwikkelkalender waar medewerkers in kunnen zien welke trainingen we de komende jaren aanbieden. Leren en ontwikkelen wordt zo een activiteit op strategisch niveau.



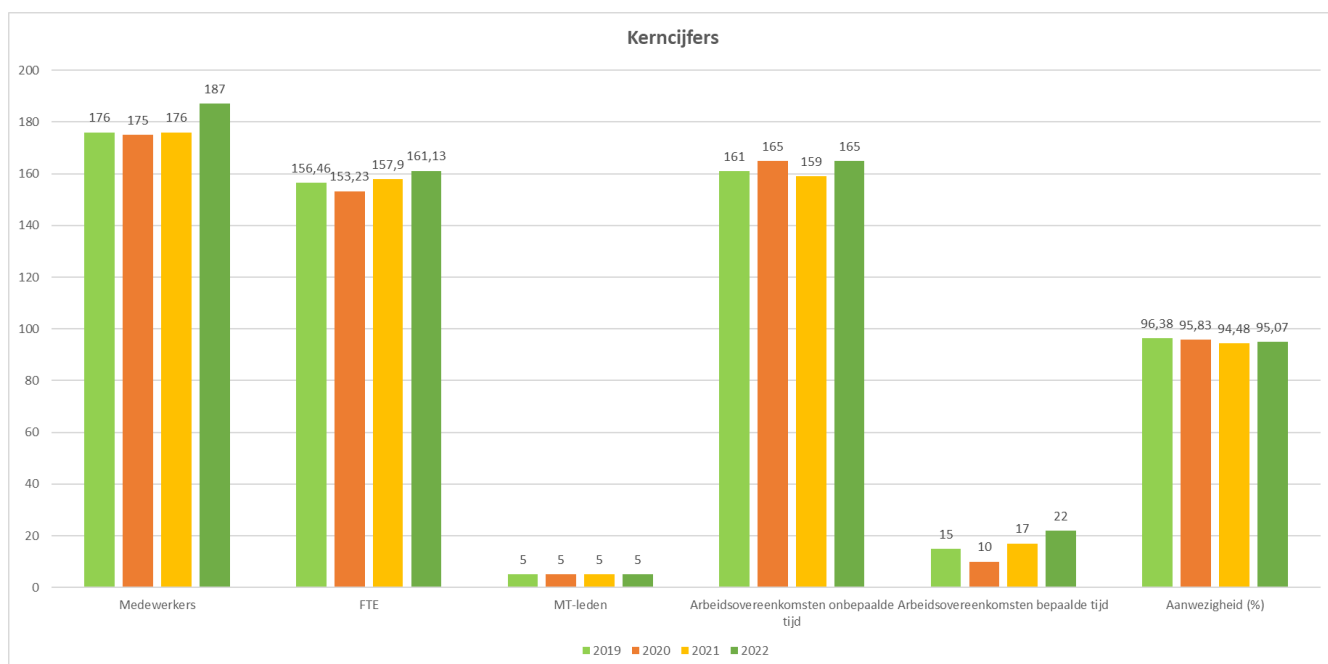
Kerncijfers

Tabel 1: kerncijfers

	2019	2020	2021	2022
Medewerkers	176	175	176	187
FTE	156,46	153,23	157,9	161,13
MT-leden	5	5	5	5
Arbeidsovereenkomsten onbepaalde tijd	161	165	159	165
Arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd	15	10	17	22
Aanwezigheid (%)	96,38	95,83	94,48	95,07

Bovenstaande kerncijfers zijn in onderstaande grafiek weergegeven. Volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds is in 2022 de landelijke bezetting gestegen met vier procent. De stijgende trend zet daarmee door en is het grootst van de afgelopen jaren. Dit zien we ook in Borsele duidelijk terug omdat het aantal medewerkers in 2022 flink is toegenomen in vergelijking met de jaren daarvoor. Deze stijging was wederom het grootst bij de grotere gemeenten (50.000 tot 100.000 inwoners). Met het aanwezigheidspercentage bedoelen we hoeveel procent van de formatie is ingezet. Dit berekenen we door het verzuimpercentage van 100% af te trekken.

Grafiek 1: kerncijfers



Verdeling domeinen

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

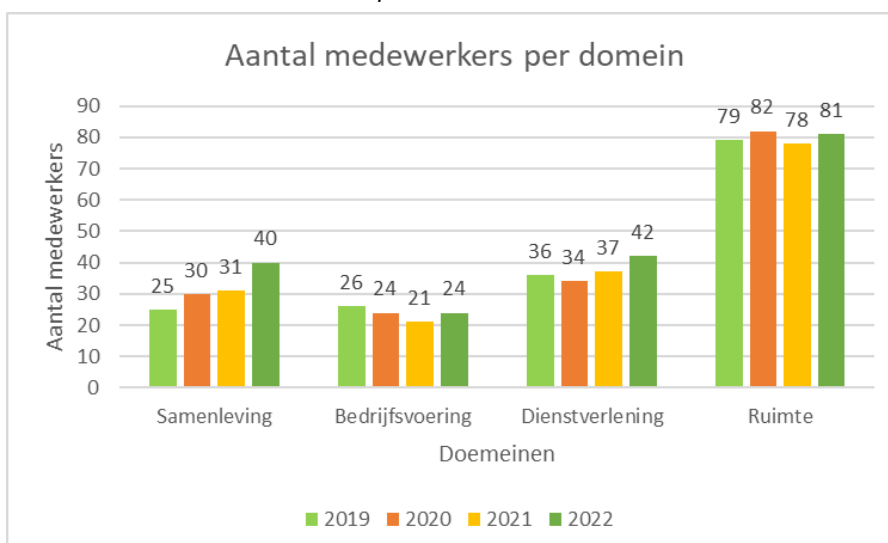
Tabel 2: verdeling aantal medewerkers over domeinen

	2019	2020	2021	2022
Samenleving	25	30	31	40
Bedrijfsvoering	26	24	21	24
Dienstverlening	36	34	37	42
Ruimte	79	82	78	81

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

In de onderstaande grafiek zijn de gegevens uit de tabel af te lezen. Kijkend naar de afgelopen vier jaar zien we dat het aantal (vaste) medewerkers binnen het domein Bedrijfsvoering weer wat toegenomen is. Door pensioneringen binnen team Financiën zijn in 2022 twee nieuwe collega's gestart. Een van de collega's is vanuit een andere functie doorgestroomd. Bij team Facilitaire Dienstverlening is inhuur omgezet naar een vaste aanstelling en is het team uitgebreid met een collega. In het team Informatievoorziening en Ondersteuning is een openstaande vacature ingevuld. Bij het domein Samenleving zijn er negen collega's bijgekomen. Dit komt doordat verschillende teams ondersteuners hebben gekregen die de teamcoördinatoren ontlasten. Ook is er versterking gekomen bij het CJG, zodat we sterker kunnen inzetten op preventie, vroegsignalering en extra inzet op de NPO middelen (Nationaal Programma Onderwijs, tegen corona-achterstanden). Bij het domein Dienstverlening zijn er vijf medewerkers bijgekomen. Uit een drietal capaciteitsonderzoeken (uitgevoerd in 2020 en 2021) kwam naar boven dat het domein onderbezet was op het gebied van veiligheid/openbare orde, erfgoed en communicatie. In de loop van 2022 hebben we de formatie aangevuld en daarmee evenwicht gecreëerd tussen werklast en beschikbare personele capaciteit. Bij het domein Ruimte is een lichte stijging te zien van twee medewerkers. In de personeelsmonitor staat dat Ruimtelijke Ordening een uitdaging blijft voor gemeenten. Net als in 2021 was de ervaring dat binnen dit functiegebied vacatures moeilijk in te vullen zijn.

Grafiek 2: aantal medewerkers per domein



Verhouding man/vrouw

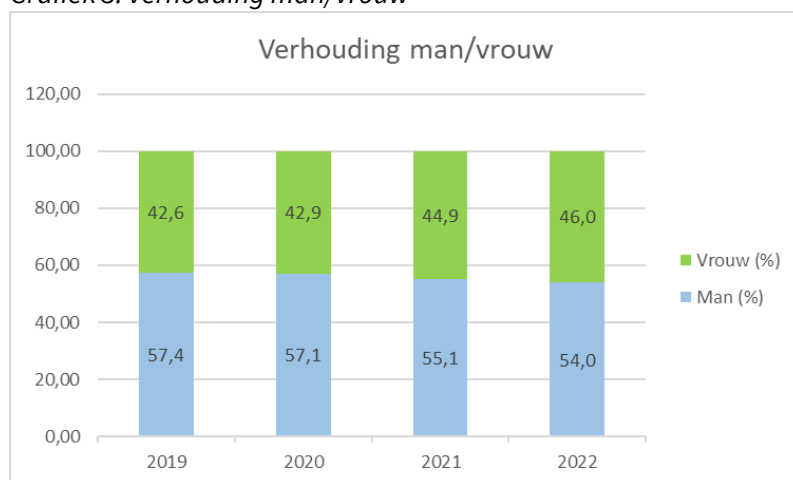
In onderstaande tabel is het aantal mannelijke en vrouwelijke medewerkers aangegeven. In grafiek 3 is dit omgerekend naar percentage. In Borsele is 54% van de medewerkers man en 46% vrouw. Het aantal vrouwen is ten opzichte van vorig jaar dus iets toegenomen en het aantal mannen iets afgenomen. Dit is afwijkend ten opzichte van de landelijke percentages. Vanuit de personeelsmonitor van het A&O fonds blijkt dat er in 2022 45% mannen en 55% vrouwen werkten bij gemeenten.



Tabel 3: verhouding man/vrouw

Aantal medewerkers	2019	2020	2021	2022
Man	101	100	97	101
Vrouw	75	75	79	86
Totaal	176	175	176	187

Grafiek 3: verhouding man/vrouw



Werktijd

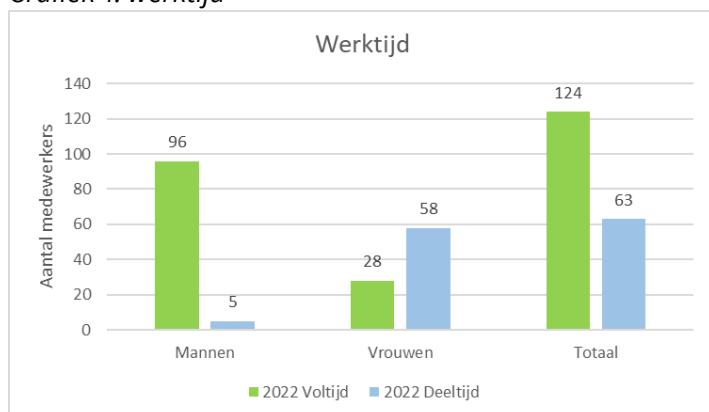
In onderstaande tabel staat hoeveel personen voltijd of deeltijd werken. Deze gegevens zijn dit jaar voor het eerst toegevoegd aan het sociaal jaarverslag. In 2022 werkte 66,3% van de medewerkers voltijd en 33,7% deeltijd. In de personeelsmonitor van het A&O fonds staat dat 59% van alle medewerkers voltijd werkten en 41% deeltijd. In Borsele werken dus over het algemeen meer medewerkers fulltime dan het landelijk gemiddelde.

Volgens de personeelsmonitor werkt van de vrouwen 40% voltijd en 60% deeltijd. In Borsele werkt 36,6% van de vrouwen voltijd en 67,4% deeltijd. Naar verhouding werken vrouwen in Borsele dus minder dan gemiddeld in *voltijd*. Van de mannen werken volgens de personeelsmonitor 84% voltijd en 16% deeltijd. In Borsele werkt 95,1% van de mannen voltijd en 4,9% deeltijd. Naar verhouding werken mannen in Borsele dus meer dan gemiddeld in *voltijd*.

Tabel 4: werktijd

	2022	
	Voltijd	Deeltijd
Mannen	96	5
Vrouwen	28	58
Totaal	124	63
Percentage	66,3%	33,7%

Grafiek 4: werktijd



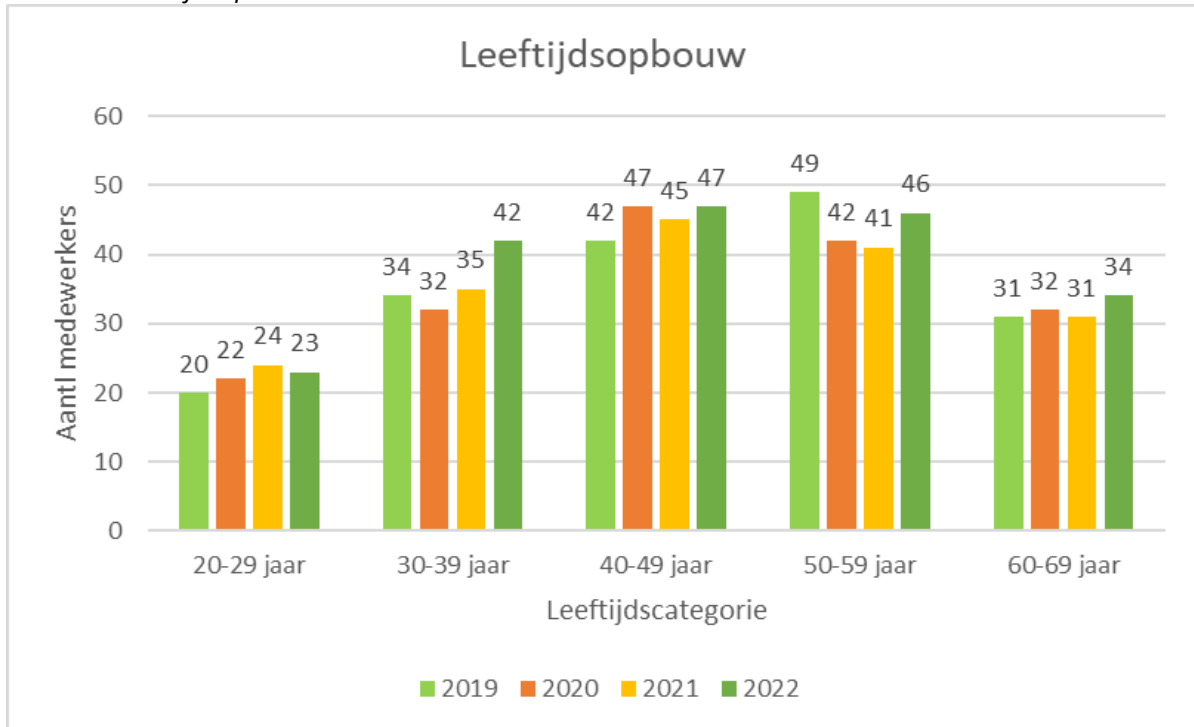
Leeftijdsopbouw

In onderstaande grafiek 5 is de leeftijdsopbouw aangegeven. Hierin is ook het MT meegenomen. Het totaal aantal medewerkers (inclusief MT) in de gemeente Borsele is in 2022 gestegen. Logischerwijs zijn daarom ook de verschillende leeftijdscategorieën toegenomen. De grootste stijging is in de leeftijdscategorie 30-39 jaar: daar zijn zeven medewerkers bijgekomen. Volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds is de opvallendste ontwikkeling de toename van het aantal medewerkers onder de 25 jaar en tussen de 25 en 35 jaar. Dit laatste is ook in Borsele herkenbaar, omdat die groep flink gegroeid is. Opvallend is dat we in Borsele in 2022 ook een medewerker hebben van 19 jaar oud, deze is bij de categorie 20-29 gerekend.

In Borsele vinden we het belangrijk dat onze leeftijdscategorieën goed in balans zijn. Daarom hebben we een KPI opgesteld waarin we in 2024 streven naar een verhoging van de leeftijdsgroep 20-29 jarigen en een verlaging van de leeftijdsgroep 60-69 jarigen. Zo is de parabool meer in balans. Belangrijk hierbij is om de leeftijdsgroepen 30-39 jarigen voldoende perspectief te bieden zodat zij bij onze organisatie blijven. Zij zijn van groot belang voor een gezonde basis. Meer over deze en de andere KPI's leest u in het hoofdstuk vooruitblik.



Grafiek 5: leeftijdsopbouw



De gemiddelde leeftijd in Borsele in 2022 is 45,7 jaar. Dit is een minimale stijging ten opzichte van een jaar eerder. In 2021 was de gemiddelde leeftijd namelijk 45,6 jaar. In 2019 en 2020 was dit respectievelijk 46 en 47.

Volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds is de landelijke gemiddelde leeftijd in 2022 47,2 jaar. Hiermee daalde de gemiddelde leeftijd opnieuw iets (2021: 47,4 jaar). De daling van de gemiddelde leeftijd is te verklaren door een veranderende samenstelling van het personeelsbestand. In Borsele zitten we dus ruim onder de gemiddelde leeftijd.

Leeftijd per domein

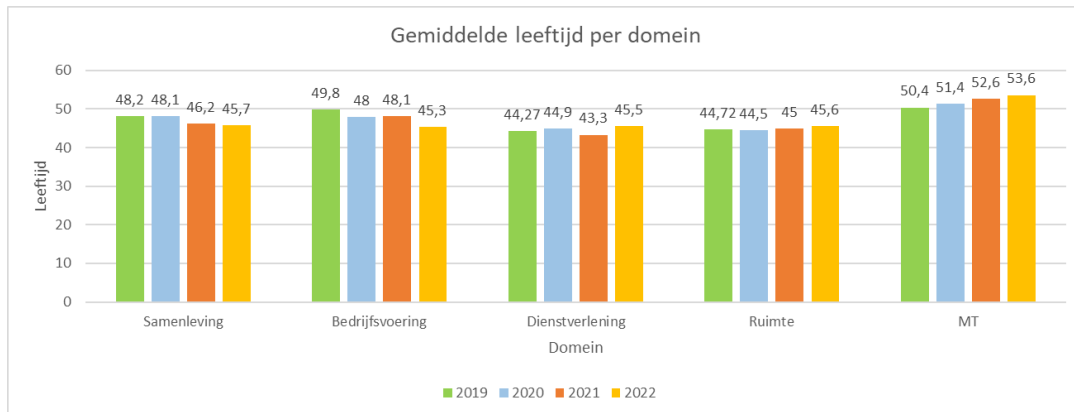
In onderstaande tabel is de gemiddelde leeftijd per domein aangegeven.

Tabel 5: gemiddelde leeftijd per domein

	2019	2020	2021	2022
Samenleving	48,2	48,1	46,2	45,7
Bedrijfsvoering	49,8	48	48,1	45,3
Dienstverlening	44,27	44,9	43,3	45,5
Ruimte	44,72	44,5	45	45,6
MT	50,4	51,4	52,6	53,6

In onderstaande grafieken zijn bovenstaande gegevens weergegeven in grafieken per domein.

Grafiek 6: gemiddelde leeftijd per domein



Opleidingen

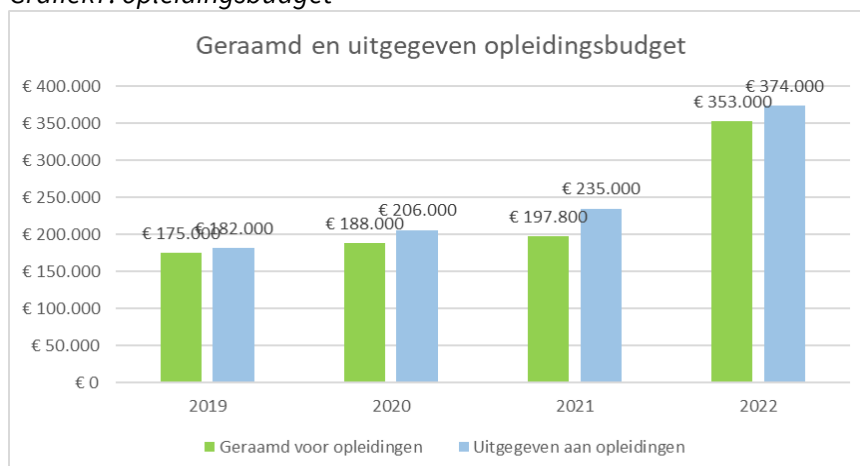
Elk jaar wordt een budget gereserveerd voor opleidingen. In het budget van 2021 en 2022 zijn ook de studiekosten van de wijkteams (CJG) en de ondernemingsraad meegenomen. Deze hebben een apart opleidingsbudget. In 2019 en 2020 maakten deze budgetten geen onderdeel uit van onderstaand overzicht. Het apart geraamde budget voor opleidingen in het kader van de Omgevingswet maakt overigens geen deel uit van onderstaand overzicht. Net als in voorgaande jaren is ook in 2022 meer uitgegeven aan opleidingen dan begroot. Dit is ook grafisch weergegeven in de grafiek op de volgende pagina.



Tabel 6: opleiding

	2019	2020	2021	2022
Geraamd voor opleidingen	€ 175.000	€ 188.000	€ 197.800	€ 353.000
Uitgegeven aan opleidingen	€ 182.000	€ 206.000	€ 235.000	€ 374.000

Grafiek7: opleidingsbudget

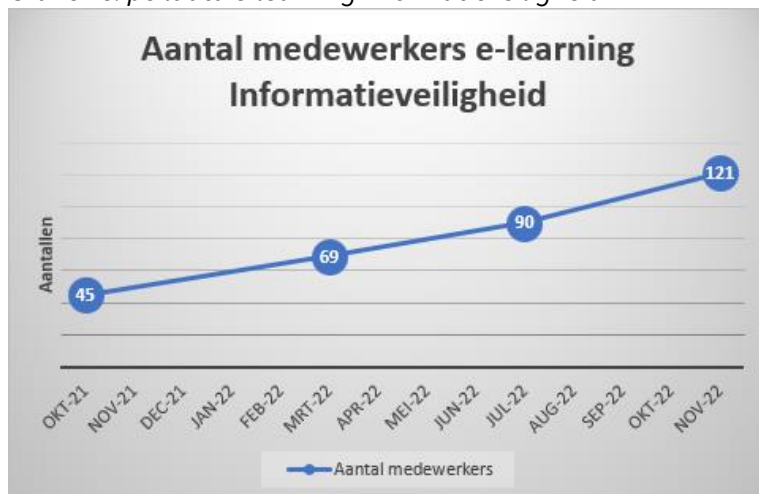


In 2022 is 6% meer uitgegeven dan begroot. In 2020 en 2021 waren deze percentages respectievelijk 10% en 18%. Er is in 2022 3% ten opzichte van de totale loonsom uitgegeven.

Medewerkers hebben in 2022 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. Deze beide trainingen liepen in 2022 deels door. Veel collega's volgden deze training. De kosten van deze twee incompany trainingen, die dus nog doorlopen in 2022, drukken behoorlijk op het opleidingsbudget. Ook werd de training agressie en geweld gevolgd door het team Burgerzaken en onze BOA's. Het MT volgde een training communicatieve en coachende vaardigheden. Ook vonden de jaarlijkse schrijftrainingen voor nieuwe en geïnteresseerde medewerkers plaats. Tot slot vonden de jaarlijkse JOIN-trainingen plaats waarin medewerkers leren werken met ons zaakstelsel.

In Borsele wordt gebruikt gemaakt van e-learnings van de Beveland Academie. Sinds de verplichting in 2021 hebben in totaal 121 collega's één of meerdere modules van de e-learning iBewustzijn afgerond. In 2021 waren dit er nog 45. Dit aantal is in 2022 met 76 collega's gestegen naar 121. Een mooi aantal, maar nog steeds heeft niet iedereen de verplichte onderdelen doorlopen. In onderstaande grafiek zijn de peildata te zien.

Grafiek 8: peildata e-learning informatieveiligheid



Generatiepact

In 2022 maakten dertien medewerkers gebruik van het generatiepact. In 2019 en 2020 maakten nog 23 medewerkers hier gebruik van. In 2021 waren dit 21 medewerkers. Het aantal personen is flink gedaald. Het totaal aan generatiepact-uren in 2022 bedraagt 168,9 uur per week. In 2021 was dit nog 208,8 uur. Dit is een daling van 19%. Een behoorlijke daling ten opzichte van eerdere jaren.

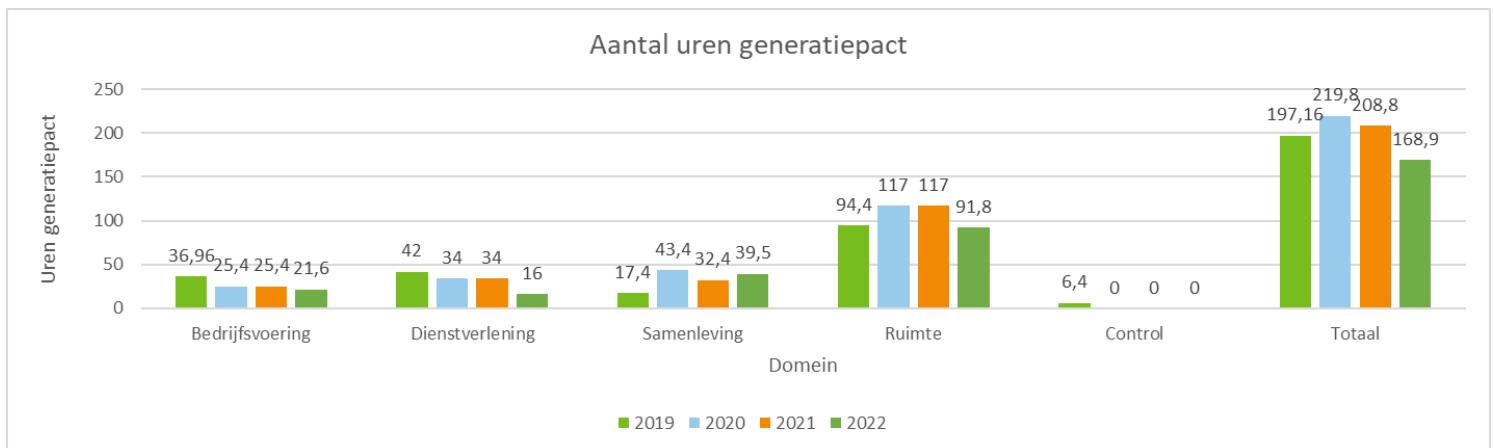
De gemeente Borsele heeft op 7 december 2020 het besluit genomen om de regeling generatiepact niet te verlengen. Het is dus logisch dat een daling van het aantal deelnemers en uren is ingezet. Het aantal medewerkers dat gebruik maakt van het generatiepact neemt af door stopzetting van nieuwe instroom en uitstroom door pensionering. In onderstaande tabel staat voor de afgelopen vier jaar de verdeling van het aantal generatiepact-uren per week en per domein.

Tabel 7: generatiepact-uren per week per domein

Domein/team	2019	2020	2021	2022
Bedrijfsvoering	36,96	25,4	25,4	21,6
Dienstverlening	42	34	34	16
Samenleving	17,4	43,4	32,4	39,5
Ruimte	94,4	117	117	91,8
Control	6,4	0	0	0
Totaal	197,16	219,8	208,8	168,9

In onderstaande grafiek zijn de uren generatiepact per domein voor de afgelopen vier jaar uiteengezet. Het aantal uren voor de domeinen Bedrijfsvoering, Dienstverlening en Ruimte zijn afgenomen. Dit heeft te maken met de pensionering van enkele medewerkers. Alleen binnen het domein Samenleving is een verhoging te zien. Hier gaat het om een urenuitbreiding van een medewerker die al generatiepacturen had.

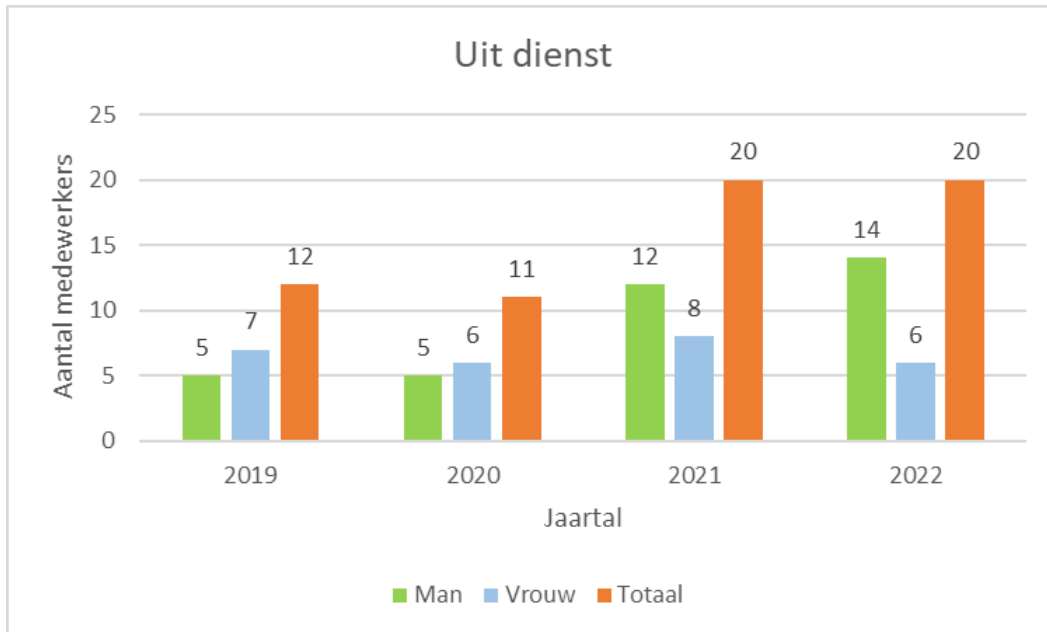
Grafiek 8: aantal uren generatiepact



Uit dienst

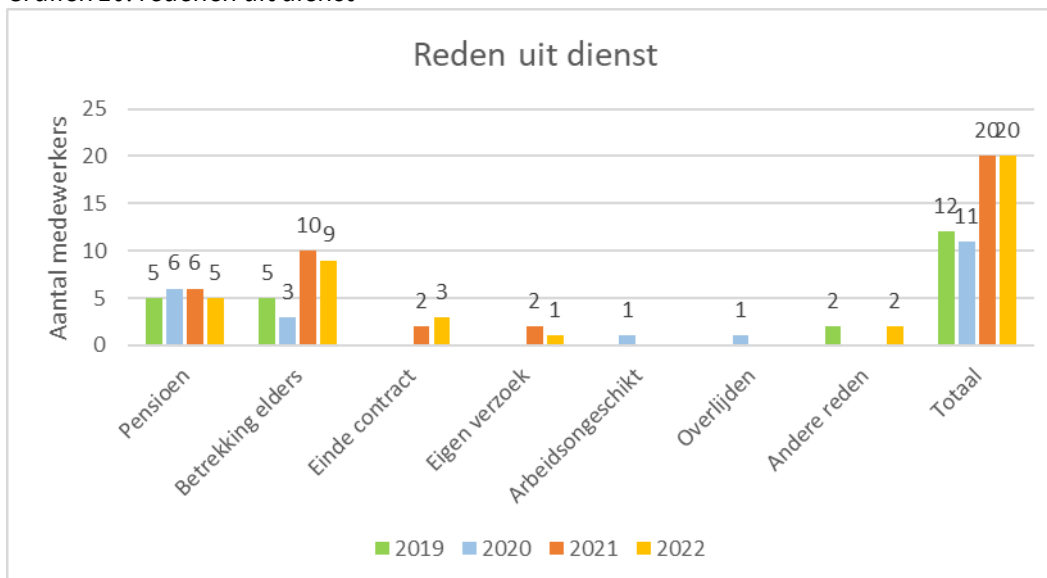
In onderstaande grafiek staat hoeveel medewerkers er per jaar uit dienst zijn gegaan.

Grafiek 9: uit dienst



In 2022 zijn er in totaal twintig medewerkers uit dienst gegaan. Hiervan zijn er vijf met pensioen gegaan. Negen personen hebben een betrekking ergens anders gevonden. Bij drie medewerkers liep het contract ten einde, hieronder waren twee tijdelijke Oekraïense krachten. Eén medewerker heeft in 2022 zelf initiatief genomen om te stoppen. Twee medewerkers vallen onder de categorie 'een andere niet genoemde reden'.

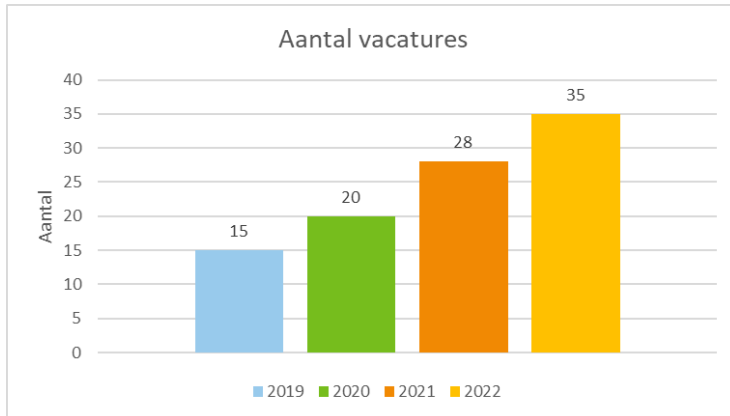
Grafiek 10: redenen uit dienst



Vacatures

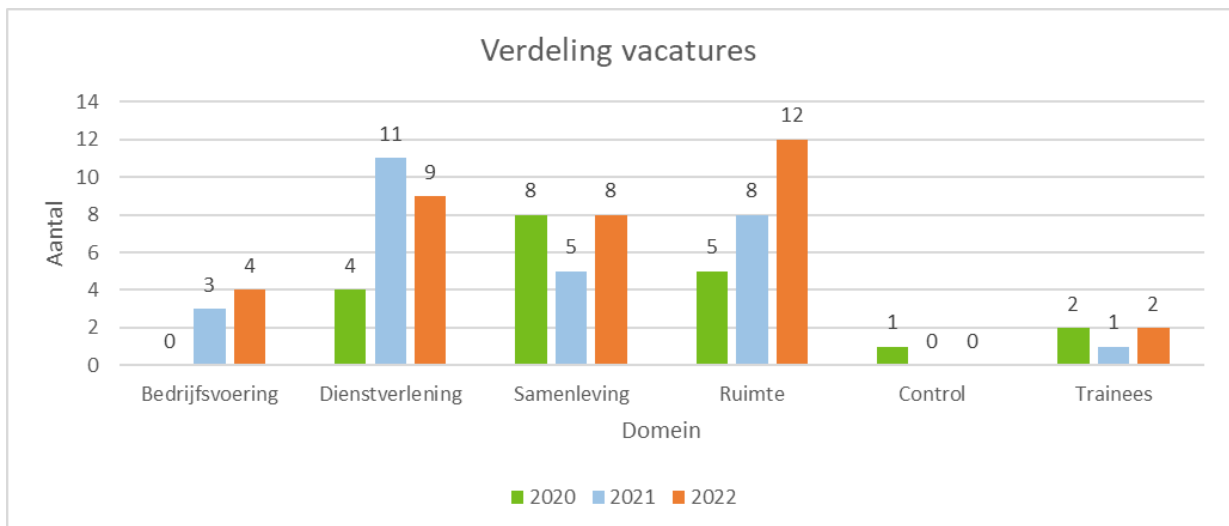
In de volgende grafiek is het aantal ontstane vacatures weergegeven. We zien in 2022 een toename van 7 vacatures ten opzichte van 2021. De stijgende lijn die vanaf 2019 zichtbaar is, is dus verder toegenomen. Dit is te verklaren doordat er in 2022 (net als in 2021) twintig mensen uit dienst zijn getreden. Ook zijn er een aantal medewerkers intern doorgestroomd naar een andere functie. Meer hierover onder het kopje doorstroom.

Grafiek 11: aantal vacatures



In grafiek 12 is het aantal vacatures per domein weergegeven. Hierbij zijn naast de vier domeinen ook Control/CISO/FG (in de grafiek Control genoemd) en trainees apart aangegeven.

Grafiek 12: verdeling vacatures



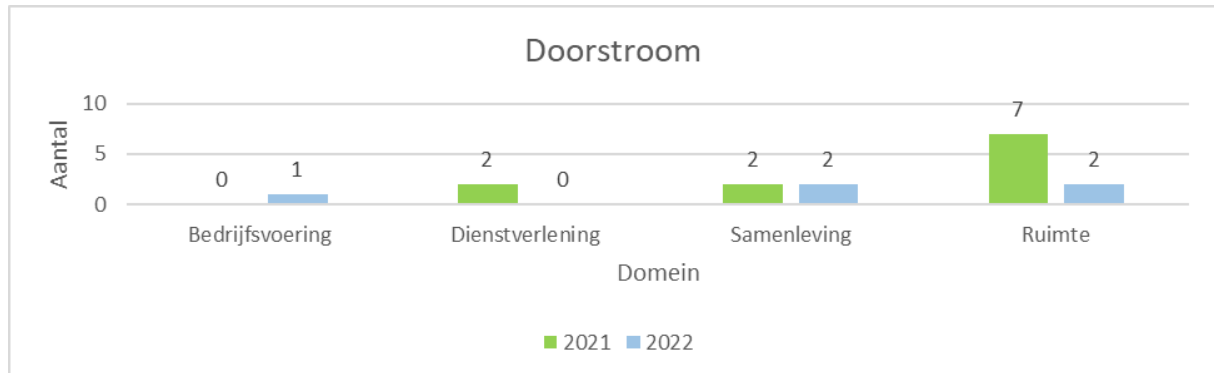
Doorstroom

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 2022 zijn er in totaal vijf vacatures intern ingevuld. In 2021 waren dit er 11. Onderstaande grafiek geeft het aantal medewerkers weer 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 2022 is dat voor twee trainees het geval geweest. Zij zijn nu werkzaam binnen het domein Dienstverlening en Samenleving. Van de twee intern ingevulde vacatures binnen het domein Ruimte betreft het een vacature in de buitendienst en een vacature voor het coördinatorschap binnen het team Leefomgeving.

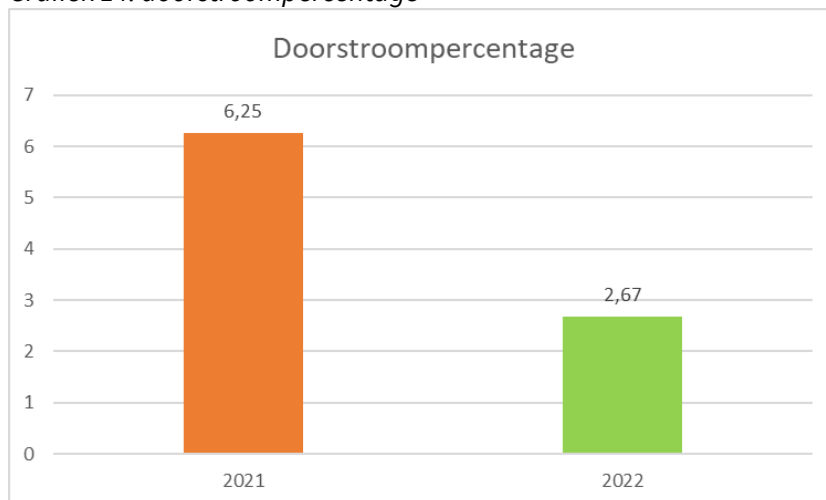
Grafiek 13: doorstroom



Het is de tweede keer dat in het sociaal jaarverslag de cijfers van doorstroom zijn opgenomen. Deze informatie geeft aan in hoeverre medewerkers doorstromen binnen de organisatie naar andere teams. Ten opzichte van vorig jaar is ons doorstroompercentage lager.

Kijkend naar de cijfers uit de personeelsmonitor van het A&O fonds blijkt dat het gemiddelde doorstroompercentage in 2022 gestegen is naar 8,4%. Het doorstroompercentage bij vergelijkbare gemeenten (20.000-50.000 inwoners) is gestegen naar 4,2%. In Borsele is het doorstroompercentage in 2022 2,67%. Dit is dus afgenomen. Als we het aantal intern ingevulde vacatures vergelijken met het totaal aantal vacatures in 2022, dan is in Borsele 17,9% intern gevuld. Zie grafiek 14 voor de doorstroompercentages in Borsele.

Grafiek 14: doorstroompercentage



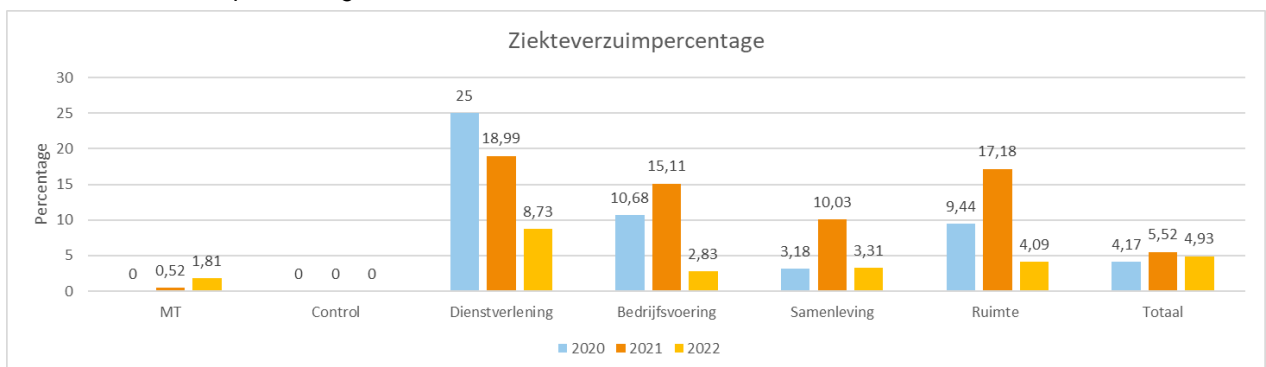
Verzuim

In de volgende grafieken zijn achtereenvolgens het verzuimpercentage, de gemiddelde verzuimduur en de meldingsfrequentie weergegeven.

Verzuimpercentage

Het ziekteverzuimpercentage binnen de gemeente Borsele in 2022 is 4,93%. Ten opzichte van vorig jaar is dit licht gedaald. Het landelijk ziekteverzuimpercentage ligt volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds in 2022 op 6,7%. De personeelsmonitor stelt dat het ziekteverzuimpercentage nog nooit zo hoog was. Een verklaring hiervoor kan zijn dat gemeentemedewerkers zich, vanwege corona, sneller ziekmelden bij bijvoorbeeld een verkoudheid. Het ziekteverzuimpercentage in Borsele ligt een stuk onder het landelijk gemiddelde.

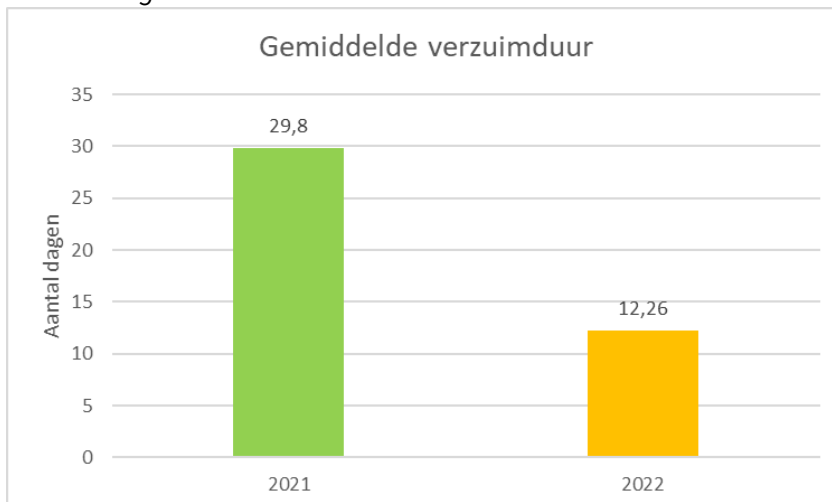
Grafiek 15: verzuimpercentage



Verzuimduur

De gemiddelde verzuimduur in Borsele is 12,62 dagen. Dit gemiddelde is sterk afgenomen in 2022 ten opzichte van 2021. De reden van verzuim mogen we niet bijhouden in verband met de privacy. Het kan onder andere te maken hebben met het einde van de coronapandemie en minder langdurig ziektegevallen.

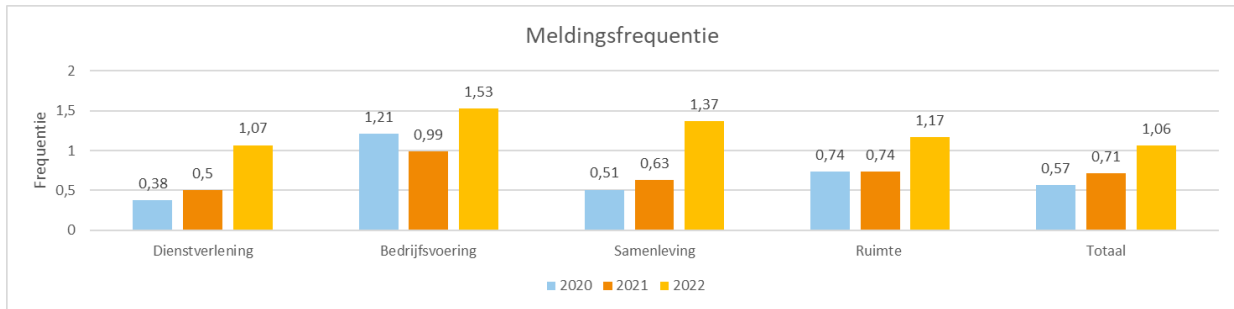
Grafiek 16: gemiddelde verzuimduur



Meldingsfrequentie

De meldingsfrequentie is het aantal keren dat een medewerker zich ziek meldt. In onderstaande grafiek is te zien dat de meldingsfrequentie in 2022 is toegenomen. Ook dit kan te maken hebben met corona. Als de meldingsfrequentie hoger wordt, melden medewerkers zich vaker ziek. In 2022 is de frequentie 1,06 ten opzichte van 0,71 in 2021. In 2019 was de meldingsfrequentie 0,57. In het sociaal jaarverslag van 2021 (vorig jaar uitgebracht) stonden bij deze grafiek verkeerde cijfers voor 2020 en 2021. In dit sociaal jaarverslag van 2022 hebben we deze cijfers daarom aangepast om een goede vergelijking te kunnen maken.

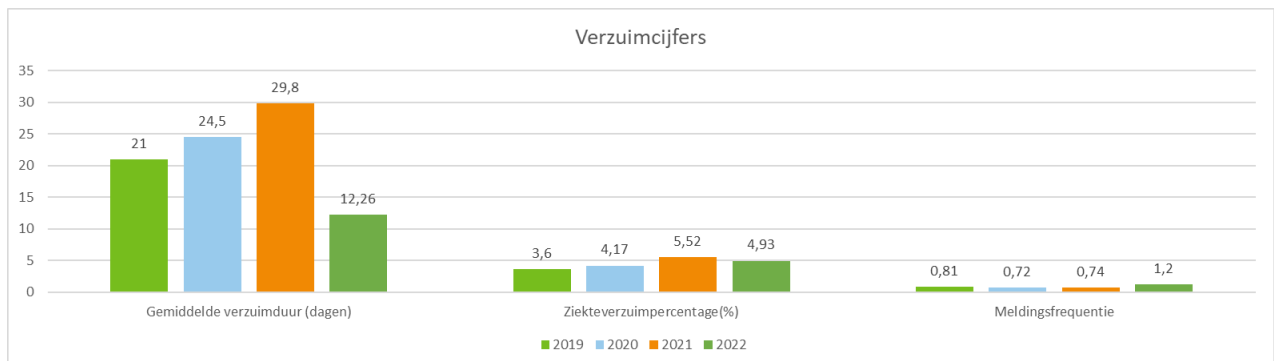
Grafiek 16: meldingsfrequentie



Overzicht

In onderstaande grafiek staan de totalen van alle verzuimcijfers naast elkaar.

Grafiek 17: vergelijking verzuimcijfers



AOW

In 2022 is de pensioengerechtigde leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Inmiddels is de AOW-gerechtigde leeftijd tot en met 2028 vastgesteld. Dit is berekend op basis van het Pensioenakkoord. Voor medewerkers geboren na 1 oktober 1961 is de AOW-leeftijd nog niet bekend. Maar deze is minimaal 67 jaar en drie maanden. In 2022 zijn er vijf medewerkers met pensioen gegaan.

Wet Banenafpraak en quotum arbeidbeperkten

In 2022 zijn er geen medewerkers aangesteld met een achterstand op de arbeidsmarkt. Bij de gemeente Borsele zijn wel medewerkers werkzaam met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het onderstaand overzicht geeft aan hoeveel uur per week zij werken.

Team	Inhuur/ in dienst	Contracturen per week
Buitendienst	Inhuur	36 uur
Buitendienst	Inhuur	30 uur
Buitendienst	Inhuur	36 uur
Buitendienst	Inhuur	19 uur
Buitendienst	Inhuur	14,5 uur
Buitendienst	Inhuur	36 uur
Facilitaire dienstverlening	In dienst	16 uur
Informatiebeheer en ondersteuning	In dienst	24 uur
<i>Totaal aantal uren</i>		<i>211,5 uur</i>

Vooruitblik

In het begin van dit jaarverslag schreven we over duurzame inzetbaarheid in Borsele. In 2022 hebben we in het kader daarvan Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's) vastgesteld voor het jaar 2024. Dit zijn concrete doelen op het gebied van in- en doorstroom, pensioen, waardering, ontwikkeling, verzuim, gezonde leeftijdsopbouw en functie en perspectief. Hier gaan we in 2023 verder mee aan de slag. Zie bijlage 1 voor alle KPI's. Ook gaan we verder met de thema's talentmanagement en vitaliteit. In de personeelsmonitor van het A&O fonds staan deze onderwerpen op nummer 2 en nummer 4 van de top 5 belangrijkste HR thema's in de komende drie jaar. Op nummer 3 staat SPP, waar we in Borsele ook in 2023 en 2024 verder mee aan de slag gaan. Mooi om te zien dat we in Borsele aansluiten bij de landelijke ontwikkelingen op het gebied van HR.

Bijlage 1: Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's) Bfit

We willen als Borsele fit zijn voor de veranderende, toekomstige maatschappelijke opgaven. Daarom is het belangrijk dat iedereen zijn of haar steentje bijdraagt om voorbereid te zijn op de toekomst. Dit doen we onder andere door te blijven leren en ontwikkelen, investeren in (mentale) gezondheid en te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden. Zo zorgen we er samen voor dat iedereen tot aan zijn of haar pensioen gezond, gelukkig en gemotiveerd kan blijven werken. In het overkoepelende beleid Bfit gaan we aan de slag met de thema's mobiliteit, gezondheid en vitaliteit, cultuur en leiderschap en flexibiliteit. Daarnaast hebben we tien meetbare doelen (kpi's) opgesteld:

1. Door- en uitstroomgegevens van Borsele

- a. In 2021 was er een doorstroom percentage van 39%. Ons streven is om dit percentage in 2024 in ieder geval gelijk te houden.
- b. In 2021 was er een uitstroompercentage met betrekking elders van 40%. In 2024 willen we dit percentage verlagen met 5% naar 35%.

2. Gezonde leeftijdsopbouw

- a. De gemiddelde leeftijd is in Borsele 45,6 jaar in 2021. Dit is iets lager dan het lokale gemiddelde. Wel moeten de verschillende leeftijdsgroepen meer in balans worden. In 2021 was de onderverdeling als volgt en in 2024 streven we naar het volgende:

2021	2023
20-29 jaar: 13,64%	20-29 jaar: 17%
30- 39 jaar: 19,89%	30-39 jaar: 22%
40-49 jaar: 25,57%	40-49 jaar: 22%
50-59 jaar: 23,30%	50-59 jaar: 22%
60>: 17,61%	60>: 17%

In 2024 streven we naar een verhoging van de leeftijdsgroep 20-29 jarigen en een verlaging van de leeftijdsgroep 60-69 jarigen. Zo is de paraboool meer in balans. Ook zijn de leeftijdsgroepen 40-49 en 50-59 iets oververtegenwoordigd en mogen dus iets omlaag.

3. Pensioen

Inzichtelijk maken wie binnen nu en vier jaar met pensioen gaat en een gespreksprotocol ontwikkelen specifiek voor de 60-plussers om de medewerkers en de organisatie voor te bereiden op het pensioen.

4. Verzuimpercentage

- a. Verzuimpercentage terugdringen van 5,5% (2021) naar 4,5% in 2024.
- b. De verzuimduur verlagen van 29 (2021) naar gemiddeld 23 dagen in 2024.

5. Een gezonde basis

- a. In 2024 is het percentage 'gezonde basis' gegroeid van 41% (2021) naar 51% (landelijk gemiddelde). Op basis van het meetinstrument inzetbaarheidsscan.

6. Ervaren werkbelasting

- a. Op basis van het meetinstrument inzetbaarheidsscan wordt de werkbelasting positiever ervaren en gewaardeerd van een 6,4 (2021) naar een 6,7 in 2024.

Deze kpi hangt samen met de prioriteit 'Talentmanagement' waar we in 2022 mee aan de slag zijn gegaan. Er worden organisatiebrede sessies georganiseerd zoals PEP of werkgeluk om medewerkers tools te leren om hen zo efficiënt mogelijk te laten werken. Ook gaan de managers vaker in gesprek met medewerkers om het over werkvoorraad te hebben.

7. Aandacht en waardering

- a. Op basis van het meetinstrument inzetbaarheidsscan is de score op het onderdeel aandacht en waardering op middellange termijn in lijn met het landelijk gemiddelde (concreet doel op korte termijn van 5,9 in 2021 naar 6,4 in 2024).

8. Pestgedrag/ongewenst gedrag

- a. Op basis van het meetinstrument inzetbaarheidsscan is de score van ervaren pestgedrag gedaald van 16% (2021) naar het liefst 0% maar in ieder geval 10% (2024).

9. Functie en perspectief

- a. Op basis van het meetinstrument inzetbaarheidsscan is de score voor waardering van de functie en het functieperspectief in lijn met landelijk gemiddelde. Van 6,3 (2021) naar 6,5 in 2024.

10. Ontwikkeling en ontplooiing

- a. Op basis van het meetinstrument inzetbaarheidsscan is de score voor ontwikkeling en ontplooiing gestegen van 6,1 (2021) naar score 6,5 in 2024. Op middellange termijn streven wij naar het landelijk gemiddelde ± 7 .

We gebruiken de inzetbaarheidsscan van 2022 als een tussenmeting maar de kpi's zijn gesteld voor 2024. In 2024 bepaalt het MT of de inzetbaarheidsscan nog jaarlijks wordt uitgevoerd of dat de frequentie wordt verlaagd naar eens in de twee of drie jaar.