



gemeente
BORSELE

SOCIAAL JAARVERSLAG

2023

Inhoud

Inhoud	1
Voorwoord	2
Duurzame inzetbaarheid.....	3
Verdeling domeinen	5
Verhouding man/vrouw	6
Werktijd	6
Leeftijdsopbouw	7
Leeftijd per domein	9
Opleidingen.....	9
Generatiepact	11
Uit dienst.....	12
Vacatures	13
Doorstroom.....	14
Verzuim	15
Verzuimpercentage	15
Verzuimduur	16
Meldingsfrequentie.....	17
Overzicht	17
AOW-leeftijd	18
Wet Banenafpraak en quotum mensen met een arbeidsbeperking	18
Vooruitblik 2024	18
Bijlage 1: Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's).....	19

Voorwoord

Dag in, dag uit, werken de 209 medewerkers van de gemeente Borsele energiek, met vertrouwen en verantwoordelijkheid voor én met de inwoners van Borsele. 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 (OR). 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.

Ook in 2023 is er veel gebeurd. Zo is er een nieuw projectteam opgericht: grootschalige energietransitie & leefomgeving Borsele. Dit team houdt zich bezig met grootschalige projecten op het gebied van energietransitie, waaronder de mogelijke komst van twee kerncentrales naar onze gemeente. Zij gingen aan de slag met een intensief participatietraject met de Borselse Voorwaarden Groep, ook wel de 'Borselse 100' genoemd. De opvang van Oekraïense vluchtelingen ging ook in 2023 door en we vingen permanent 190 ontheemden op in de verschillende dorpen. In juni van dit jaar waren we medeorganisator van de ZLM-tour; de grootste Nederlandse etappekoers voor profwielrenners. Veel collega's droegen een steentje bij aan dit grote evenement. In juni was er nog een bijzondere gebeurtenis: burgemeester Gerben Dijksterhuis tekende bij voor een nieuwe termijn van zes jaar en we stonden feestelijk stil bij zijn herbenoeming.

Als organisatie zette we veel in op duurzaam inzetbare medewerkers. Zo hadden we voor het eerst een organisatiebrede ontwikkelkalender, zodat medewerkers zich persoonlijk en vakinhoudelijk kunnen ontwikkelen. Ook startten er op het gebied van vitaliteit verschillende initiatieven, zoals een saladebar, stoelmassages en een vitaliteitsbrochure. In 2023 zijn we ook afgestapt van de reguliere beoordelings- en functioneringsgesprekken en overgegaan op coachingsgesprekken.

In 2023 voerden we geen inzetbaarheidsscan uit maar vonden er wel teamgesprekken plaats op basis van de resultaten van de inzetbaarheidsscan uit 2022. Mede op basis hiervan besloten we om meer in te zetten op interne communicatie en arbeidsmarktcommunicatie. Maar ook kijken we kritisch naar de span of control van het management. Ook zijn er in het kader van integriteit gesprekken gevoerd op teamniveau over gewenst en ongewenst gedrag.

Voor 2024 gaan we verder aan de slag met onze speerpunten op het gebied van vitaliteit, ontwikkeling, goed werkgeverschap en strategische personeelsplanning.

Managementteam gemeente Borsele,

Yvonne Otte
Jack Jansen
Martijn Priem
Manon Holster- Siemons
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 en de bijbehorende medewerkerssessies. 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 2023 gaven we verder uitvoering aan het plan van aanpak voor Bfit. Zo was de ontwikkelkalender een groot succes. Ook gaven we concreet uitvoering aan verschillende initiatieven rondom vitaliteit. Daarnaast stelden we de verlofspaarregeling vast die medewerkers in staat stelt om aanvullend extra verlof te sparen.

In 2023 voerden we geen inzetbaarheidsscan uit onder medewerkers. Wel voerden de domeinmanagers teamgesprekken met de teams, samen met een ambassadeur van het Ministerie van Inzetbaarheid©. Uit deze gesprekken kwam naar voren dat er in bepaalde teams afstand wordt ervaren tussen leidinggevend en bestuur enerzijds en tussen de leidinggevend en de medewerkers anderzijds. Dit resulteert in een tekort aan aandacht, erkenning en waardering. Bij sommige teams kwam als mogelijke oorzaak naar voren het ontbreken van roluidelijkheid (bij teamcoördinator en domeinmanager) en de grootte van de domeinen. Er kwamen ook teamspecifieke thema's naar boven zoals werkbelasting en het goed in beeld krijgen van de werkzaamheden en projecten. Maar ook hoe er vanuit de organisatie (dus ook andere teams) naar het desbetreffende team wordt gekeken en omgegaan.

Een belangrijk advies dat het Ministerie van Inzetbaarheid© gaf aan de organisatie is om kritisch te kijken naar de grootte van de domeinen. Eind 2023 zijn we hiermee aan de slag gegaan. In 2024 wordt dit verder uitgewerkt. Ook gaan we dan verder met de verschillende onderwerpen rondom Bfit.



Kerncijfers

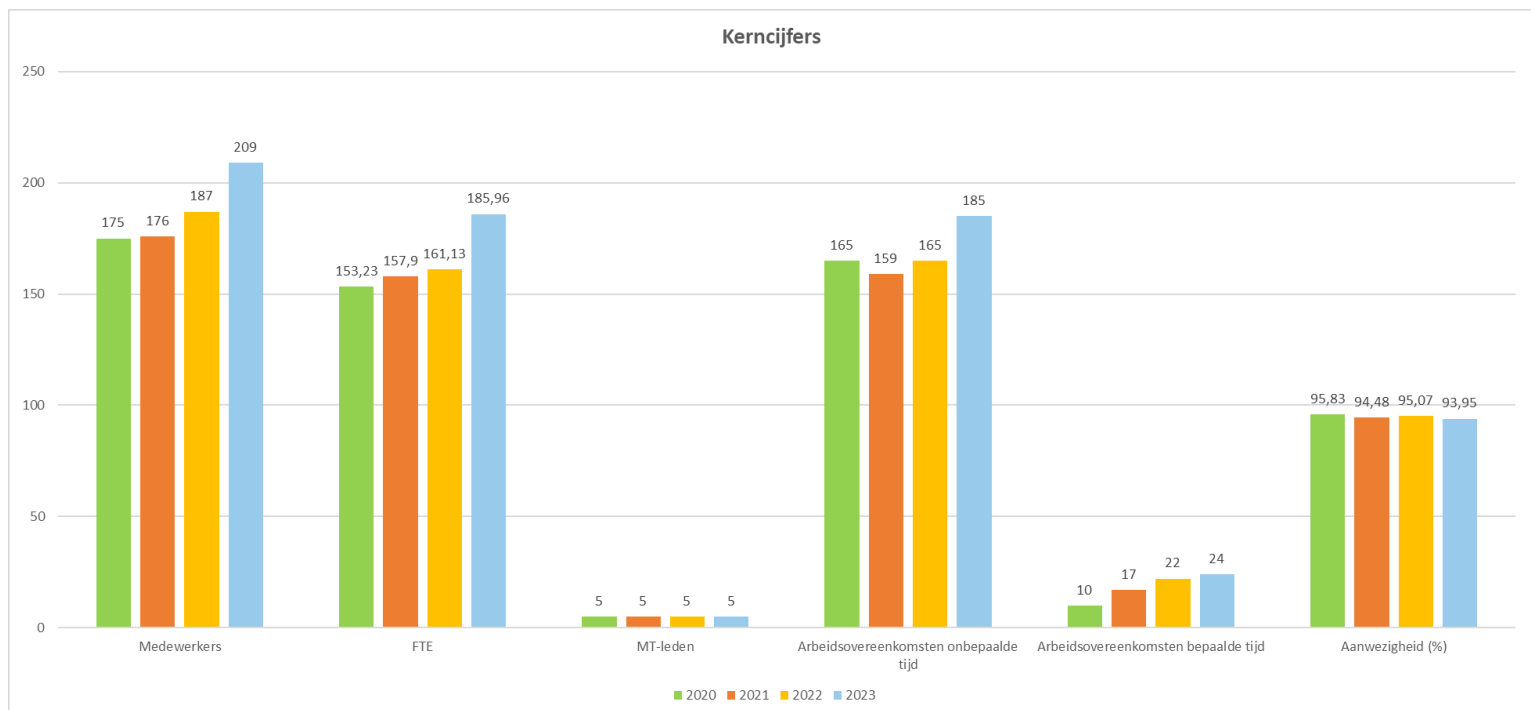
Tabel 1: kerncijfers

	2020	2021	2022	2023
Medewerkers	175	176	187	209
FTE	153,23	157,9	161,13	185,96
MT-leden	5	5	5	5
Arbeidsovereenkomsten onbepaalde tijd	165	159	165	185
Arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd	10	17	22	24
Aanwezigheid (%)	95,83	94,48	95,07	93,95

Bovenstaande kerncijfers zijn in onderstaande grafiek weergegeven. Volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds is in 2023 de landelijke bezetting gestegen met 5,6% ten opzichte van 2022. De stijgende trend zette daarmee door en is wederom het grootst van de afgelopen jaren. Dit komt mede doordat de invulling van vacatures bij gemeenten in 2023 iets makkelijker afging dan het jaar daarvoor. De landelijke toename heeft ook te maken met de extra taken die op gemeenten afkomen. In Borsele hebben we zelfs een stijging van bijna 12%. Dit verklaren we onder andere door de ontwikkelingen rondom de energietransitie, specifiek in onze gemeente.

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 staat de verdeling van het aantal medewerkers over de verschillende domeinen.

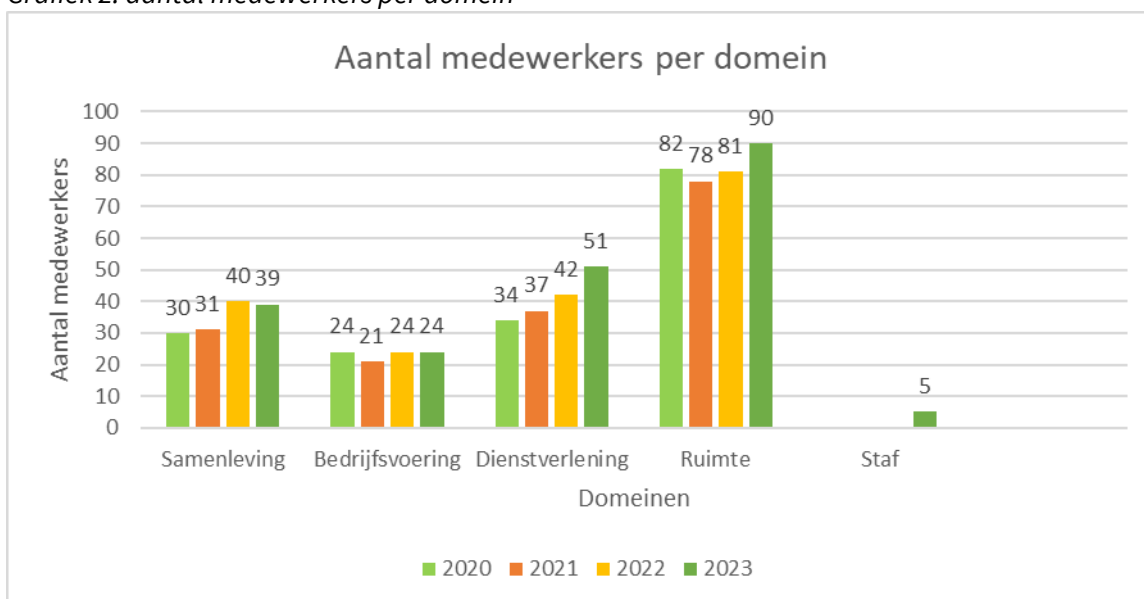
Tabel 2: verdeling aantal medewerkers over domeinen

	2020	2021	2022	2023
Samenleving	30	31	40	39
Bedrijfsvoering	24	21	24	24
Dienstverlening	34	37	42	51
Ruimte	82	78	81	90
Staf				5

Het aantal externe inhuur is in bovenstaand overzicht en verdere tabellen niet meegeteld/opgenomen, tenzij expliciet benoemd. Het MT staat niet los benoemd, zij vallen onder hun eigen domein. Vanaf 2023 geven we ook het aantal medewerkers van team staf weer.

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 in 2023 binnen het domein Bedrijfsvoering gelijk is gebleven. Bij het domein Samenleving is een afname van één collega. Bij het domein Dienstverlening zijn er negen medewerkers bijgekomen. Dit komt door een aantal strategische keuzes en belangrijke ontwikkelingen, zoals de integratie van medewerkers van het mainport programma Veilige Zeehavens, de stapsgewijze uitbreiding van VTH-capaciteit (Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving) na een extern onderzoek en de Wet open overheid (Woo). Ook was er een toename in communicatieactiviteiten door projecten rondom energietransitie en digitalisering wat extra inzet vraagt van het communicatieteam. Bij het domein Ruimte is een flinke stijging te zien van negen medewerkers. Dit heeft te maken met functies op het gebied van de klimaatdoelstellingen en het verduurzamen van alle gemeentelijke gebouwen. In de personeelsmonitor staat dat Ruimtelijke ordening en milieu een uitdaging blijft voor gemeenten. Net als in 2021 en 2022 was de ervaring dat binnen dit functiegebied vacatures moeilijk in te vullen zijn.

Grafiek 2: aantal medewerkers per domein



Verhouding man/vrouw

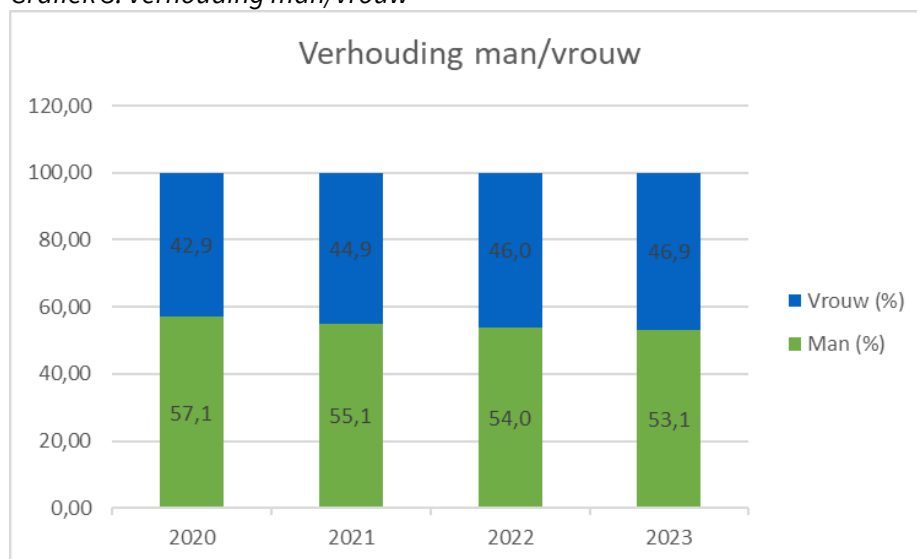
In onderstaande tabel is het aantal mannelijke en vrouwelijke medewerkers aangegeven in Borsele. In grafiek 3 is dit omgerekend naar percentage. In Borsele is in 2023 53,1% van de medewerkers man en 46,9% vrouw. Zowel het aantal vrouwen als het aantal mannen is in 2023 toegenomen. Dit is afwijkend ten opzichte van de landelijke percentages. Vanuit de personeelsmonitor van het A&O fonds blijkt dat er in 2023 45% mannen en 55% vrouwen werkten bij gemeenten.



Tabel 3: verhouding man/vrouw

Aantal medewerkers	2020	2021	2022	2023
Man	100	97	101	111
Vrouw	75	79	86	98
Totaal	175	176	187	209

Grafiek 3: verhouding man/vrouw



Werktijd

In onderstaande tabel staat hoeveel personen voltijd of deeltijd werken. Deze gegevens zijn dit jaar voor de tweede keer toegevoegd aan het sociaal jaarverslag. In 2023 werkte 60,8% van de medewerkers voltijd en 39,2% deeltijd. Vergeleken met 2022 is het gemiddeld aantal voltijdwerkers afgenomen en het aantal deeltijdwerkers toegenomen. Dit komt doordat er in 2023 meer nieuwe collega's zijn bijgekomen die deeltijd werken. In de personeelsmonitor van het A&O fonds staat dat in 2023 59% van alle medewerkers voltijd werkten en 41% deeltijd. In Borsele werken dus net iets meer medewerkers fulltime dan het landelijk gemiddelde.

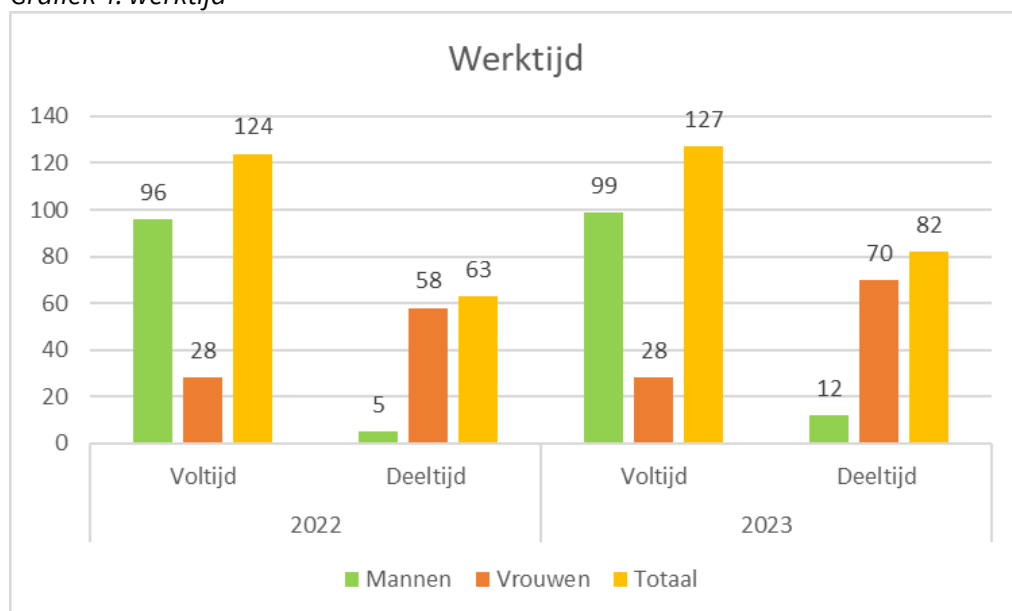
Volgens de personeelsmonitor werkt van de vrouwen 40% voltijd en 60% deeltijd. In Borsele werkt 28,6% van de vrouwen voltijd en 71,4% deeltijd. Naar verhouding werken vrouwen in Borsele dus minder dan gemiddeld in *voltijd*. Van de mannen werken volgens de personeelsmonitor 83% voltijd en 17% deeltijd. In Borsele werkt 89,2 % van de mannen voltijd en 10,8% deeltijd. Naar verhouding werken mannen in Borsele dus meer dan gemiddeld in *voltijd*. In tegenstelling tot

verwachtingen over generatie Z (jongeren geboren tussen 1995 en 2010), werken zij meer voltijd (66%) dan alle collega's boven de 35 jaar (gemiddeld minder dan 60% voltijd). In Borsele zien we dat 78,3% procent van deze specifieke generatie voltijd werkt (18 van de 23 collega's).

Tabel 4: werktijd

	2022		2023	
	Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd
Mannen	96	5	99	12
Vrouwen	28	58	28	70
Totaal	124	63	127	82
Percentage	66,3%	33,7%	60,8%	39,2%

Grafiek 4: werktijd



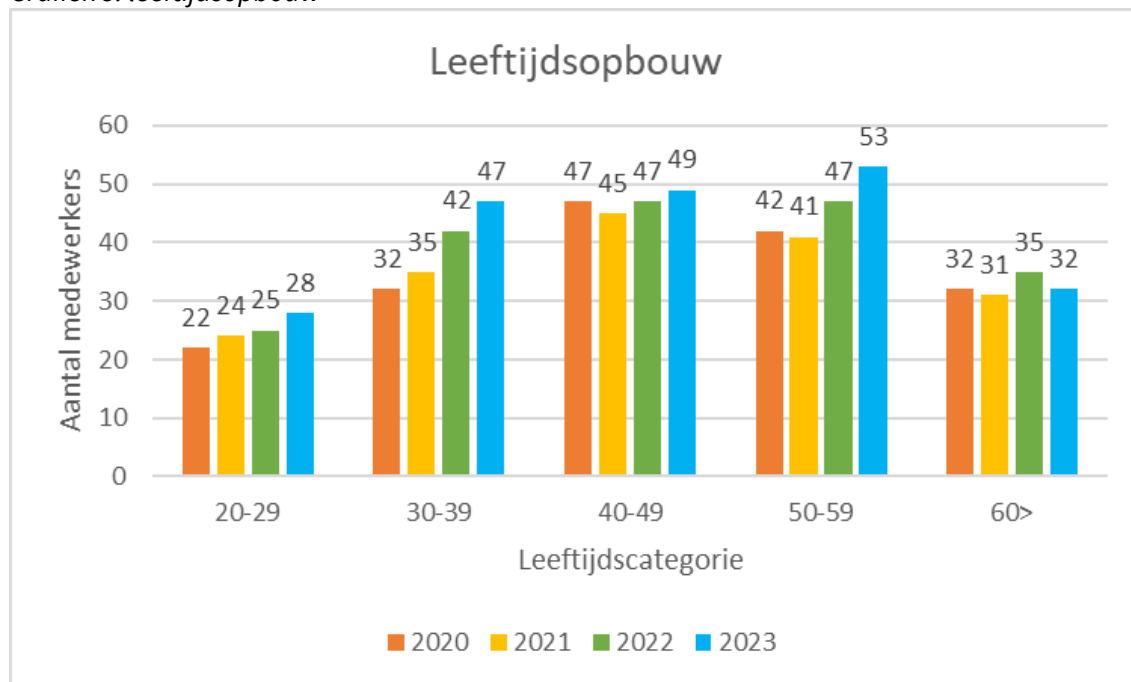
Leeftijdsopbouw

In onderstaande grafiek 5 is de leeftijdsopbouw aangegeven. Hierin is ook het MT meegenomen. Het totaal aantal medewerkers in de gemeente Borsele is in 2023 gestegen. We zien een toename in elke leeftijdscategorie, behalve onder de 60-plussers. Daar is een kleine afname van 3 medewerkers. De grootste stijging is in de leeftijdscategorie 50-59 jaar: daar zijn zes medewerkers bijgekomen. Volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds steeg de afgelopen jaren telkens het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar, terwijl het aandeel 60-plussers gelijk bleef. In 2023 was 19,3% van de medewerkers jonger dan 35 jaar. Ook in Borsele is het aantal medewerkers in de leeftijdscategorieën 20-29 en 30-39 weer gegroeid.

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 hoger aandeel van de leeftijdsgroep '20-29'-jarigen en een lager aandeel van de leeftijdsgroep '60-69'-jarigen. Zo is de parabool meer in balans. Belangrijk hierbij is om de leeftijdsgroep '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 bijlage 1.



Grafiek 5: leeftijdsopbouw



De gemiddelde leeftijd in Borsele in 2023 is 45 jaar. Dit is, ondanks het feit dat we jaarlijks een jaar ouder worden, een behoorlijke daling ten opzichte van 2022. Toen was de gemiddelde leeftijd namelijk 45,7 jaar. Volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds is de landelijke gemiddelde leeftijd in 2023 ook gedaald en komt daarmee op 46,8 jaar. De daling van de gemiddelde leeftijd is te verklaren door een veranderende samenstelling van het personeelsbestand. In Borsele liggen we nog steeds ruim onder de gemiddelde leeftijd.

Tabel 5: gemiddelde leeftijd in Borsele

	2020	2021	2022	2023
Gemiddelde leeftijd totaal	47	45,6	45,7	45

Leeftijd per domein

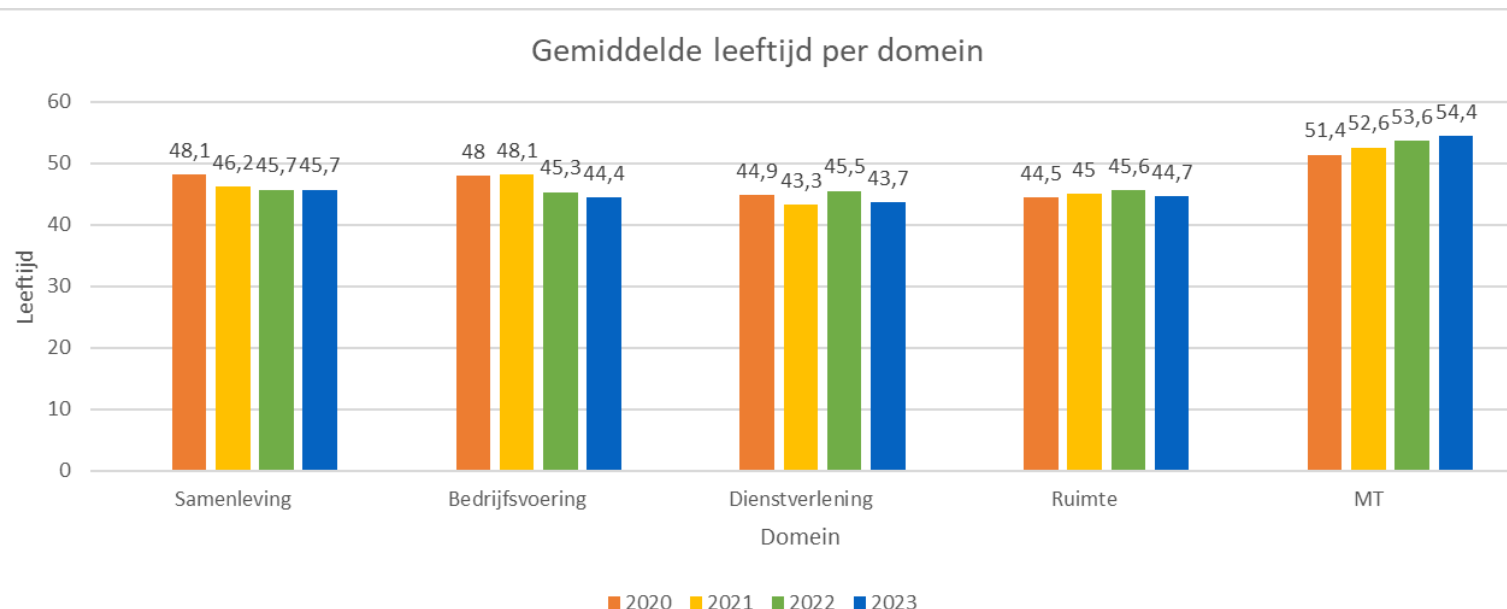
In onderstaande tabel is de gemiddelde leeftijd per domein aangegeven.

Tabel 6: gemiddelde leeftijd per domein

	2020	2021	2022	2023
Samenleving	48,1	46,2	45,7	45,7
Bedrijfsvoering	48	48,1	45,3	44,4
Dienstverlening	44,9	43,3	45,5	43,7
Ruimte	44,5	45	45,6	44,7
MT	51,4	52,6	53,6	54,4

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

Grafiek 6: gemiddelde leeftijd per domein



Opleidingen

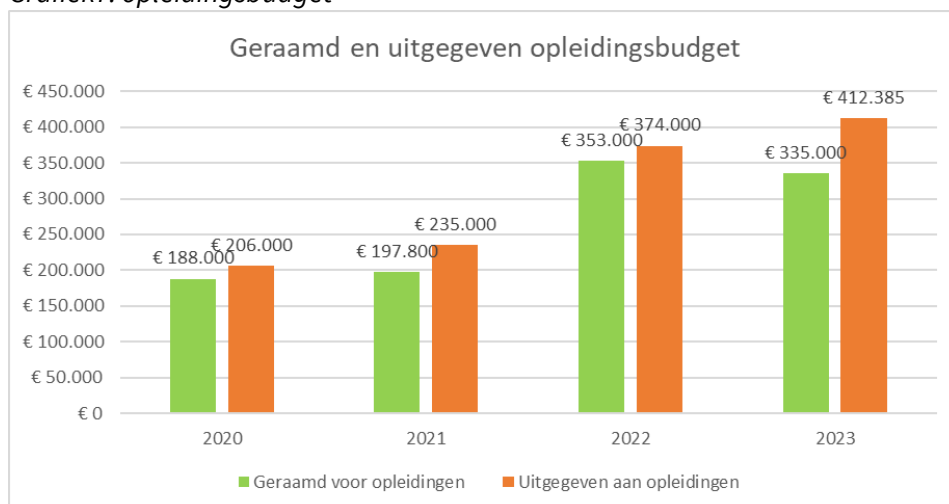
Elk jaar reserveren we budget voor opleidingen. In het budget van 2021 en 2022 zijn ook de studiekosten van de wijkteams (CJG) en de ondernemingsraad meegenomen. Deze hebben een apart opleidingsbudget. In 2020 maakten deze budgetten geen onderdeel uit van onderstaand overzicht. In 2023 was ook nog sprake van apart (opleidings)budget voor de omgevingswet. Net als in voorgaande jaren is ook in 2023 meer uitgegeven aan opleidingen dan begroot. Dit is grafisch weergegeven in grafiek 7 op de volgende pagina. Vanaf 2022 zien we een aanzienlijke stijging van de gemaakte kosten aan opleidingen. Dit komt mede doordat de organisatie in aantal medewerkers flink gegroeid is de afgelopen jaren.



Tabel 7: opleiding

	2020	2021	2022	2023
Geraamd voor opleidingen	€188.000	€197.800	€353.000	€335.000
Uitgegeven aan opleidingen	€206.000	€235.000	€374.000	€412.385

Grafiek7: opleidingsbudget



In 2023 is 23% meer uitgegeven dan begroot. In 2020 en 2021 waren deze percentages respectievelijk 10% en 18%. In 2023 is er 2,81% ten opzichte van de totale loonsom uitgegeven. Er zijn gemiddeld meer medewerkers in dienst genomen die rechtstreeks van school kwamen of zij-instromers waren. Dit vroeg in 2023 extra inspanning om die medewerkers op niveau te krijgen. Dit verklaart het hoge percentage van meer uitgegeven opleidingsbudget dan begroot.

Als gemeente willen we dat onze collega's goed voorbereid zijn op de steeds sneller veranderende omgeving. Dit doen we door te blijven leren en ontwikkelen, zodat we ons verandervermogen vergroten. Daarnaast willen we ieders unieke talenten nog beter ontwikkelen en inzetten. Daarom introduceerden we in 2023 voor het eerst een ontwikkelkalender. Hierop staan trainingen en opleidingen waar alle collega's zich voor kunnen aanmelden. Er werden tien verschillende soorten trainingen gegeven die in totaal maar liefst 188 deelnemers hadden. De trainingen die gegeven werden zijn: bestuurs- en gemeenterecht (voor beginners), Excel, vitaliteit, Persoonlijk Efficiency Programma (PEP), projectmatig werken, feedback geven en ontvangen, gemeentefinanciën, overtuigend inspireren en omgaan met agressie en emotie. 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. Naast de ontwikkelkalender blijven we ook inzetten op individuele opleidings- en ontwikkelbehoeften.

In Borsele maken we gebruik van e-learnings van de Bevelanden Academie. Sinds 2021 zijn verschillende modules over informatieveiligheid en privacy verplicht voor nieuwe medewerkers. We willen hiermee de bewustwording rondom veilig werken vergroten. Uit de data blijkt dat niet iedere nieuwe medewerker aan de verplichting voldoet. Daarnaast zijn de e-learnings geen middel om alle medewerkers frequent te trainen. Dat is wel nodig om weerbaar te blijven tegen alsmaar nieuwe cyberdreigingen. Daarom oriënteren we ons samen met de Bevelandse gemeenten en GR de Bevelanden op een geavanceerder bewustwordingsprogramma.

Generatiepact

In 2023 maakten 17 medewerkers gebruik van het generatiepact. In 2020 waren dit er 23 en in 2021 waren het 21 medewerkers. In 2022 maakten er 13 medewerkers gebruik van het generatiepact. Na een eerdere flinke daling van het aantal gebruikers, is het aantal uur in 2023 wel weer wat uitgebreid. Het totaal aan generatiepact-uren in 2023 bedraagt 175,59 uur per week. In 2022 was dit 168,9 uur per week.

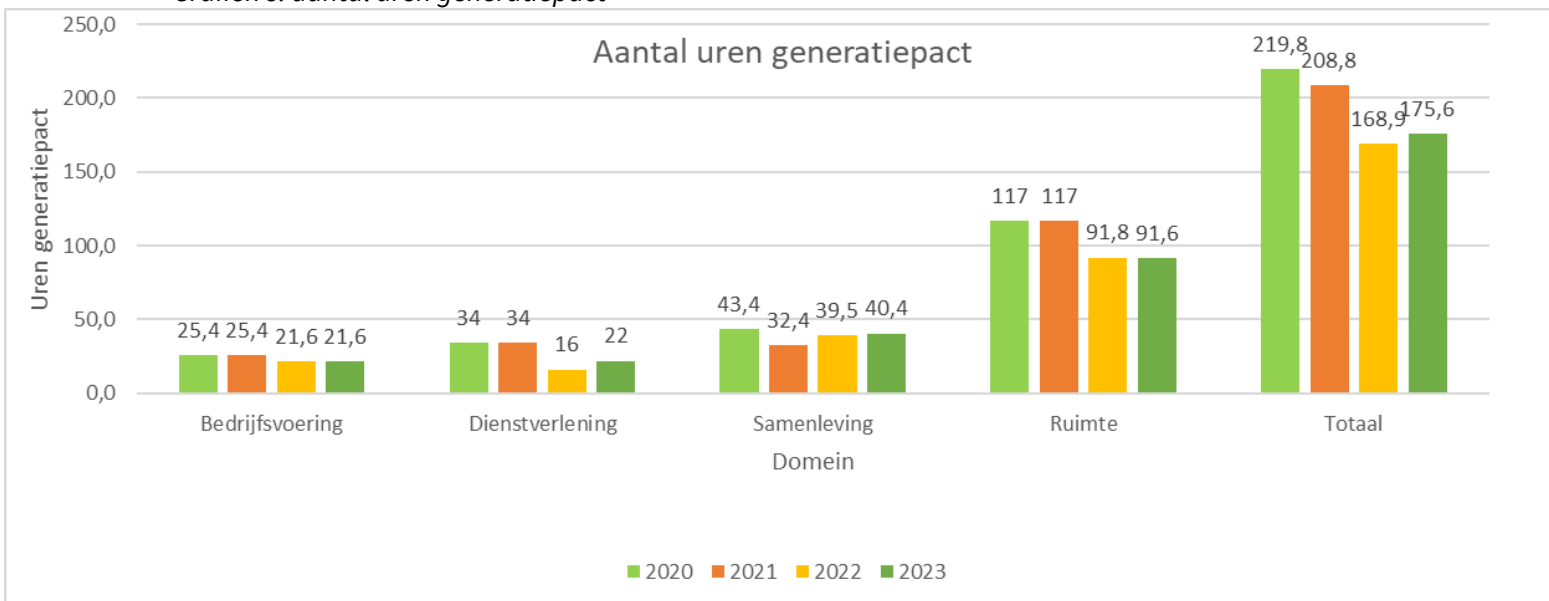
De gemeente Borsele heeft op 7 december 2020 het besluit genomen om de regeling generatiepact niet te verlengen. Het is dus logisch dat op termijn een daling van het aantal deelnemers en uren is ingezet. Het aantal medewerkers dat gebruik maakt van het generatiepact neemt af door stopzetting van nieuwe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

Tabel 8: generatiepact-uren per week per domein

Domein/team	2020	2021	2022	2023
Bedrijfsvoering	25,4	25,4	21,6	21,6
Dienstverlening	34	34	16	22
Samenleving	43,4	32,4	39,5	40,4
Ruimte	117	117	91,8	91,6
Totaal	219,8	208,8	168,9	175,6

In onderstaande grafiek zijn de uren generatiepact per domein voor de afgelopen vier jaar uiteengezet. Het aantal uren voor de domeinen Bedrijfsvoering, Samenleving en Ruimte zijn nagenoeg hetzelfde gebleven. Alleen binnen het domein Dienstverlening is een toename. Hier gaat het om een urenbuitbreiding van een medewerker die al generatiepacturen had.

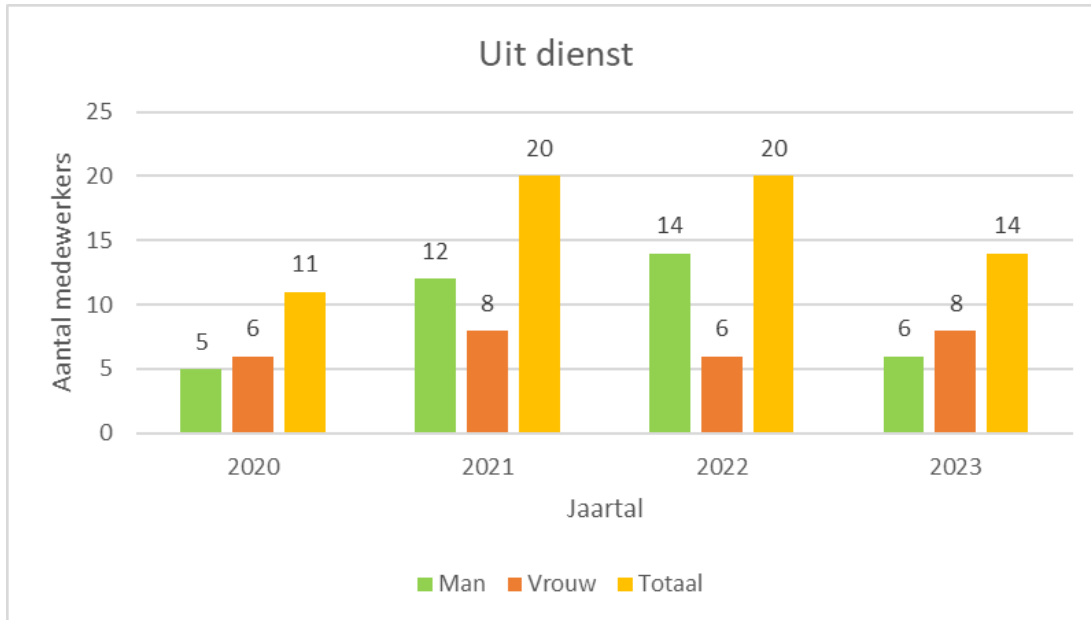
Grafiek 8: aantal uren generatiepact



Uit dienst

In onderstaande grafiek staat hoeveel medewerkers er de afgelopen jaren uit dienst zijn gegaan. In het kader van Bfit hebben we ook hier een KPI voor opgesteld. We willen het uitstroombestand in 2024 met 'betrekking elders' verlagen met 5% naar 45%. In 2023 was dit 50%.

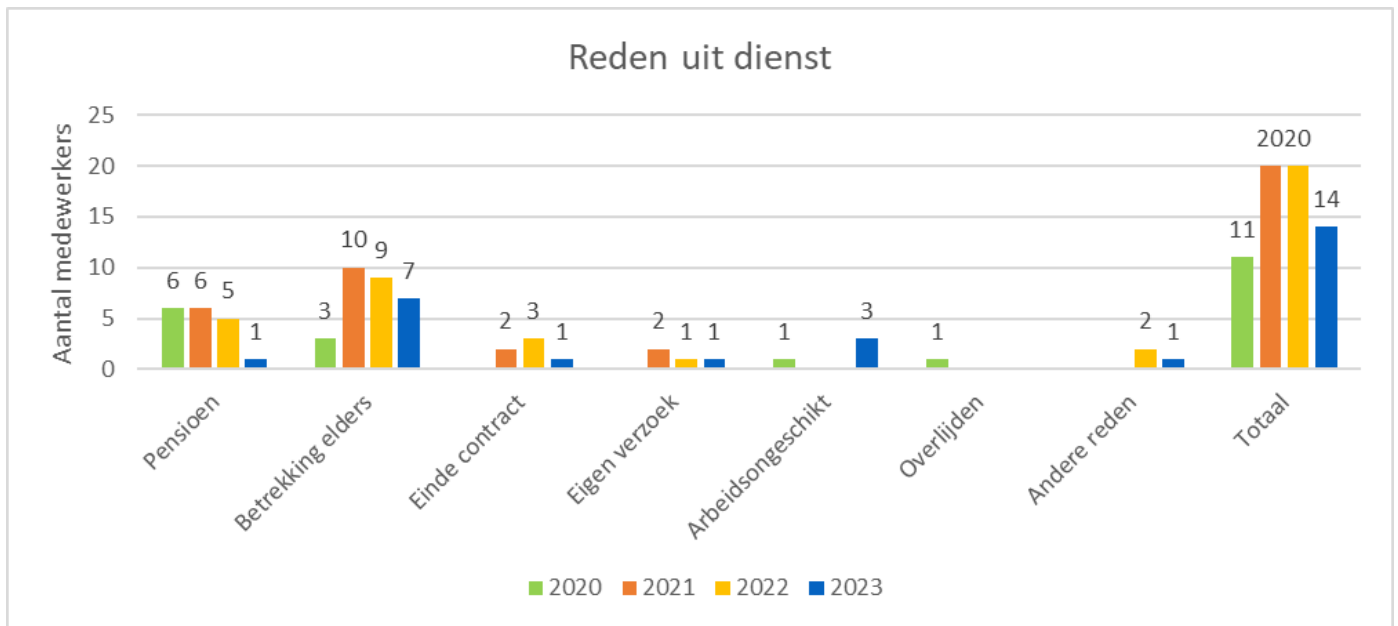
Grafiek 9: uit dienst



In 2023 zijn er in totaal veertien medewerkers uit dienst gegaan. Dit zijn er minder dan het jaar daarvoor. Hiervan vonden zeven medewerkers een betrekking ergens anders. Drie zijn er vanwege arbeidsongeschiktheid uit dienst gegaan. Bij een medewerker liep het tijdelijke contract af. Een medewerker ging met pensioen en een medewerker met prepensioen (eigen initiatief). Tot slot valt een medewerker onder de categorie 'een andere niet genoemde reden'. Zie ook grafiek 10.



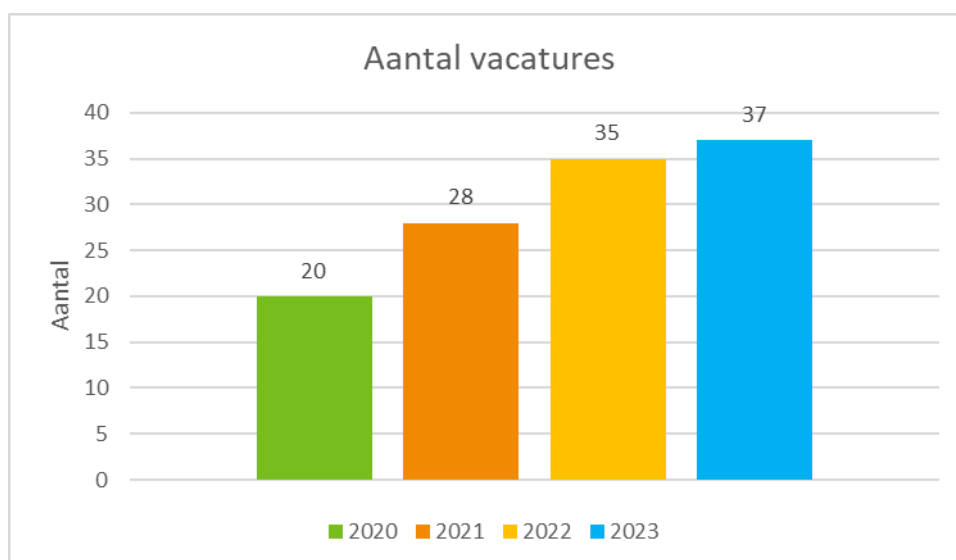
Grafiek 10: redenen uit dienst



Vacatures

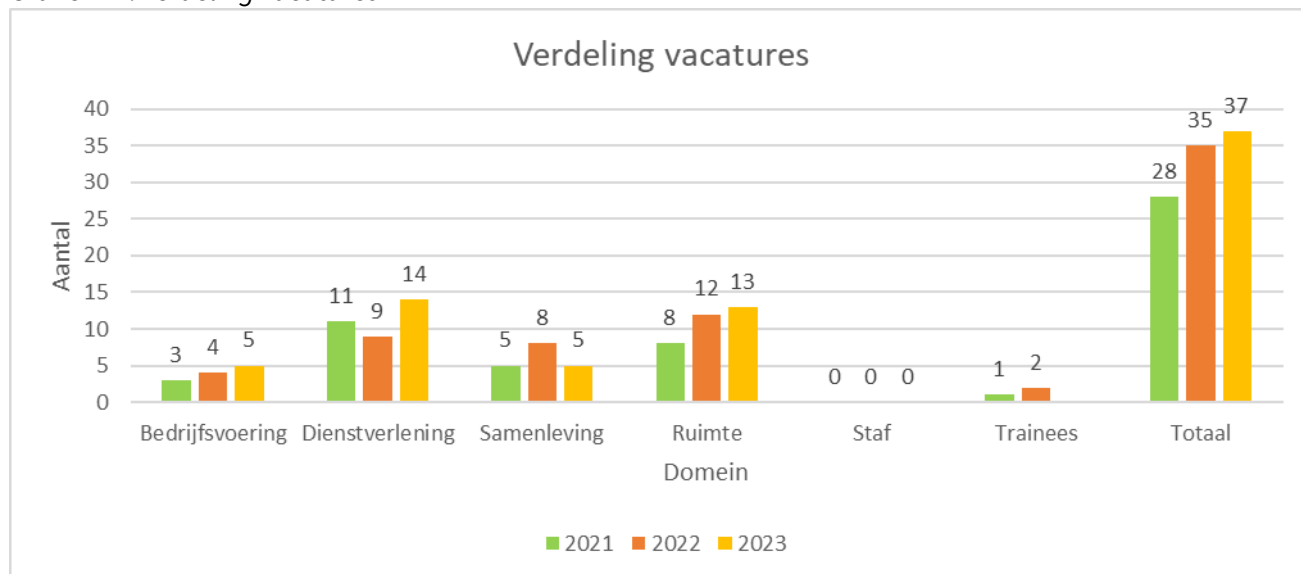
In de volgende grafiek is het aantal ontstane vacatures weergegeven. We zien in 2023 een toename van twee vacatures ten opzichte van 2022. De stijgende lijn die vanaf 2020 zichtbaar is, heeft zich voortgezet, ondanks dat de uitstroom in 2023 minder was. De grootste verklaring hiervoor is dat er een groot aantal extra medewerkers is aangetrokken voor specifieke projecten en administratieve ondersteuning. Ook is 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 Staf genoemd) en trainees apart aangegeven.

Grafiek 12: verdeling vacatures



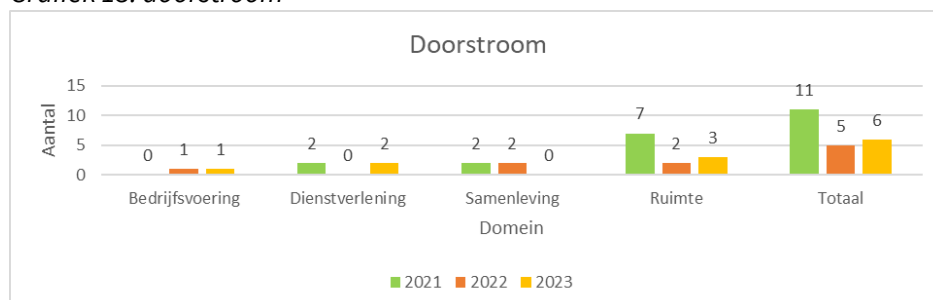
Doorstroom

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 2023 zijn er in totaal zes vacatures intern ingevuld. In het kader van Bfit hebben we een KPI opgesteld dat we het doorstroompercentage in ieder geval gelijk willen houden met het doorstroompercentage uit 2021: 6,25%. In 2023 was het 2,87%. Dit willen we dus graag verhogen.



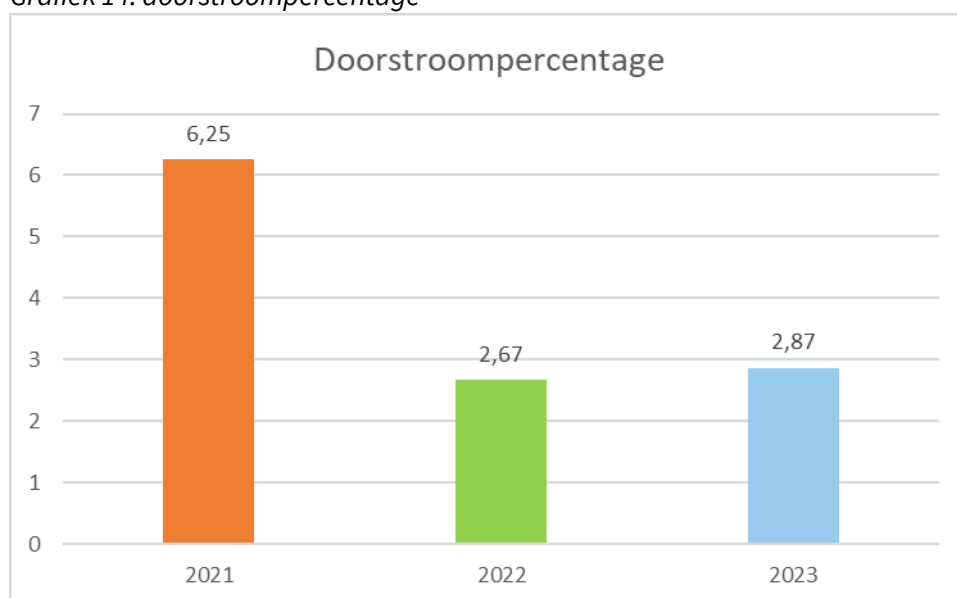
Onderstaande grafiek geeft het aantal medewerkers weer die doorgestroomd zijn naar een andere functie. In de grafiek wordt het nieuwe domein (waar de vacature is ontstaan) weergegeven. Het gaat om drie adviseursfuncties en drie beleidsfuncties. Het streven is dat trainees uiterlijk na hun tweejarig traineeship doorstromen naar een reguliere functie. In 2023 is dat voor twee trainees het geval geweest (zij vallen onder de in totaal zes doorgestroomde collega's). Zij zijn nu werkzaam binnen het domein Ruimte.

Grafiek 13: doorstroom



Het is de derde keer dat in het sociaal jaarverslag de cijfers van doorstroom zijn opgenomen. In de personeelsmonitor wordt doorstroom gedefinieerd als medewerkers die duurzaam van functie en/of afdeling zijn veranderd, zonder dat dit met een reorganisatie of functieherwaardering te maken heeft. Het doorstroompercentage geeft aan welk percentage van het totale aantal medewerkers binnen een bepaalde periode van functie verandert in de organisatie. Ten opzichte van vorig jaar is ons doorstroompercentage iets hoger, namelijk 2,87%¹. Kijkend naar de cijfers uit de personeelsmonitor van het A&O fonds blijkt dat het gemiddelde doorstroompercentage bij vergelijkbare gemeenten (20.000-50.000 inwoners) is gestegen naar 4,5%. Daar zitten we in Borsele een stuk onder.

Grafiek 14: doorstroompercentage



Naast het doorstroompercentage, kijken we in dit sociaal jaarverslag ook naar het aantal intern ingevulde vacatures. In Borsele is in 2023 14,6%² intern gevuld. Dit percentage geeft aan hoeveel van de openstaande vacatures zijn ingevuld door huidige medewerkers, ten opzichte van het totale aantal vacatures.

Verzuim

Op het gebied van verzuim hebben we ook KPI's opgesteld. Zo willen we het verzuimpercentage in 2024 terugdringen naar 4,5% en de verzuimduur verlagen naar gemiddeld 23 dagen. In de volgende grafieken zijn achtereenvolgens het verzuimpercentage, de gemiddelde verzuimduur en de meldingsfrequentie weergegeven.

Verzuimpercentage

Het ziekteverzuimpercentage binnen de gemeente Borsele in 2023 is 6,05%. Ten opzichte van het jaar ervoor is het toegenomen. Het ziekteverzuimpercentage in Borsele is in 2023 wel gestegen

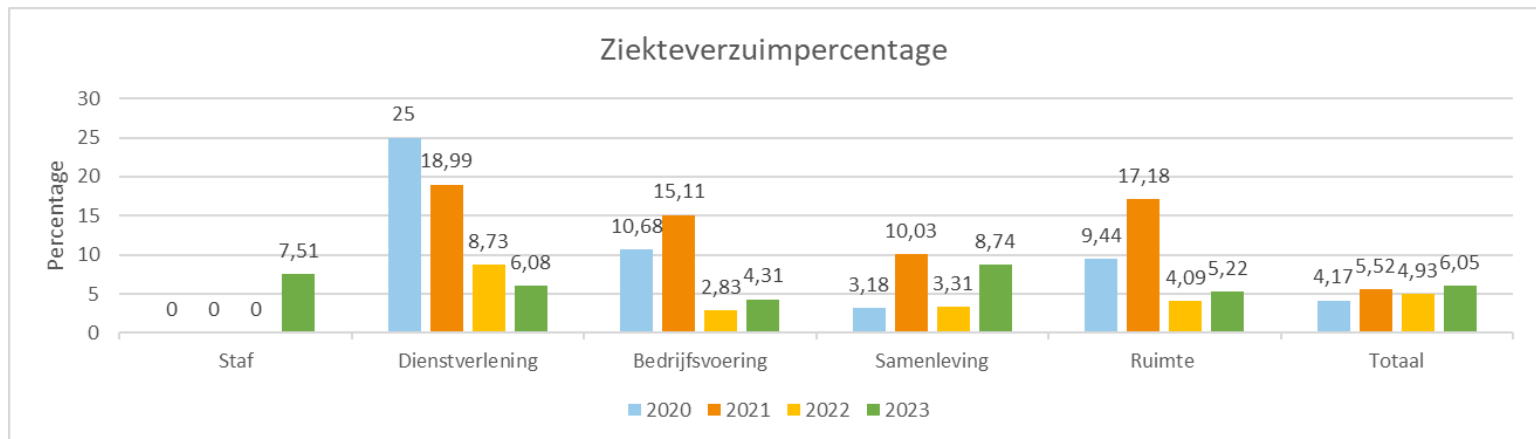
¹ Een doorstroompercentage van 2,87% betekent dat 2,87% van de medewerkers in 2023 een nieuwe functie heeft gekregen binnen de organisatie. Bij 209 medewerkers komt dit neer op ongeveer 6 medewerkers. Dit strookt met het aantal doorstromers in Borsele in 2023.

² Zes van de in totaal 37 vacatures.

maar ligt nog onder het landelijk gemiddelde bij gemeenten. Deze stijging was al een aandachtspunt en blijft het nog steeds.

Het landelijk ziekteverzuimpercentage ligt volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds in 2023 op 6,5%, een lichte daling ten opzichte van het jaar daarvoor (2022 6,7%). Ondanks de daling van het ziekteverzuim is het nog steeds vrij hoog. De personeelsmonitor stelt dat het verzuim vrijwel gelijk oploopt met de leeftijdsklassen. Hoe hoger de leeftijd, hoe hoger het ziekteverzuimpercentage.

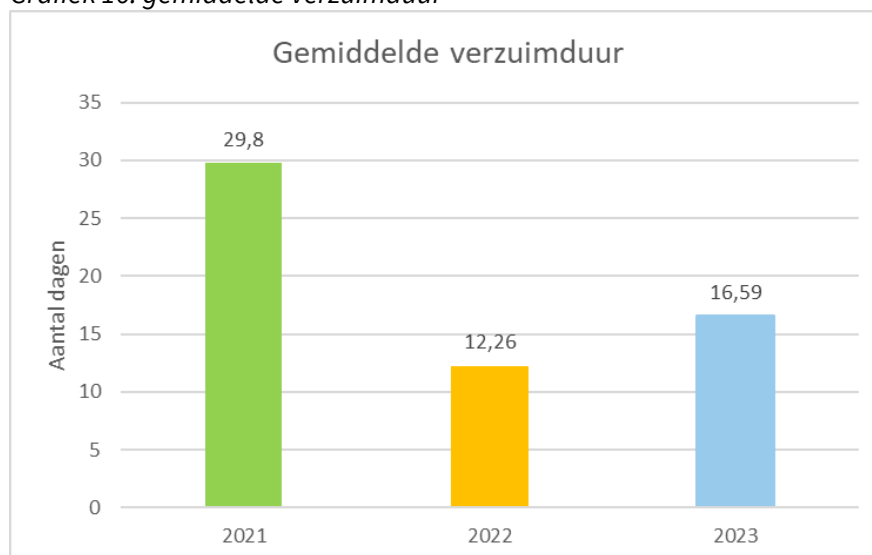
Grafiek 15: verzuimpercentage



Verzuimduur

De gemiddelde verzuimduur in Borsele is in 2023 16,59 dagen. Dit gemiddelde is, na een flinke afname in 2022, weer wat toegenomen. De reden van verzuim wordt niet bijgehouden in verband met de privacy. Volgens de personeelsmonitor is de belangrijkste oorzaak van lang verzuim werkdruk- en stress (66%).

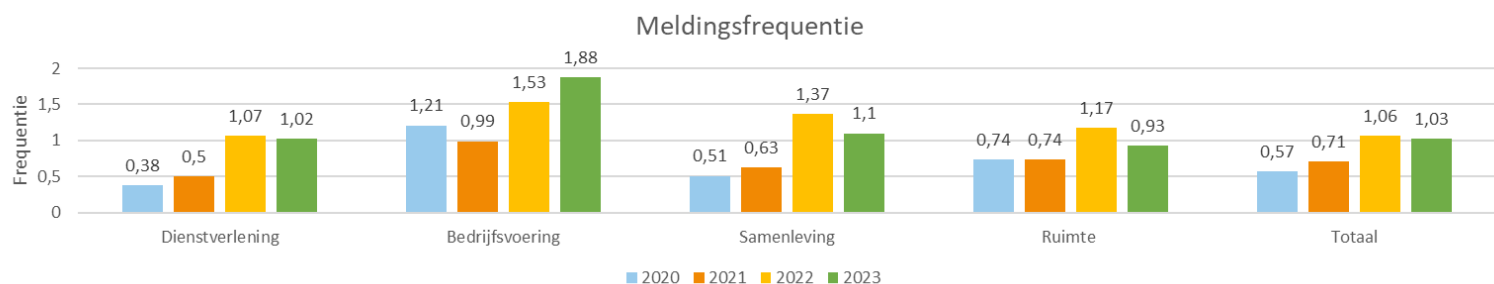
Grafiek 16: gemiddelde verzuimduur



Meldingsfrequentie

De meldingsfrequentie is het aantal keren dat een medewerker zich ziekmeldt. In onderstaande grafiek is te zien dat de meldingsfrequentie in 2023 heel licht is afgenomen. Als de meldingsfrequentie daalt, stijgt vaak de duur van het verzuim. Dit kan betekenen dat medewerkers zich iets minder snel ziekmelden, maar daardoor soms langer ziek blijven. Als medewerkers zich vaker ziek melden, wordt de meldingsfrequentie hoger.

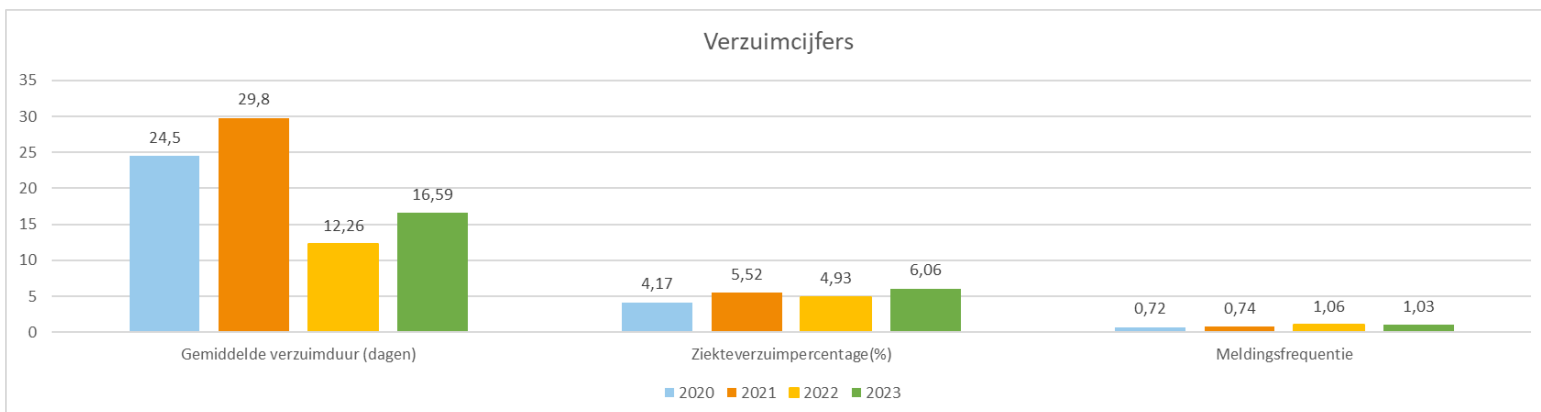
Grafiek 17: meldingsfrequentie



Overzicht

In grafiek 18 staan de totalen van alle verzuimcijfers naast elkaar.

Grafiek 18: vergelijking verzuimcijfers



AOW

In 2023 is de pensioengerechtigde leeftijd 66 jaar en tien maanden. Inmiddels is de AOW-gerechtigde leeftijd tot en met 2029 vastgesteld. Dit is berekend op basis van het Pensioenakkoord. Voor medewerkers geboren vóór 1-10-62 is de pensioenleeftijd 67 jaar en drie maanden. Voor medewerkers geboren na 1 oktober 1962 is de AOW-leeftijd nog niet bekend. In 2023 is er één medewerker met pensioen gegaan en één medewerker met prepensioen. Volgens de personeelsmonitor is er niet meer uitstroom naar pensioen in vergelijking met voorgaande jaren. De oudere medewerker stapt waarschijnlijk zelf eerder (vrijwillig) op.

Wet Banenafpraak en quotum mensen met een arbeidsbeperking

In 2023 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. Het totaal aantal uur is minder dan in 2022 (211,5). Dit komt omdat er iemand met pensioen is gegaan en iemand minder uur is gaan werken.

Tabel 9: aantal uur medewerkers afstand arbeidsmarkt

Team	Inhuur/ in dienst	Contracturen per week
Buitendienst	Inhuur	36 uur
Buitendienst	Inhuur	36 uur
Buitendienst	Inhuur	22,5 uur
Buitendienst	Inhuur	19 uur
Buitendienst	Inhuur	14,5 uur
Buitendienst	Inhuur	9 uur
Facilitaire dienstverlening	In dienst	16 uur
Informatiebeheer en ondersteuning	In dienst	24 uur
Totaal aantal uren		117 uur

Vooruitblik 2024

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, net als in 2023, verder mee aan de slag. Zie bijlage 1 voor alle KPI's. In het eerste kwartaal van 2025 vindt opnieuw een inzetbaarheidsscan plaats onder medewerkers. Aan de hand daarvan kunnen we meten of we onze KPI's behaald hebben en stellen we opnieuw doelen voor de komende jaren. Ook gaan we verder met de thema's die we verstaan onder duurzame inzetbaarheid: SPP, talentmanagement en vitaliteit. In de personeelsmonitor van het A&O fonds staan de top vijf belangrijkste HR thema's voor de komende drie jaar: arbeidsmarktstrategie, strategische personeelsplanning, vitaliteit / mentale en fysieke gezondheid, duurzame inzetbaarheid en organisatieontwikkeling. Deze sluiten naadloos aan bij onze ambities.

Bijlage 1: Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's)



gemeente
BORSELE

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 talentmanagement, SPP, leiderschap en vitaliteit. Daarnaast hebben we tien meetbare doelen (kpi's) opgesteld voor 2024. Begin 2025 bekijken we of we deze kpi's behaald hebben.

Kpi 1: door- en uitstroomgegevens

a. Doorstroompercentage in ieder geval gelijk houden met het percentage in 2021 (**6,25%**).
Update 2023: 2,87%

b. Uitstroompercentage met 'betrekking elders' verlagen met 5% naar **45%**.
Update 2023: 50%

Kpi 3: pensioen

Een gespreksprotocol ontwikkelen voor de 60-plussers om de medewerkers en de organisatie voor te bereiden op het pensioen.
Update 2023: verwerkt in HR-cyclus

Kpi 4: verzuim

- a. Verzuimpercentage terugdringen van **5,5%** (2021) naar **4,5%** in 2024.
Update 2023: 6,05%
- b. De verzuimduur verlagen van **29** (2021) naar gemiddeld **23** dagen in 2024.
Update 2023: 17 dagen

Kpi 7: aandacht en waardering

Op basis van het meetinstrument inzetbaarheidsscan is de score op het onderdeel aandacht en waardering op middellange termijn in lijn met het landelijk gemiddelde: van **5,9** in 2021 naar **6,4** in 2024.
Update 2022: 6,3 (in 2023 geen inzetbaarheidsscan gehad)

Kpi 10: ontwikkeling en ontplooiing

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 .
Update 2022: 6,6 (in 2023 geen inzetbaarheidsscan gehad)

Kpi 8: pestgedrag/ongewenst gedrag

Op basis van het meetinstrument inzetbaarheidsscan is de score van ervaren pestgedrag gedaald van **16%** (2021) naar het liefst 0% maar in ieder geval maximaal **10%** (2024).
Update 2022: 14,7% (in 2023 geen inzetbaarheidsscan gehad)

Kpi 6: ervaren werkbelasting

Op basis van het meetinstrument inzetbaarheidsscan wordt de werkbelasting positiever ervaren en gewaardeerd van een **6,4** (2021) naar een **6,7** in 2024.
Update 2022: 6,4% (in 2023 geen inzetbaarheidsscan gehad)

Kpi 5: gezonde basis

In 2024 een percentage 'gezonde basis' van in ieder geval **51%** (landelijk gemiddelde).
Update 2022: 52% (in 2023 geen inzetbaarheidsscan gehad)

Kpi 2: gezonde leeftijdsopbouw

De gemiddelde leeftijd is 45 jaar in Borsele in 2023. Dit is iets lager dan het lokale gemiddelde. Wel moeten de verschillende leeftijdsgroepen meer in balans worden. Zie in tabel de onderverdeling in 2021, de update van 2023 en waar we in 2024 naar streven:

	2021	2023	2024
20-29 jaar	13,6%	13,4%	17%
30-39 jaar	19,9%	22,5%	22%
40-49 jaar	25,6%	23,4%	22%
50-59 jaar	23,3%	25,4%	22%
60> jaar	17,6%	15,3%	17%

