



SOCIAAL JAARVERSLAG 2024

Inhoud

Voorwoord	2
Duurzame inzetbaarheid.....	3
Kerncijfers	4
Verdeling domeinen	5
Inhuur	6
Verhouding man/vrouw	7
Werktijd.....	7
Leeftijdsopbouw	8
Opleidingen	10
Generatiepact	11
Uit dienst.....	12
Vacatures	13
Doorstroom.....	14
Verzuim	15
Verzuimpercentage	15
Verzuimduur	16
Meldingsfrequentie.....	16
Nulverzuim.....	17
AOW-leeftijd	17
Wet Banenafpraak en quotum mensen met een arbeidsbeperking.....	18
Vooruitblik 2025.....	18
Bijlage 1: Kritieke Prestatie Indicatoren (KPI's).....	19

Voorwoord

Dag in, dag uit, werken de 230 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.

2024 was opnieuw een jaar van ontwikkeling en beweging binnen onze organisatie. We voerden dit jaar voor het eerst de SPP-cyclus (strategische personeelsplanning) uit in een vernieuwde opzet. Deze cyclus gaf ons beter inzicht in waar personele knelpunten zitten en wat er nodig is om onze organisatie toekomstbestendig te maken. Op basis hiervan deden we een voorstel aan de gemeenteraad voor extra middelen, gericht op het versterken van teams en het aanstellen van extra managers. De raad stemde in met dit voorstel. Zo startten we met het voorbereiden van de komst van twee extra managers en een opgavenmanager en kunnen we binnen verschillende teams extra capaciteit toevoegen waar dat hard nodig is. Deze uitbreiding helpt ons om beter in te spelen op de steeds complexere opgaven waar we als gemeente voor staan.

Daarnaast zetten we stappen op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie. We willen ons als werkgever beter op de kaart zetten, zowel binnen als buiten de regio. Het is belangrijk dat mensen weten waar we voor staan, wat we te bieden hebben en waarom het de moeite waard is om bij de gemeente Borsele te werken.

In dit sociaal jaar verslag is meer te lezen over de cijfermatige ontwikkelingen binnen onze organisatie.

Managementteam gemeente Borsele,

Jack Jansen
Esther Boer- Sluiter
Henk Veenendaal
Jack Geelen
Kim Meerhof
Martijn Priem
Manon Holster- Siemons

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 toekomstige veranderende 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 2024 hebben we verder gebouwd op de basis die in eerdere jaren is gelegd. Zo hebben we opnieuw uitvoering gegeven aan bestaande initiatieven op het gebied van vitaliteit. Daarnaast is er een nieuw onderdeel toegevoegd: de coachpool. Dit is een samenwerking met acht externe Zeeuwse coaches. De coachpool maakt het voor medewerkers mogelijk om makkelijk in contact te komen met een coach wanneer daar behoefte aan is. De coachpool helpt ons om in te spelen op signalen van medewerkers, zodat we uitval en verzuim proberen te voorkomen. Ook de ontwikkelkalender werd weer goed benut en we hebben de uitloopschalen toegekend. Daarmee erkennen we de inzet en groei van medewerkers die het maximum van hun schaal bereikt hebben. SPP is in 2024 verder geborgd binnen de organisatie, waardoor duurzame inzetbaarheid steeds meer een vanzelfsprekend onderdeel wordt van het dagelijkse werk en het gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Tot slot hebben we de al bestaande verlofspaarregeling verruimd. Medewerkers kunnen nu méér uren sparen dan voorheen, doordat ook een deel van de extra gewerkte (TIM) uren ingezet mag worden. Deze gespaarde uren kunnen gebruikt worden om richting pensioen minder te gaan werken, eerder te stoppen of om een langere periode vrij te nemen, bijvoorbeeld voor een wereldreis.

Een belangrijke beweging die in 2023 in gang is gezet, het kritisch kijken naar de grootte van de domeinen, werkten we in 2024 verder uit. Per 1 januari 2025 starten we met zes domeinen. Ook meten we in dat jaar de doelen die we met Bfit hebben gesteld. En we stellen nieuwe doelen vast, waarmee we blijven werken aan een toekomstbestendige organisatie. In 2025 besteden we ook extra aandacht aan inclusie in het Werving & Selectiebeleid. We vinden het belangrijk dat iedereen gelijke kansen krijgt en dat we daarbij aansluit bij de waarden uit artikel 1 van de grondwet.



Kerncijfers

Tabel 1: kerncijfers

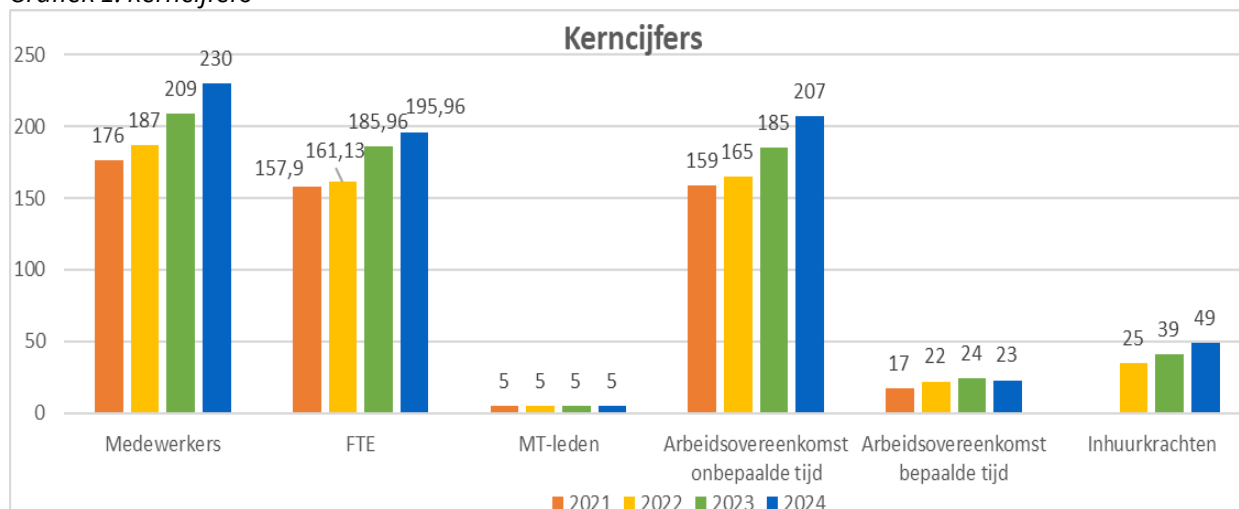
	2021	2022	2023	2024
Medewerkers	176	187	209	230
FTE	157,9	161,13	185,96	195,96
MT-leden	5	5	5	5
Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd	159	165	185	207
Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	17	22	24	23
Inhuurkrachten		25	39	49

Bovenstaande kerncijfers zijn in onderstaande grafiek weergegeven. De toename in de bezetting is minder groot dan in 2023.

Volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds is in 2024 de landelijke bezetting gestegen met 4,6% ten opzichte van 2023. De groei die we de afgelopen jaren hebben gezien vakt hiermee iets af. De landelijke toename in bezetting heeft te maken met de extra taken die op gemeenten afkomen. Daarnaast heeft ook het in dienst nemen van eerder extern ingehuurde krachten door de opheffing van het handhavingsmoratorium van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) invloed op het stijgen van de landelijke bezetting.

In Borsele zien we in 2024 een stijging van 5,3% in fte van het vaste personeelsbestand. Bij inhuurkrachten zien we zelfs een stijging van ruim 25%. Ondanks de hoge percentages ten opzichte van het landelijke percentages, zien we de groei iets afvlakken. In 2023 hadden we een stijging in fte van 15,3% in het vaste personeelsbestand. Ook in Borsele stijgt de bezetting nog steeds. Dat komt door de vele extra taken die op ons afkomen zoals de ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid en klimaat, volkshuisvesting, de Omgevingswet, de grootschalige energietransitie, Mainport en in het sociaal domein. Als afgeleide hiervan stijgt ook de vraag naar ondersteuning op het gebied van financiën, informatievoorziening en facilitair.

Grafiek 1: kerncijfers



Verdeling domeinen

In onderstaande tabel staat de verdeling van het aantal medewerkers over de verschillende domeinen.

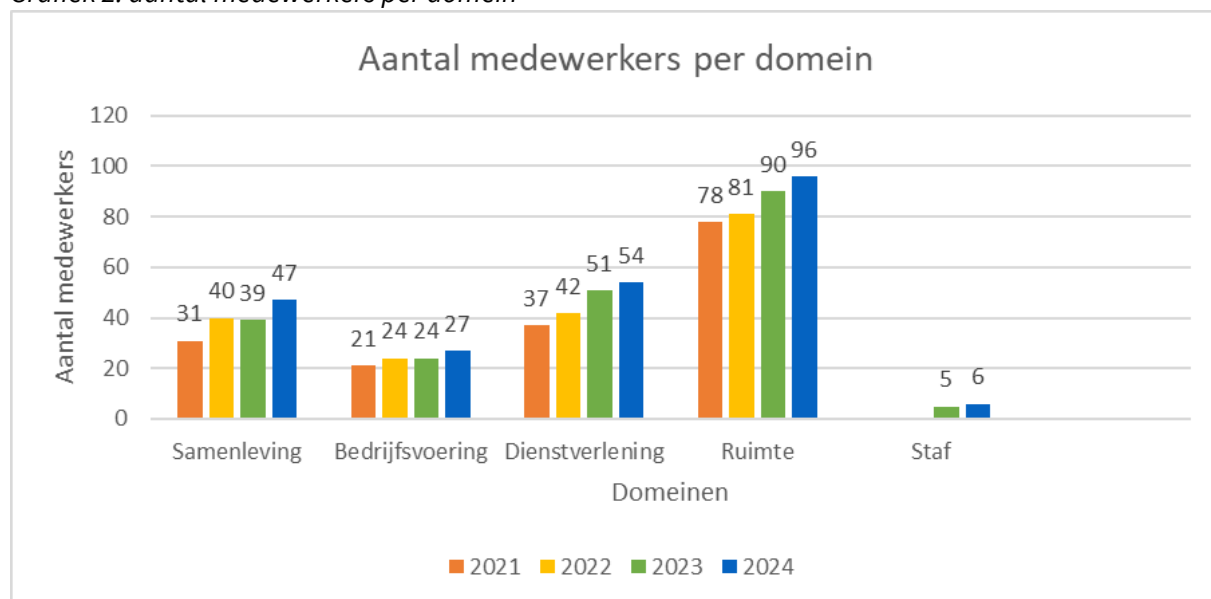
Tabel 2: verdeling aantal medewerkers over domeinen

	2021	2022	2023	2024
Samenleving	31	40	39	47
Bedrijfsvoering	21	24	24	27
Dienstverlening	37	42	51	54
Ruimte	78	81	90	96
Staf			5	6

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 2 zijn de gegevens uit de tabel af te lezen. Kijkend naar de afgelopen vier jaar zien we dat het aantal (vaste) medewerkers in 2024 binnen alle domeinen is toegenomen. Dit komt o.a. 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 zijn er functies bijgekomen op het gebied van de klimaatdoelstellingen, volkshuisvesting, de werkvoorbereiding op civiele werken en het verduurzamen van alle gemeentelijke gebouwen. Opnieuw geeft de personeelsmonitor aan dat Ruimtelijke ordening en milieu een uitdaging blijft voor gemeenten. Net als in de voorgaande jaren was de ervaring dat binnen dit functiegebied vacatures moeilijk in te vullen zijn.

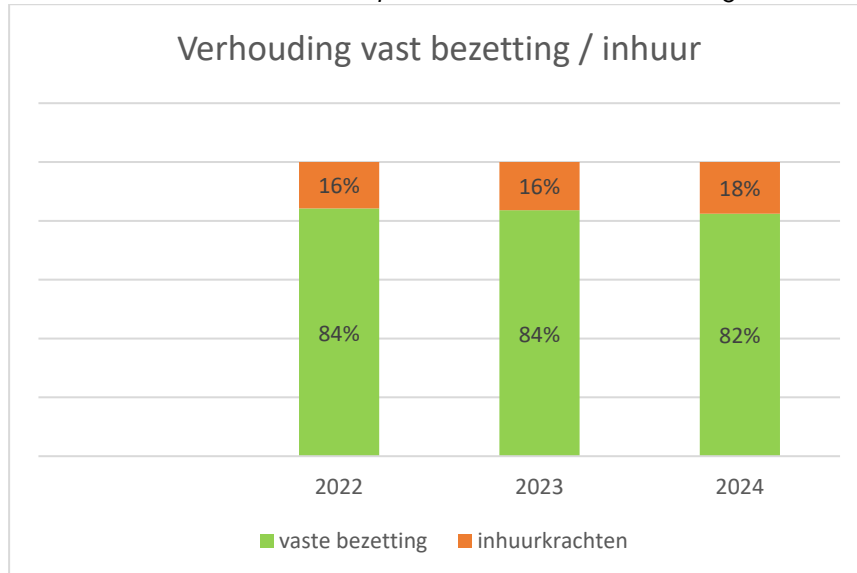
Grafiek 2: aantal medewerkers per domein



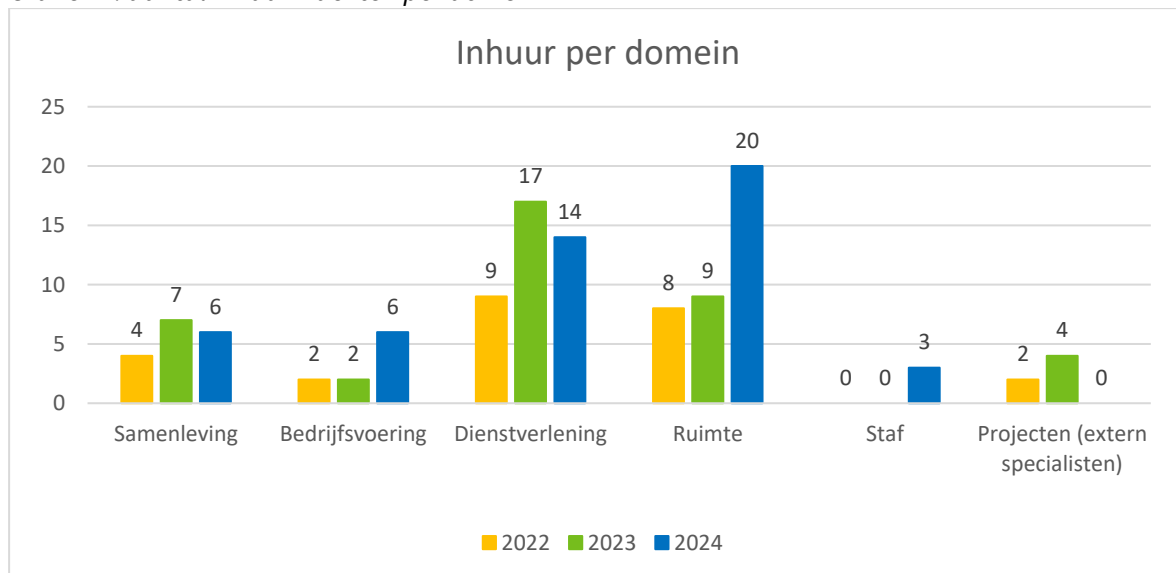
Inhuur

Het aantal inhuurkrachten ten opzichte van de vaste bezetting is in 2024 met 2% gestegen. Ook hier komt de stijging door de vele extra (tijdelijke) taken op het gebied van duurzaamheid en klimaat, de Omgevingswet en de grootschalige energietransitie. Daarnaast zorgt de stijging in het ziekteverzuim (zie hoofdstuk verzuim) ook voor extra inhuur. In onderstaande grafiek staat hoe het aantal inhuurkrachten zich verhoudt tot de vaste bezetting.

Grafiek 3: Inhuurkrachten ten opzichte van de vaste bezetting



Grafiek 4: aantal inhuurkrachten per domein



Verhouding man/vrouw

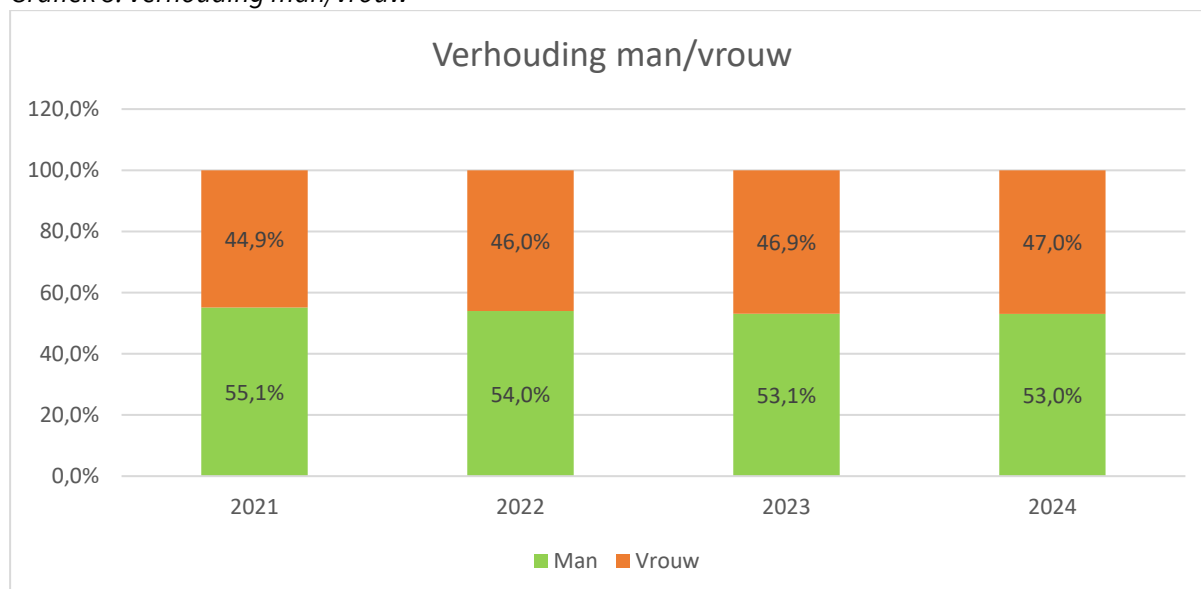
In onderstaande tabel staat het aantal mannelijke en vrouwelijke medewerkers in Borsele. In grafiek 3 is dit omgerekend naar percentage. In Borsele was in 2024 53% van de medewerkers man en 47% vrouw. Deze verdeling is vergelijkbaar met 2023. Dit is afwijkend ten opzichte van de landelijke percentages. Vanuit de personeelsmonitor van het A&O fonds blijkt dat er in 2024, net als in 2023, 45% mannen en 55% vrouwen werkten bij gemeenten.



Tabel 3: verhouding man/vrouw

	2021	2022	2023	2024
Man	97	101	111	122
Vrouw	79	86	98	108
Totaal	176	187	209	230

Grafiek 5: verhouding man/vrouw



Werktijd

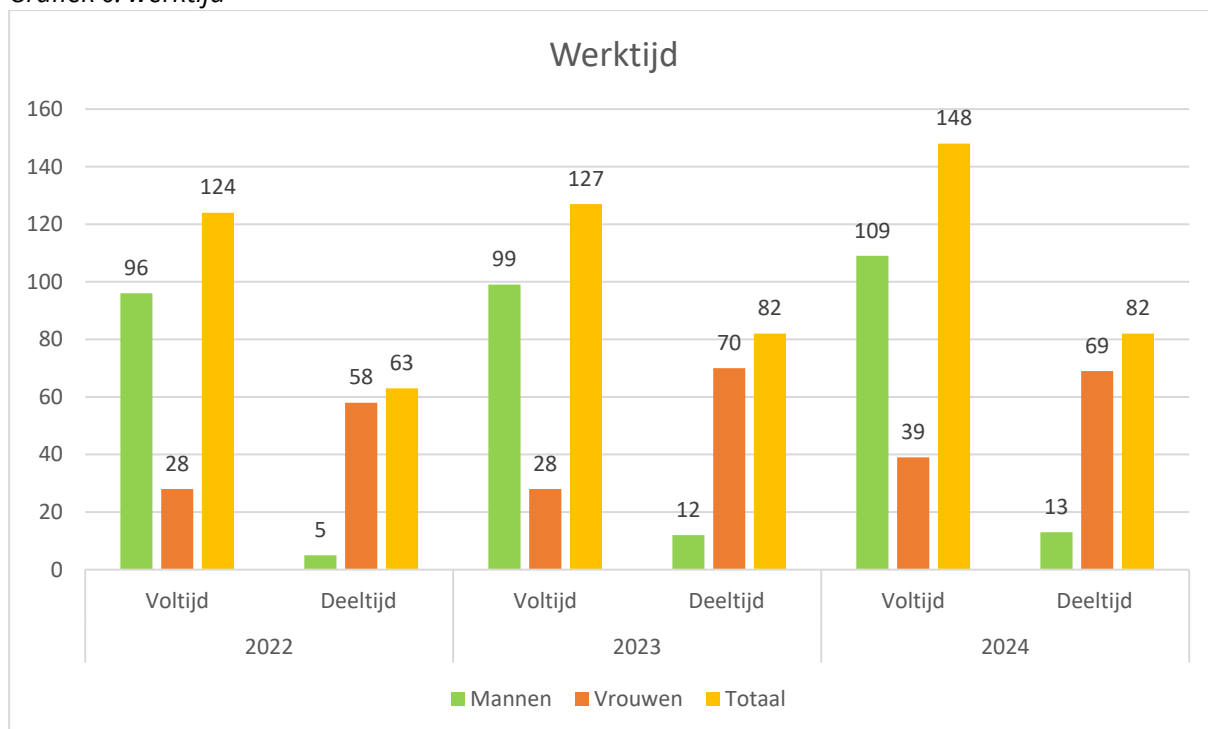
In onderstaande tabel staat hoeveel personen voltijd of deeltijd werken. Deze gegevens worden sinds 2022 toegevoegd aan het sociaal jaarverslag. In 2024 werkte 64,3% van de medewerkers voltijd en 35,7% deeltijd. Vergeleken met 2023 is het gemiddeld aantal voltijdwerkers toegenomen en het aantal deeltijdwerkers afgenomen. Dit komt doordat er in 2024 meer nieuwe collega's zijn bijgekomen die voltijd werken. Ook landelijk is een lichte stijging van gemeenteambtenaren die voltijd werken te zien. Dit was in 2023 59% en in 2024 is dit 60%. In Borsele werken dus meer medewerkers voltijd dan het landelijk gemiddelde.

Volgens de personeelsmonitor werkte in 2024 van de vrouwen 41% voltijd. In Borsele werkte 36% van de vrouwen voltijd. Naar verhouding werkten vrouwen in Borsele dus minder dan gemiddeld in voltijd. Van de mannen werkten volgens de personeelsmonitor 80% voltijd. In Borsele werkte 89% van de mannen voltijd. Naar verhouding werkten mannen in Borsele dus meer dan gemiddeld in voltijd.

Tabel 4: werktijd

	2022		2023		2024	
	<i>Voltijd</i>	<i>Deeltijd</i>	<i>Voltijd</i>	<i>Deeltijd</i>	<i>Voltijd</i>	<i>Deeltijd</i>
Mannen	96	5	99	12	109	13
Vrouwen	28	58	28	70	39	69
Totaal	124	63	127	82	148	82
Percentage	59,3%	30,1%	60,8%	39,2%	64,3%	35,7%

Grafiek 6: werktijd

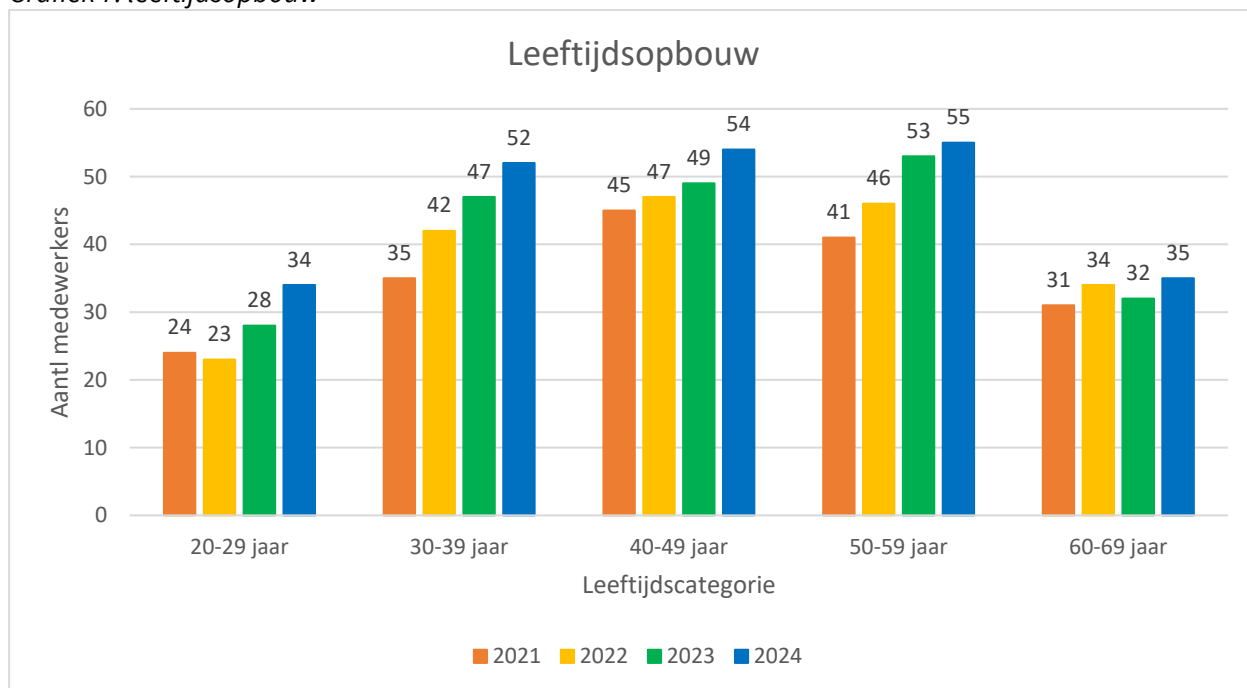


Leeftijdsopbouw

In onderstaande grafiek 7 is de leeftijdsopbouw aangegeven. Hierin is ook het MT meegenomen. Het totaal aantal medewerkers in de gemeente Borsele is in 2024 gestegen. We zien een toename in elke leeftijdscategorie. De grootste stijging is in de leeftijdscategorie 20-29 jaar: daar zijn zes medewerkers bijgekomen. Volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds is ook landelijk het aantal medewerkers onder de 35 jaar weer iets gegroeid. Ook in Borsele is het aantal medewerkers in de leeftijdscategorieën 20-29 en 30-39 weer met 1% gegroeid.

In Borsele vinden we het belangrijk dat onze leeftijdscategorieën goed in balans zijn. Met onze KPI voor 2024 streven we naar meer medewerkers in de groep '20-29 jaar' en minder in de groep '60-69 jaar'. De cijfers van 2024 laten zien dat we hier een positieve ontwikkeling in zien. De definitieve meting van deze KPI volgt in 2025. 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 staat in bijlage 1.

Grafiek 7: leeftijdsopbouw

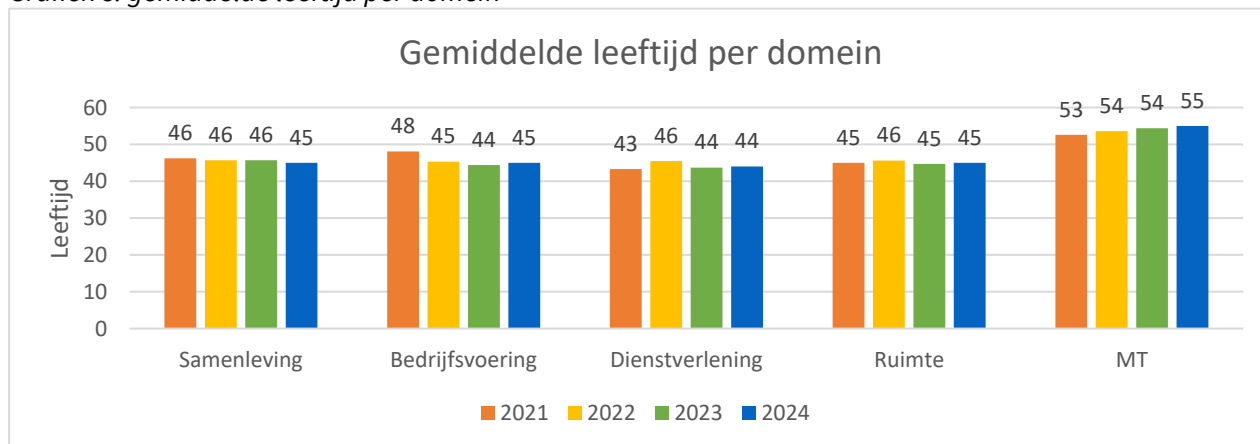


De gemiddelde leeftijd in Borsele in 2024 is 46 jaar. Dit is een kleine stijging ten opzichte van 2023 (45 jaar). Naast dat we allemaal elk jaar ouder worden is dit te verklaren doordat er in alle leeftijdscategorieën nieuwe collega's bijgekomen zijn. Volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds is de landelijke gemiddelde leeftijd in 2023 gedaald naar 46,5 jaar. De gemiddelde leeftijd in Borsele ligt dus iets onder de gemiddelde leeftijd landelijk.

Tabel 5: gemiddelde leeftijd in Borsele

	2021	2022	2023	2024
Gemiddelde leeftijd totaal	45,6	45,7	45,0	46,0

Grafiek 8: gemiddelde leeftijd per domein



Opleidingen

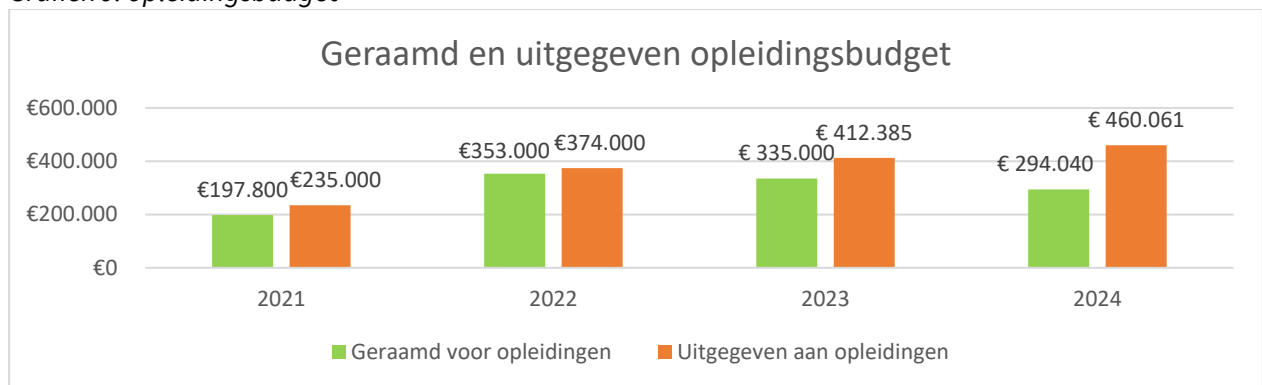
Elk jaar reserveren we budget voor opleidingen. In het budget van 2021 en 2022 zijn ook de studiekosten van de wijkteams (CJG) en de ondernemingsraad meegenomen. Deze hebben een apart opleidingsbudget. In 2020 maakten deze budgetten geen onderdeel uit van onderstaand overzicht. In 2023 was ook nog sprake van apart (opleidings)budget voor de omgevingswet. Net als in voorgaande jaren is ook in 2024 meer uitgegeven aan opleidingen dan begroot. 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 6: opleiding

	2021	2022	2023	2024
Geraamd voor opleidingen	€ 197.800	€ 353.000	€ 335.000	€ 294.040
Uitgegeven aan opleidingen	€ 235.000	€ 374.000	€ 412.385	€ 460.061

Grafiek 9: opleidingsbudget



In 2024 is 56,5% meer aan opleidingen uitgegeven dan begroot. In 2022 en 2023 waren deze percentages respectievelijk 18% en 23%. In 2024 is er 2,83% ten opzichte van de totale loonsom uitgegeven. De laatste jaren zijn er meer medewerkers in dienst genomen die rechtstreeks van school kwamen of zij-instromers waren. Dit vraagt 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 hebben we in 2024 voor het tweede jaar op rij een ontwikkelkalender gemaakt. Hierop staan trainingen en opleidingen waar alle collega's zich voor kunnen aanmelden. Er werden dertien verschillende soorten trainingen gegeven. De trainingen die gegeven werden zijn: workshop omgevingsrecht, bestuurs- en gemeenterecht (voor beginners), politieke sensitiviteit, Excel, ChatGPT, Persoonlijk Efficiency Programma (PEP), LinkedIn, feedback geven en ontvangen, 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 2024 maakten 16 medewerkers gebruik van het generatiepact. Doordat enkele van de medewerkers die deelnamen aan het generatiepact in 2024 zijn uitgestroomd is het aantal uren flink gedaald. Het totaal aan generatiepact-uren in 2024 bedraagt 125,2 uur per week. In 2023 was dit 175,6 uur per week.

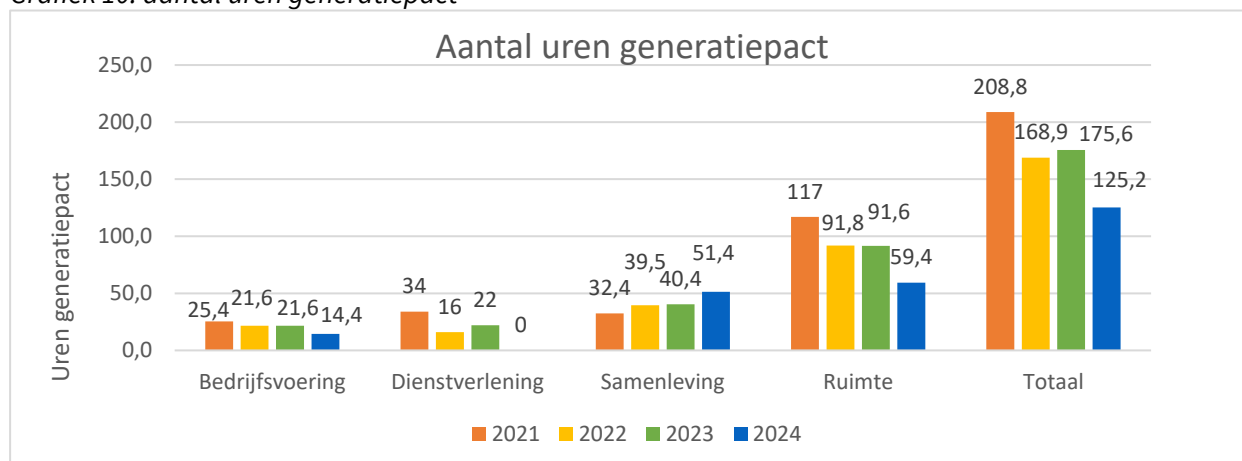
De gemeente Borsele heeft op 7 december 2020 het besluit genomen om de regeling generatiepact niet te verlengen. Het is dus logisch dat op termijn een daling van het aantal deelnemers en uren is ingezet. Het aantal medewerkers dat gebruik maakt van het generatiepact neemt af door stopzetting van nieuwe instroom en uitstroom door pensionering. In onderstaande 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	2021	2022	2023	2024
Bedrijfsvoering	25,4	21,6	21,6	14,4
Dienstverlening	34	16	22	0
Samenleving	32,4	39,5	40,4	51,4
Ruimte	117	91,8	91,6	59,4
Totaal	208,8	168,9	175,6	125,2

In onderstaande grafiek staan de uren generatiepact per domein voor de afgelopen vier jaar. Het aantal uren voor de domeinen Bedrijfsvoering en Ruimte zijn flink afgenomen. Bij domein Dienstverlening wordt helemaal geen gebruik meer gemaakt van het generatiepact. Alleen binnen het domein Samenleving is een toename. Hier gaat het om een urenuitbreiding van een medewerker die al generatiepact-uren had.

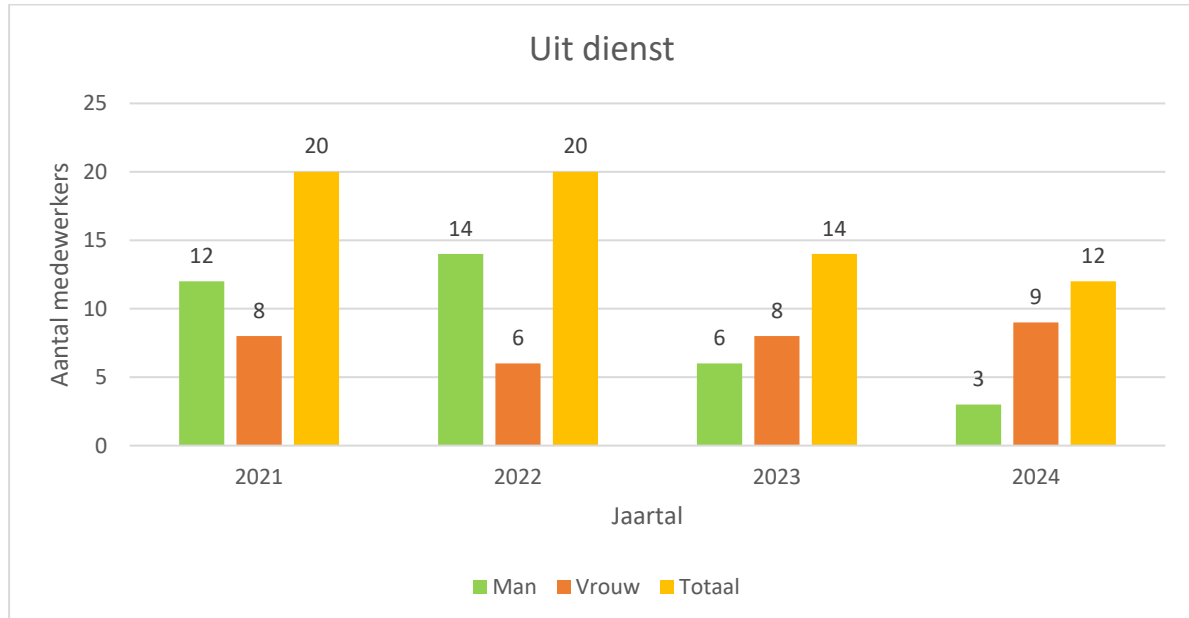
Grafiek 10: aantal uren generatiepact



Uit dienst

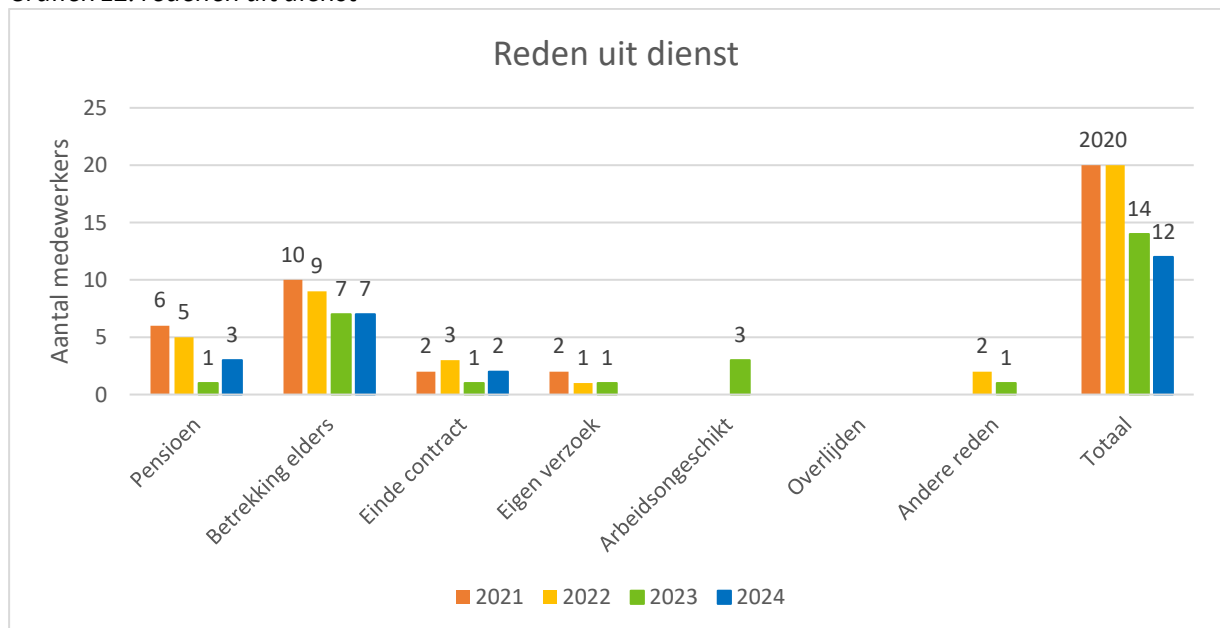
In onderstaande grafiek staat hoeveel medewerkers er de afgelopen jaren uit dienst zijn gegaan. In het kader van Bfit hebben we ook hier een KPI voor opgesteld. We willen het uitstroombestand in 2024 met 'betrekking elders' verlagen met 5% naar 45%. In 2023 was dit 50%.

Grafiek 11: uit dienst



In 2024 zijn er in totaal 12 medewerkers uit dienst gegaan. Dit zijn er minder dan het jaar daarvoor. Hiervan vonden 7 medewerkers een betrekking ergens anders. Drie medewerkers zijn vervroegd met pensioen gegaan. Bij 2 medewerkers liep het tijdelijke contract af.

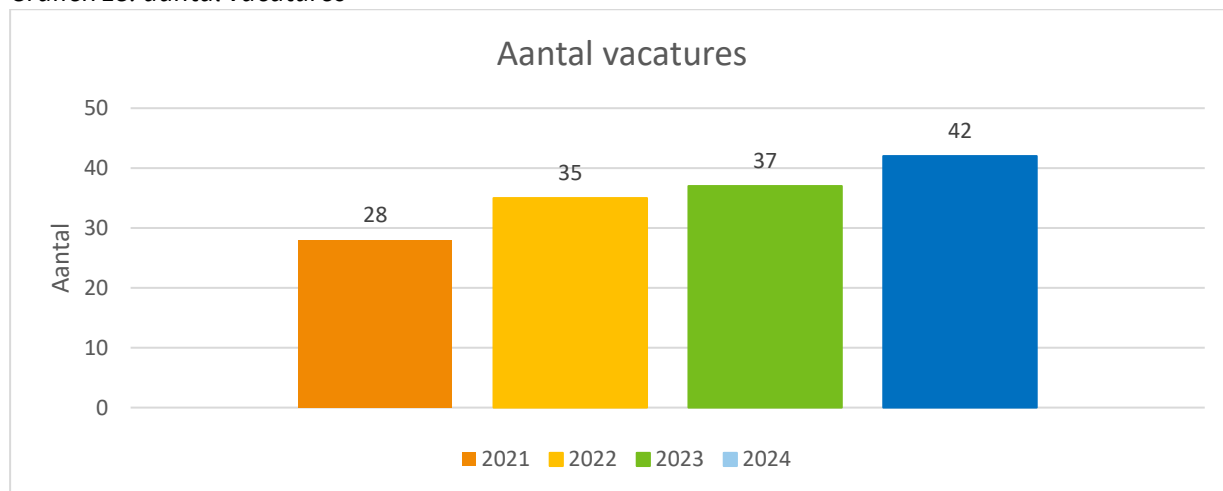
Grafiek 12: redenen uit dienst



Vacatures

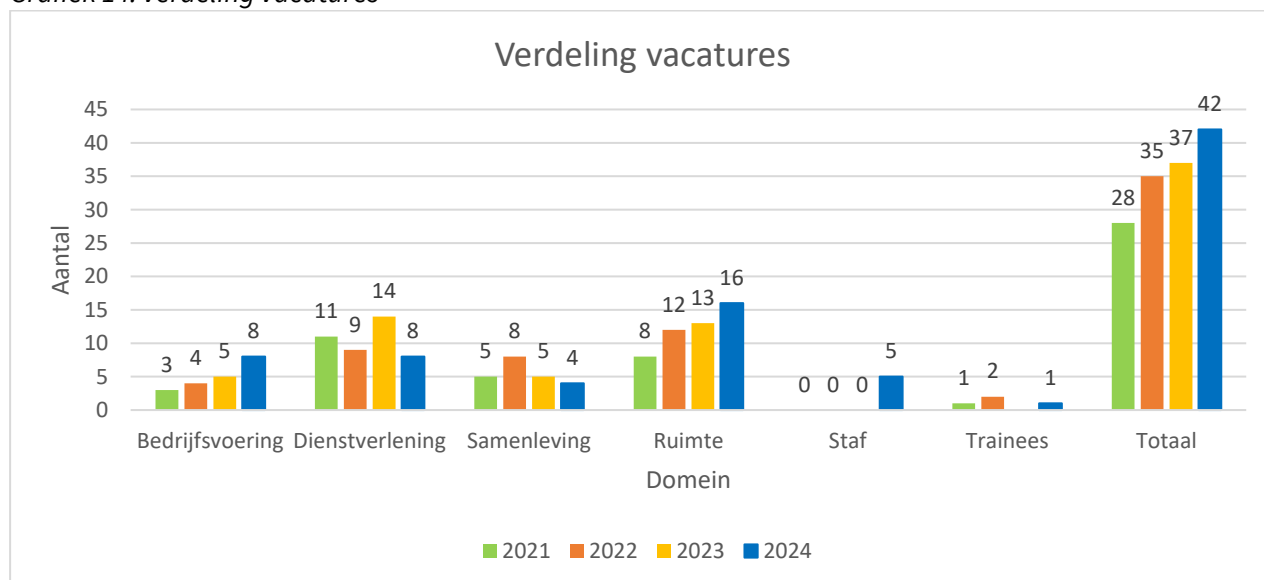
In de volgende grafiek staat het aantal ontstane vacatures. We zien in 2024 een toename van 5 vacatures ten opzichte van 2023. De stijgende lijn die de afgelopen jaren zichtbaar is, heeft zich voortgezet, ondanks dat de uitstroom in 2024 minder was. De grootste verklaring hiervoor is dat er een groot aantal extra medewerkers is aangetrokken voor specifieke projecten en administratieve ondersteuning.

Grafiek 13: aantal vacatures



In grafiek 14 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 14: verdeling vacatures



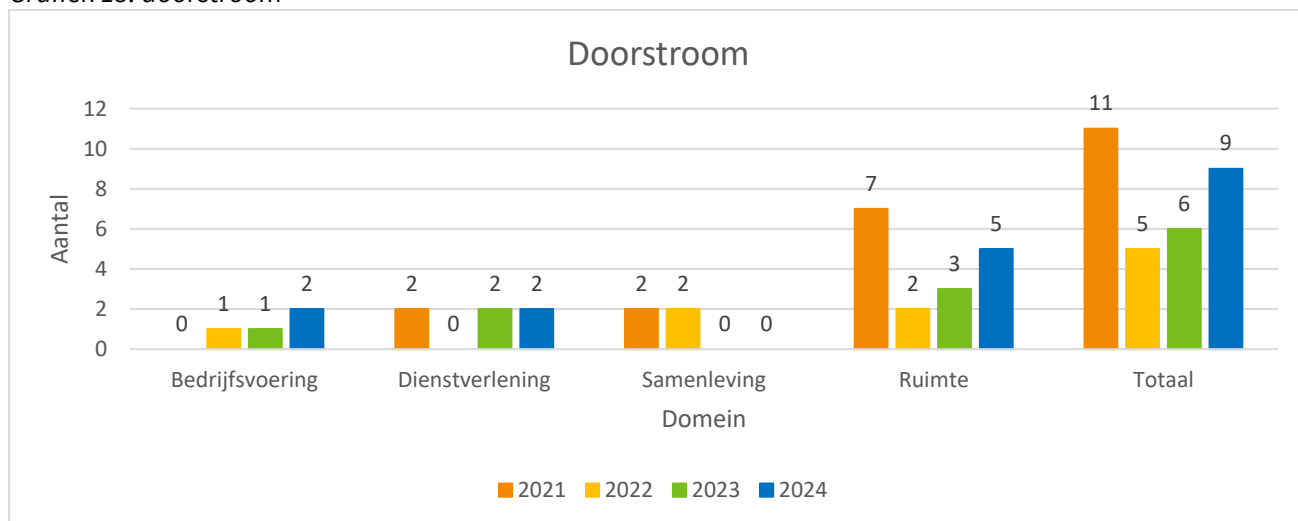
Doorstroom

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 2024 zijn er in totaal 9 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 2024 was het doorstroompercentage 3,91%. Dat is een stijging ten opzichte van 2023, toen was het 2,87%. We willen dit de komende jaren dus nog verder verhogen om onze doelstelling te behalen.



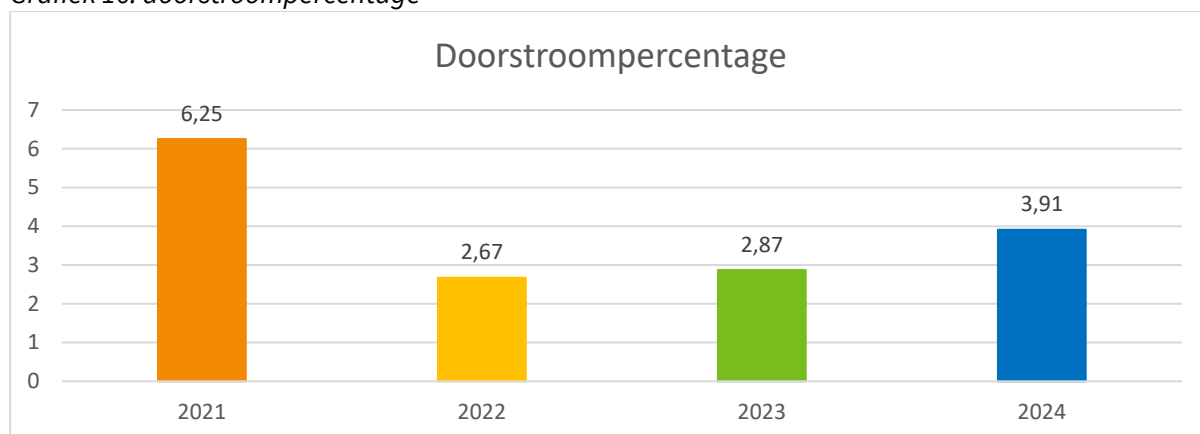
Onderstaande grafiek geeft het aantal medewerkers weer dat doorgestroomd is naar een andere functie. In de grafiek wordt het nieuwe domein (waar de vacature is ontstaan) weergegeven. Binnen domein Ruimte zijn 6 medewerkers doorgestroomd naar een andere functie. Vanuit het domein Dienstverlening zijn 2 medewerkers doorgestroomd naar een ondersteunende functie binnen een ander domein en 1 trainee is doorgestroomd naar een reguliere functie.

Grafiek 15: doorstroom



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 met 1,04% gestegen naar 3,91%. Dit is gelijk aan het landelijk gemiddelde bij vergelijkbare gemeenten (20.000-50.000 inwoners).

Grafiek 16: doorstroompercentage



Naast het doorstroompercentage, kijken we in dit sociaal jaarverslag ook naar het aantal intern ingevulde vacatures. In Borsele is in 2024 21,4%¹ intern gevuld. Dit percentage geeft aan hoeveel van de openstaande vacatures zijn ingevuld door huidige medewerkers, ten opzichte van het totale aantal vacatures.

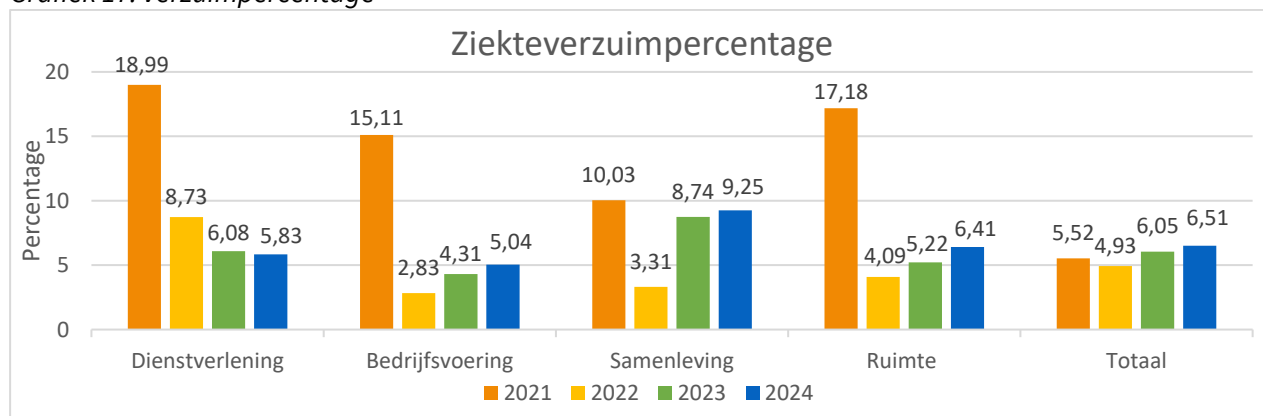
Verzuim

Op het gebied van verzuim hebben we ook KPI's opgesteld. Het streven was om het verzuimpercentage in 2024 terug te dringen naar 4,5% en de gemiddelde verzuimduur te verlagen naar 23 dagen, ten opzichte van 2021. Het doel voor verzuimpercentage hebben we helaas niet gehaald, het streven voor de verzuimduur gelukkig wel. In de volgende grafieken zijn achtereenvolgens het verzuimpercentage, de gemiddelde verzuimduur, meldingsfrequentie en het nul-verzuim weergegeven.

Verzuimpercentage

Het ziekteverzuimpercentage binnen de gemeente Borsele in 2024 is 6,51%. Ten opzichte van 2023 (6,05%) is dit wederom toegenomen. Deze stijging was al een aandachtspunt en blijft het nog steeds. Het ziekteverzuimpercentage in Borsele is in 2024 wel gestegen maar ligt nog onder het landelijk gemiddelde bij gemeenten. Het landelijk ziekteverzuimpercentage ligt volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds in 2024 op 6,7%. Ook landelijk is er een lichte stijging ten opzichte van het jaar daarvoor (2023 6,5%).

Grafiek 17: verzuimpercentage

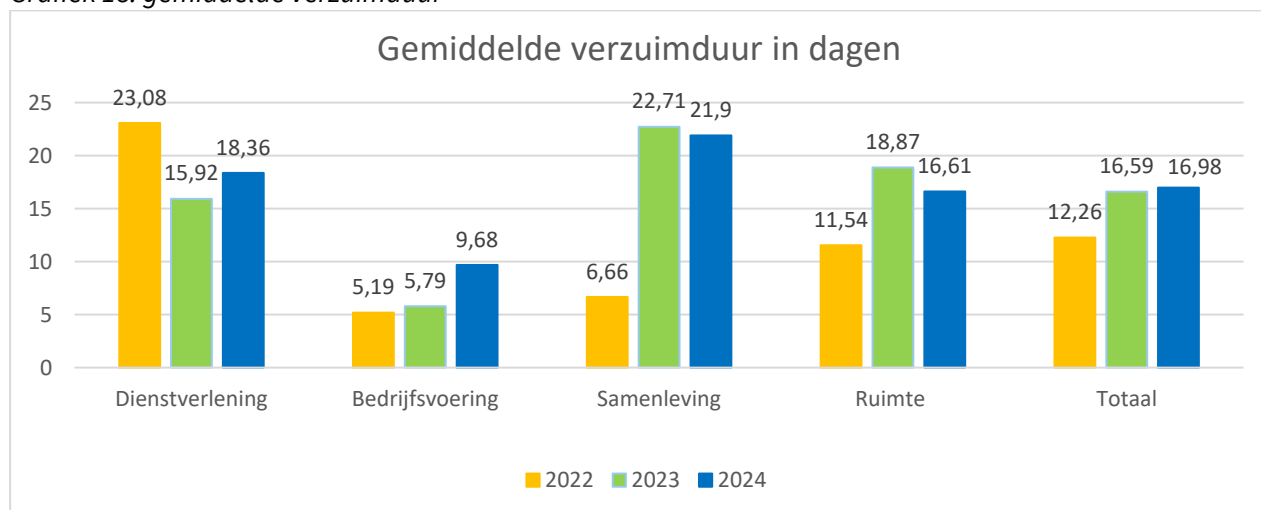


¹ 9 van de in totaal 42 vacatures.

Verzuimduur

De gemiddelde verzuimduur in Borsele is in 2024 16,98 dagen. Een lichte stijging ten opzichte van 2023 (16,59). De reden van verzuim wordt niet bijgehouden in verband met de privacy. Volgens de personeelsmonitor is na fysieke en fysiologische aandoeningen, de belangrijkste oorzaak van lang verzuim werkdruk en -stress. Opvallend is ook de landelijke stijging van privéomstandigheden als oorzaak voor het langdurig verzuim.

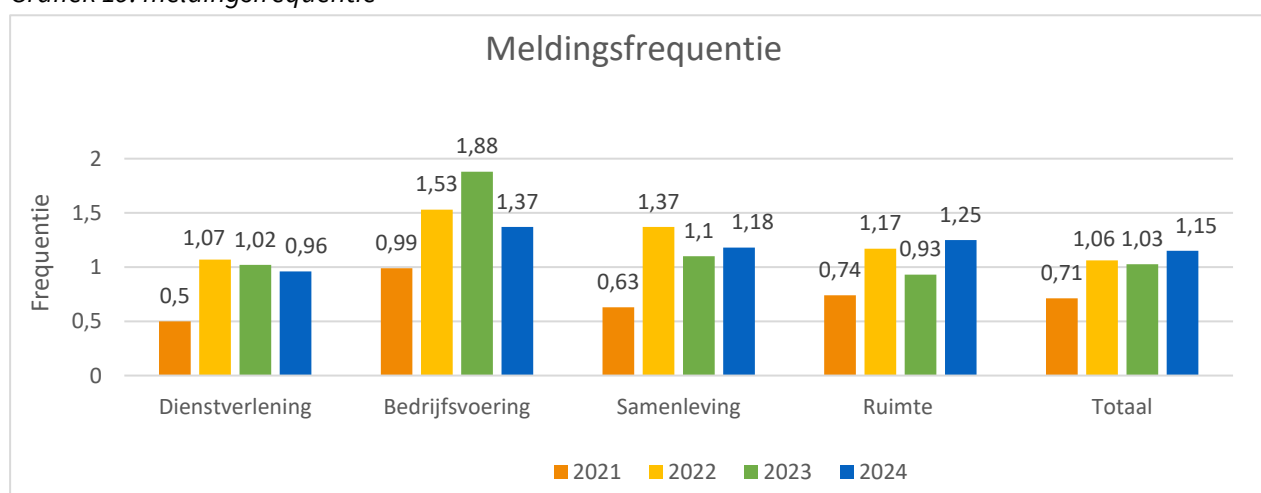
Grafiek 18: gemiddelde verzuimduur



Meldingsfrequentie

De meldingsfrequentie is het aantal keren dat een medewerker zich ziekmeldt. In onderstaande grafiek is te zien dat bij domeinen Dienstverlening en Bedrijfsvoering de meldingsfrequentie is gedaald. Bij de domeinen Samenleving en Ruimte is de meldingsfrequentie gestegen. De meldingsfrequentie in Borsele (1,15) ligt hiermee boven het landelijk gemiddelde. Landelijk is de meldingsfrequentie in 2024 ten opzichte van 2023 gelijk gebleven op 0,96.

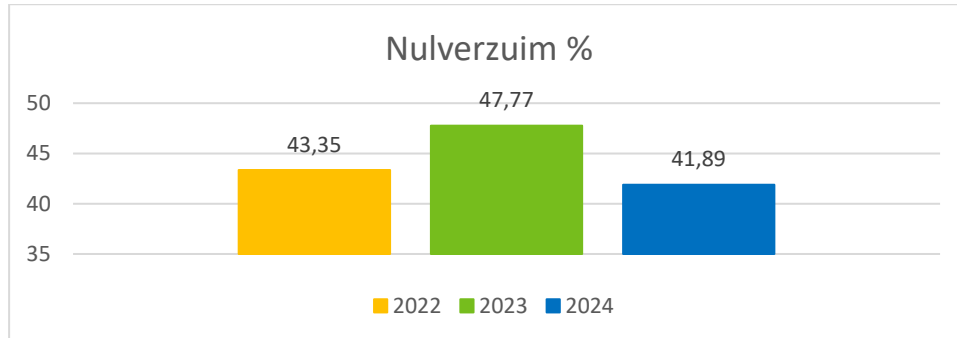
Grafiek 19: meldingsfrequentie



Nulverzuim

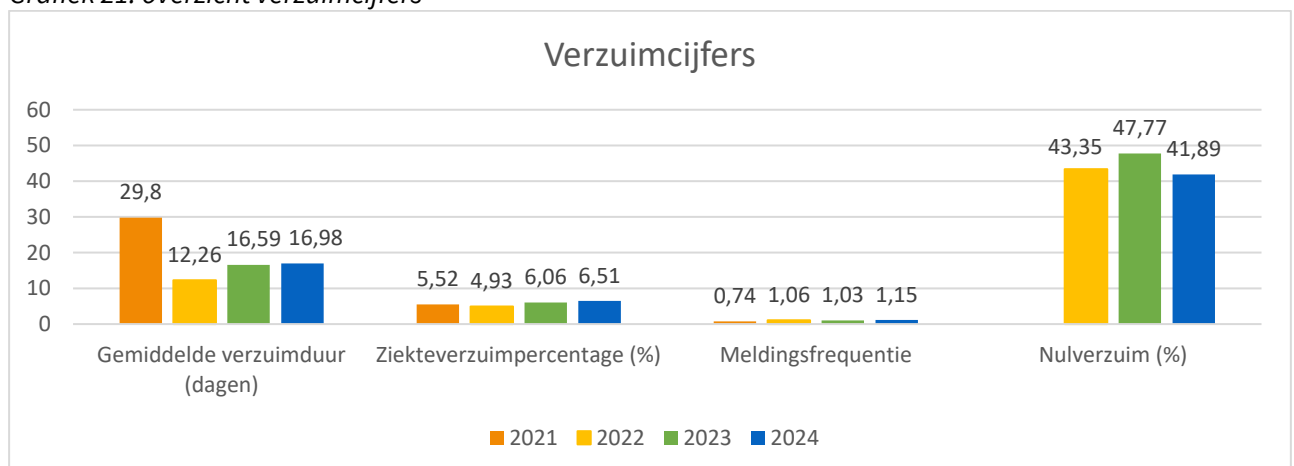
Het nulverzuim is het percentage medewerkers dat gedurende het jaar geen enkele dag heeft verzuimd vanwege ziekte. Ten opzichte van 2023 is het nulverzuim binnen Borsele gedaald van 47,77% (2023) naar 41,89%. Dit betekent dus dat in 2024 meer medewerkers zich ziekgemeld hebben. Het landelijke percentage nulverzuim steeg van 43% naar 45%. In Borsele is het nulverzuim dus lager dan het landelijk gemiddelde.

Grafiek 20: nulverzuim



In grafiek 21 nogmaals alle verzuimcijfers in één overzicht.

Grafiek 21: overzicht verzuimcijfers



AOW-leeftijd

Voor de jaren 2024 tot en met 2027 is de AOW gerechtigde leeftijd vastgesteld op 67 jaar. Voor 2028 en 2029 is AOW gerechtigde leeftijd vastgesteld op 67 en drie maanden.

In 2024 zijn er binnen Borsele geen medewerkers uitdienst gegaan vanwege het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd. Wel zijn er 3 medewerkers vervroegd met pensioen gegaan. Volgens de personeelsmonitor is er landelijk een toename van het aantal medewerkers dat gebruikmaakt van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU), maar niet per se een toename van het aantal medewerkers dat vanwege pensioen vertrekt.

Wet Banenafpraak en quotum mensen met een arbeidsbeperking

In 2024 zijn 2 medewerkers aangesteld met een achterstand op de arbeidsmarkt. In totaal zijn er binnen Borsele 9 medewerkers werkzaam met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het onderstaand overzicht geeft aan hoeveel uur per week zij werken. Het totaal aantal uur is meer dan in 2023 (177 uur).

Tabel 8: aantal uur medewerkers afstand arbeidsmarkt

Team	Inhuur/in dienst	Contracturen per week
Buitendienst	Inhuur	36
Buitendienst	Inhuur	36
Buitendienst	Inhuur	36
Buitendienst	Inhuur	22,5
Buitendienst	Inhuur	15
Buitendienst	In dienst	36
Informatiebeheer & Ondersteuning	In dienst	24
Informatiebeheer & Ondersteuning	In dienst	24
Facilitaire Dienstverlening	In dienst	17
Totaal aantal uren		247

Vooruitblik 2025

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 voorgaande jaren 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 meten we 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. Gemeente Borsele is toegewijd aan het ondersteunen van een cultuur van inclusie. Hiervoor gaan we in 2025 het Werving & Selectiebeleid aanvullen met enkele beleidsregels over Inclusie waarbij we rekening houden met artikel 1 van de grondwet. 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%

