

Ons nummer: 023.002551



Informatie raad/mededeling college

Onderwerp	Sociaal jaarverslag 2022
Commissie	Bestjoer en Finânsjes
Collegebesluit d.d.	21 november 2023
Portefeuillehouder	Michel Rietman
Team	Human Resource
Adviseur	Niels Priem

Reden informatieverstrekking actieve informatie van het college

Collegebesluit

Het college van burgemeester en wethouders besluit de raad actief te informeren over het sociaal jaarverslag 2022

Algemeen

Elk jaar maakt de gemeente Súdwest-Fryslân een sociaal jaarverslag. Hierin staat wat de gemeente als werkgever heeft gedaan voor haar medewerkers en wat de ontwikkelingen zijn. In het sociaal jaarverslag staat onder andere informatie over het gevoerde sociale beleid en de belangrijkste kerncijfers in verhouding tot de landelijke benchmark (A&O).

Als organisatie willen we de volgende stap maken en meegroeien met de maatschappelijke ontwikkelingen en opgaven van nu. Daarvoor hebben we onze besturingsfilosofie tegen het licht gehouden en geconstateerd dat duidelijkheid en versterking van onze aansturingsmechanismen ons gaat helpen om een stap voorwaarts te maken. Er blijkt een grote behoefte te zijn aan overzicht, verbinding en sturing. De vernieuwde besturingsfilosofie 'Mei inoar foarút' is opgezet om hierin te voorzien en biedt koers en handvatten voor de verdere organisatieontwikkeling. In 2022 hebben we ook een doorvertaling gemaakt naar werkplekscenario's. Zodat een ieder op het juiste moment en daar waar nodig is een fijne, veilige en verantwoorde werkplek tot zijn/haar beschikking heeft. Dat heeft ook geresulteerd in een uitgebreid aanbod met thuiswerkfaciliteiten.

Bezetting

In 2022 is de bezetting van de ambtelijke organisatie gestegen met 25 fte t.o.v. 2021. Een stijging die één op één te relateren is aan de toenemende taken en programma's voor de gemeente. Dit heeft gevolgen voor de capaciteit bij de ketens en vertaald zich (weliswaar nog beperkt zichtbaar) door naar Bedrijfsvoeren.

Instroom, doorstroom en uitstroom

Als we onze cijfers over 2022 vergelijken met de landelijke benchmark (50.000 - 100.000) zien we dat: onze instroom lager ligt (Súdwest-Fryslân 12% t.o.v. benchmark 16,6%), onze doorstroom hoog is (Súdwest-Fryslân 16,5% t.o.v. benchmark 6,5%), onze uitstroom bijna gelijk is (Súdwest-Fryslân 7,2% t.o.v. benchmark 7.3%). Het aantal indiensttreders ligt in alle leeftijdsgroepen hoger dan het aantal uitdiensttreders. Wanneer medewerkers uitstromen doen ze dat vaak op eigen verzoek (andere baan) of vanwege pensioen/AOW.

Externe inhuur

Het inhuurpercentage is ten opzichte van 2021 gestegen van 14,7% naar 17,6% maar is nog steeds lager dan de landelijke benchmark (18,5%). Het percentage gaat over de totale uitgaven voor leveranciers van externe inhuur en is dus inclusief de jaarlijks terugkerende inhuur van seizoenskrachten voor onze bruggen, havens en groenvoorziening. In opdracht van de Raad heeft de Rekenkamer in 2021 een onderzoek gedaan naar de praktijk van de externe inhuur. De aanbevelingen van de Rekenkamer worden verder uitgewerkt in een visie op externe inhuur en een

integraal beleidskader.

Arbeidsmarkt

Vanaf november 2022 is team HR voor een tijdelijke periode versterkt met een professioneel recruiter. De recruiter kon zich volledig richten op het schrijven van wervende vacatureteksten en het begeleiden van de communicatie van deze vacatures. Er is budget vrijgemaakt om op moeilijk vervulbare vacatures wervingscampagnes te voeren, waarmee de doelgroep beter bereikt werd. Dat is na een aantal maanden terug te zien in het vervullen van deze vacatures.

Daarnaast is in 2022 een start gemaakt met de vormgeving van een eigen professionele ‘werkenbij’ website voor de gemeente Súdwest-Fryslân. Met de nieuwe website positioneren we ons als goede, aantrekkelijke werkgever voor iedereen die graag bijdraagt aan maatschappelijke taken.

Mobiliteit

In de cijfers zien we dat de mobiliteit van de eigen medewerkers verder is toegenomen. Dit is vanuit de WERKplaats ondersteund met loopbaangesprekken. We zien ook dat medewerkers zelf beter slagen in het zoeken en vervolgens vinden van een nieuwe baan. Dit houdt verband met de krapte op de arbeidsmarkt. Het is eenvoudiger om een (vergelijkbare) baan te vinden in de regio waar je woont.

Leren & Ontwikkelen

Het Leerhuis heeft in 2022 een flinke ontwikkeling doorgemaakt. Er stond een groot en divers aanbod aan cursussen en trainingen op de leerhuisagenda. Veel hiervan (rond de 75%) is ontwikkeld en verzorgd door de adviseurs leren en ontwikkelen of in samenwerking met collega's van SWF met expertise op de verschillende onderwerpen. Met al ons eigen interne aanbod hebben we ruim 800 collega's bereikt.

Er is hard gewerkt aan een aantal leerlijnen gericht op het verbeteren van gesprekstechnieken, op het gebied van duurzame inzetbaarheid en het leiderschapstraject ‘waardevol’. Deze leiderschaproute wordt in juli 2023 afgerond. Naast opleiding en training verzorgt het Leerhuis ook individuele- en teamcoaching. Persoonlijke ontwikkelvragen hebben vaak te maken met omgang met werkdruk. In teams komt het dit jaar regelmatig voor dat men de verbinding met elkaar kwijt is waardoor samenwerken lastig is. Het Leerhuis heeft expertise in huis om een traject op maat samen te stellen met als doel de samenwerking weer te verbeteren. Het bewustzijn op leren en ontwikkelen groeit en het budget wordt steeds optimaler gebruikt. We verdelen het beschikbare budget niet evenredig aan de teams maar naar behoefte.

Gesprekscyclus - Huis van Inzetbaarheid

Nadat eind 2020 een nieuwe vorm van gesprekscyclus gebaseerd op het Huis van Inzetbaarheid is geïntroduceerd, is er in 2021 tijd gestoken in zowel de scholing van managers als het organiseren van interactieve teamsessies. In dat eerste jaar is er met 62% van de medewerkers een inzetbaarheidsgesprek gevoerd. We zien in 2022 een mooie stijging naar 82%. Feit blijft dat we streven naar een 100% score.

Gezondheid

Het verzuimpercentage in 2022 was 5,7%. Dit is een stijging ten opzichte van het verzuimpercentage van 4,1% in 2021. Toen was dit nog het laagste verzuimcijfer in onze gemeenteklasse (best practice). De stijging van het verzuim bij Súdwest-Fryslân loopt parallel met de landelijke trend waarbij in de benchmark 2022 ook een aanzienlijke stijging in verzuim zichtbaar was (6,6%).

Medewerkersonderzoek

In maart 2022 hebben 571 medewerkers deelgenomen aan het ‘cultuuronderzoek’. Het onderzoek bestond uit twee delen: een kwantitatief deel (vragenlijst) en een kwalitatief deel (verdiepende interviews) en geeft ons als organisatie een beeld van de normen, waarden, gedrag en cultuur die spelen binnen onze gemeente én legt verbeterpunten bloot waarmee we onze sociale verbinding nog sterker kunnen maken.

Uit de resultaten van het kwantitatieve onderzoek blijkt dat onze medewerkers betrokken en bevlogen zijn, binnen het team is vaak sprake van een goede samenwerking. Daarnaast zijn er positieve ontwikkelingen op het gebied van leiderschap en voelt men zich over het algemeen sociaal veilig. Wel kunnen we meer betrokkenheid creëren door als organisatie meer waardering uit te spreken naar medewerkers. Daarnaast moet er meer aandacht worden besteed aan het ontwikkelen van een professionele feedbackcultuur, waarin we elkaar waarderen en tegelijkertijd kritisch kunnen aanspreken. Medewerkers geven aan behoefte te hebben aan meer verbinding, sturing en een duidelijke visie over de doelstellingen en de koers van onze interne organisatie.

In 2023 wordt er met behulp van de genoemde resultaten en aanbevelingen een concreet integriteitsplan uitgewerkt. Hierin verschuiven we de focus naar preventie. Bewustwording voor het onderwerp onder alle medewerkers, het delen van inhoudelijke kennis over gedragsregels en procedures bij (de melding van) niet-integer gedrag en het bevorderen van goed leiderschap.

Integriteit & Veiligheid

In 2022 zijn er dertien medewerkers die zich bij een vertrouwenspersoon hebben gemeld. De aard van de meldingen paste bij de werkzaamheden van de vertrouwenspersoon. Er is aandacht besteed aan de bekendheid van de vertrouwenspersonen binnen de organisatie. In 2022 heeft het interne meldpunt Integriteit vijf meldingen ontvangen.

In 2022 was er een lichte daling van het aantal geregistreerde agressiemeldingen, van 24 naar 18 meldingen. Er zijn aanwijzingen dat er meer incidenten dan meldingen zijn geweest. Daarom zal de meldingsprocedure en het registratiesysteem in 2023 tegen het licht worden gehouden.

Bijlage(n)

1. Sociaal jaarverslag 2022
2. Personeelsmonitor 2022 (A&O)