

Ons nummer: 025.001964



Informatie raad/mededeling college

Onderwerp	Sociaal jaarverslag 2024
Commissie	Bestjoer en Finânsjes
Collegebesluit d.d.	23 september 2025
Portefeuillehouder	Michel Rietman
Team	Human Resources
Adviseur	Niels Priem

Reden informatieverstrekking: Actieve informatie van het college

Collegebesluit

Het college van burgemeester en wethouders besluit:

- Kennis te nemen van het sociaal jaarverslag 2024.
- De raad actief te informeren over het sociaal jaarverslag 2024

Toelichting/achtergrond

Elk jaar maakt de gemeente Súdwest-Fryslân een sociaal jaarverslag. In het sociaal jaarverslag staan de belangrijkste kerncijfers in verhouding tot de landelijke benchmark (A&O). Vanaf dit jaar is het verslag voortaan opgemaakt als infographic in het kader van breed toegankelijk maken van deze informatie. Het jaar 2024 stond voor de gemeente Súdwest-Fryslân in het teken van continuïteit en verdere ontwikkeling. Met een blijvende focus op samenwerking, het versterken van onze organisatie en het creëren van een prettige werkomgeving.

Bezetting

Het aantal medewerkers (fte en personen) is de afgelopen jaren gestaag gegroeid. Vergeleken met 2020 is er een duidelijke stijging in zowel fte als aantal medewerkers. In 2024 is de bezetting ambtelijke organisatie van onze gemeente gestegen met ca. 33 fte t.o.v. 2023.

Het grootste gedeelte van de stijging in fte's valt te verklaren doordat organisatie breed vacatureruimte is ingevuld (welke deel uitmaakt van de bestaande beschikbare formatie). Daarnaast zijn er diverse (toenemende) opgaven vanuit het Rijk in het ruimtelijk en sociaal domein, welke doorwerken in de benodigde ondersteuning. Bij Sociaal Domein is sprake van uitbreiding (deels tijdelijk, deels structureel) voor o.a. jeugd, publieke gezondheid, pilot lichte ondersteuning en inclusiebeleid (waarvoor grotendeels middelen ter beschikking zijn gesteld).

Bij Ruimte en Omgeving ten behoeve van Energietransitie (waarbij dekking uit CDOKE middelen) en daarnaast voor o.a. uitvoering watertakenplan, landschap- en stedenbouw, planeconomie (waarvoor grotendeels middelen ter beschikking zijn gesteld).

Leeftijd en geslacht

De gemiddelde leeftijd daalt licht (van 48,8 in 2020 naar 47,8 in 2024), en het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar blijft toenemen. Daarnaast stijgt het aandeel vrouwelijke medewerkers (van 52,4% naar 53,2%). De verhouding vrouwelijke leidinggevendenden toont een wisselend beeld, maar laat in 2024 wel weer een lichte stijging zien.

Voltijd en deeltijd

Bijna de helft van de medewerkers werkt in deeltijd (gemiddelde deeltijdfactor 0,89). Opvallend is dat mannen veel vaker voltijd werken (meer dan 80%) dan vrouwen (circa 24% voltijd).

Instroom, doorstroom en uitstroom

De instroom is in 2023 sterk toegenomen, maar lijkt in 2024 weer iets af te vlakken (12,2%). De uitstroom ligt rond de 7%. Doorstroom (functie- of afdelingsveranderingen) blijft met ruim 16% relatief hoog, wat wederom duidt op een goede interne mobiliteit. De retentiegraad schommelt rond de 92-93%.

Als we onze cijfers over 2024 vergelijken met de landelijke benchmark (50.000 - 100.000) zien we dat:

- Onze instroom lager ligt (Súdwest-Fryslân 12,2% t.o.v. benchmark 16,8%)
- Onze doorstroom hoog is (Súdwest-Fryslân 16,8% t.o.v. benchmark 6,1%)
- Onze uitstroom lager is (Súdwest-Fryslân 7,2% t.o.v. benchmark 9%)

Arbeidsmarkt

In 2024 heeft de Rekenkamer een onderzoek uitgevoerd naar onze arbeidsmarktkrapte. De arbeidsmarktcampagne blijkt effectief en de gemeente slaagt erin om jonge werknemers relatief lang te binden. In 2024 is de doorlooptijd van vacatures verder gedaald en worden vacatures bij SWF relatief goed ingevuld. Het aantal moeilijk vervulbare vacatures (met een doorlooptijd van meer dan zes maanden) wordt geschat op 35. De totaalcijfers van vacatures die open stonden geven een enigszins vertekend beeld doordat niet alle vacatures tijdig worden gesloten of pas na een eerste wervingsronde.

Daarbij zien we wel dat de krapte op de arbeidsmarkt zich in het algemeen is blijven voortzetten, met een toenemende vraag naar gespecialiseerde vaardigheden. Dit beeld zal zich tot minimaal 2035 continueren en intensiveren (bron: A&O fonds). Dit versterkt de noodzaak om zowel intern te blijven investeren in het opleiden van medewerkers als extern actief te zijn in het aantrekken van nieuw talent. In 2024 zijn hier de pijlers voor aangebracht via het aannemen van een adviseur arbeidsmarkt en recruitment en het vaststellen van modern stagebeleid. Ook is begonnen met het vormgeven van beleid voor vaktalenten (trainees) en het uitrollen van strategische personeelsplanning.

Externe inhuur

Uit de trendcijfers blijkt dat de uitgaven aan externe inhuur voor 2024 uitkomen op 16,7% van de loonsom. Dit is een daling ten opzichte van 2023, toen het percentage nog 18,6% bedroeg, een afname van 1,9 procentpunt.

Er is minder inhuur van personeel doordat opvang van Oekraïners langzamerhand vanuit een crisissituatie is overgegaan in een stabielere situatie. Daarnaast is er voor de uitvoering van minimaregelingen geen gebruik gemaakt van inhuur, maar zijn deze mensen in dienst gekomen. Er wordt vooral ingehuurd voor seizoenswerk en moeilijk in te vullen vacatures. Met name voor vergunningverlening en ruimtelijke ordening is de arbeidsmarkt krap, waardoor het invullen van formatie met vaste krachten erg lastig is. Om de dienstverlening te borgen wordt gebruik gemaakt van inhuurkrachten.

De dalende trend sluit vooralsnog aan bij de bestuurlijke ambitie om de externe inhuur komende jaren gefaseerd te verlagen naar maximaal 10% (Roemernorm). 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.

Leren & Ontwikkelen

In 2024 stond er een groot en divers aanbod aan cursussen en trainingen op de leerhuisagenda. Veel hiervan is ontwikkeld en verzorgd door de adviseurs leren en ontwikkelen of in samenwerking met collega's van SWF met expertise op de verschillende onderwerpen.

De trainingslocatie van het Leerhuis wordt door zowel deelnemers als (externe) trainers als een fijne leerplek ervaren. 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.

Gezondheid

Het ziekteverzuimpercentage ligt in 2024 op 5,1% en is daarmee iets gestegen ten opzichte van 2023 (4,7%). De meldingsfrequentie is iets gedaald, en het aandeel nulverzuim (medewerkers die niet ziek zijn gemeld) is gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar. Het geheel overziend kunnen we concluderen dat de totale verzuimcijfers bij de gemeente Súdwest-Fryslân een goede ontwikkeling laten zien over de jaren.

Salarisontwikkelingen

Het gemiddeld bruto maandsalaris is gegroeid naar ongeveer €4.583, met een kleine marge tussen het gemiddelde van mannen (€4.558) en vrouwen (€4.605). De loonsom per medewerker laat daarmee een stijgende lijn zien. Ook het aandeel medewerkers in de eindschaal neemt verder af.

Veiligheid

In 2024 zijn in totaal 50 meldingen van agressie en bedreiging geregistreerd, een duidelijke stijging ten opzichte van 2023. Deze toename is deels te verklaren door verbeterde mogelijkheden om een melding te doen en meer aandacht voor voorlichting, waardoor een realistischer beeld ontstaat. De veiligheid van alle medewerkers staat hierbij centraal, zeker in een tijd waarin de verharding van de samenleving merkbaar is en dit thema een blijvende aandacht binnen de organisatie vraagt.

Bijlage(n)

1. Sociaal jaarverslag 2024 (infographic)
2. Personeelsmonitor 2024