

Beantwoording technische vragen HRM-beleid

Document: Vragen gesteld in commissie Bestuur, Middelen en Economie d.d. 10-10-2023
Onderwerp: HRM-beleid
Portefeuillehouder: S. Kruis
Datum: 14 december 2023
Van: J. Ozenga en C.R. Beccari

Op 10 oktober 2023 zijn in de commissie BME mondeling technische vragen gesteld. Excuses dat de beantwoording iets langer heeft geduurd dan te doen gebruikelijk.
Hieronder herhalen wij eerst de vraag en vervolgens ons antwoord.

1. Er staat in het Sociaal Jaarverslag 2022 dat 48,8 % van de werknemers heeft niet verzuimd, dat betekent dat 52% wél verzuimd heeft. Is dat niet heel erg veel, is er vergelijkingsmateriaal?

Landelijk is in gemeenten in 2022 het percentage nulverzuim gedaald naar 41%. In Lelystad is dit percentage hoger met 48,8%, er zijn in Lelystad dus meer werknemers die in 2022 geheel niet verzuimd hebben dan landelijk onder gemeenten gemeten. (bron A&O Fonds Gemeenten 2022).

[Ziekteverzuim 2022 historisch hoog | A&O fonds Gemeenten \(aeno.nl\)](#)

2. Er staan in het Sociaal Jaarverslag 2022 cijfers uit het MO 2022. Dit zijn mooie percentages, maar hoe was dit 2 jaar geleden, ter vergelijking?

Onderwerp	MO 2020	MO 2022
Heeft plezier in het werk	87,2 %	87 %
Vindt het werk nog steeds boeiend	80,6 %	84 %
Vindt de organisatie divers	Vraag is niet gesteld in 2020	72 %
Vindt de organisatie inclusief	Vraag is niet gesteld in 2020	64 %
Durft zichzelf te zijn	Vraag is niet gesteld in 2020	84 %

3. Inhuur heeft vaak hoge uurtarieven, tot wel € 450,-. Kunnen college en raad niet aan de VNG vragen om kaders voor maximale uurtarieven?

Gemeente Lelystad kent niet dergelijke uurtarieven. Het maximale bedrag per uur voor inhuur is € 170,- en betrof een plaatsvervangend algemeen directeur. Dit is binnen de kaders van de Wet normering topinkomens, marktconform en past binnen de systematiek dat dit de hoogst betaalde ambtenaar is.

Daarnaast hebben Cao-partijen (VNG en de vakbonden) in het principeakkoord voor de Cao Gemeenten 2024-2025 afgesproken de ontwikkelingen m.b.t. externe inhuur over 2023, 2024 en 2025 te gaan monitoren via de personeelsmonitor. Afhankelijk van de ontwikkelingen rondom de wetgeving bij flexibele arbeidsrelaties en de cijfers uit de gemeentelijke sector gaan cao-partijen na deze periode in overleg over het nut en de noodzaak van het eventueel hanteren van sectorale normen rondom inhuur. In het kader van de krapte op het arbeidsmarkt is het verstandig deze ontwikkelingen af te wachten en niet op voorhand eigen (lees strengere) regels te stellen.

4. In het SPP staan 9 prioriteiten, waarvan er 2 zijn uitgekozen. Wanneer zijn de overige 7 prioriteiten aan de beurt?

Het concern SPP is begin 2023 vastgesteld. Doordat de bijeenkomst met de commissie niet eerder dan op 10 oktober 2023 is gehouden kan de indruk zijn ontstaan dat er alleen aan de genoemde twee aanbevelingen is gewerkt. Dit is een misverstand. De actuele stand van zaken van de negen concrete aanbevelingen uit het concern SPP zijn als volgt:

1. **Leren & Ontwikkelen** (in relatie tot talent en doorontwikkeling): Er is een digitaal instrument geïmplementeerd waarin verschillende leerlijnen worden opgenomen waar door de collega's en leidinggevendenden de ontwikkelingen gevolgd kunnen worden. Dit loopt.
2. **Leiderschap en Cultuur**: thans is de laatste fase van de leiderschapstrainingen (MD traject) waaraan alle leidinggevendenden meedoen. Tevens loopt de werkgroep Sociale Veiligheid, is een nieuwe gedragscode integriteit voor ambtenaren in de maak en worden eigen trainingen m.b.t. integriteit voorbereid. Dit heeft doorlopende aandacht.
3. **Arbeidsmarkt en recruitment**: we zijn in 2023 een nieuwe arbeidsmarktcampagne gestart en hebben een pilot met een recruiter gedraaid. Naar aanleiding van deze pilot gaan we begin 2024 op zoek naar een eigen recruiter. Daarnaast hebben wij in 2023 ons onboardingproces volledig vernieuwd, waar we veel positieve reacties op krijgen. Werving en selectie is iets waarbij het van belang is dat wij de ontwikkelingen en trends in de markt nauwlettend blijven volgen.
4. **Talent (programma)**: hier starten we begin 2024 mee.
5. **Functiehuis**: Met onze externe functiedeskundigen van Leeuwendaal hebben we afgesteld dat we in 2024 gaan uitzoeken hoe we ons huidige functiewaarderingssysteem kunnen actualiseren.
6. **Verlooppaakpak en vervolgonderzoek**: We hebben na overleg met de OR afgesproken dat we aan vertrekkende medewerkers digitaal vragen stellen over de reden van hun vertrek en exitgesprekken mogelijk maken. Dit is helemaal klaar. Medio 2024 verwachten wij de eerste evaluatie te kunnen doen om te bekijken of we enige lijn kunnen ontdekken in de redenen van vertrek en zo ja, of wij daar iets aan kunnen doen.
7. **SPP digitaliseren**: Er zijn op dit moment verschillende systemen op de markt die digitalisering van SPP mogelijk maken, momenteel zijn we aan het onderzoeken welk systeem het beste past.
8. **Duurzame inzetbaarheid**: We zetten al jaren ruim in op dit onderwerp en het heeft onze doorlopende aandacht.
9. **Kaderstelling inhuur**: Cao-partijen (VNG en de vakbonden) hebben in het principeakkoord van 10 november 2023 voor de Cao Gemeenten 2024-2025 afgesproken de ontwikkelingen m.b.t. externe inhuur over 2023, 2024 en 2025 te gaan monitoren via de personeelsmonitor. Afhankelijk van de ontwikkelingen rondom de wetgeving bij flexibele arbeidsrelaties en de cijfers uit de gemeentelijke sector gaan cao-partijen na deze periode in overleg over het nut en de noodzaak van het eventueel hanteren van sectorale normen rondom inhuur. In het kader van de krapte op het arbeidsmarkt is het verstandig deze ontwikkelingen af te wachten en niet op voorhand eigen (lees strengere) regels te stellen.

5. Is de data SPP te relateren aan een benchmark?

Gemeente Lelystad loopt voorop, weinig andere gemeenten hebben een SPP.

Er zijn verschillende tools voor SPP, met verschillende termen en definities. Daarnaast kan elke organisatie deze termen en definities tekstueel aanpassen aan de eigen organisatie. Dit alles maakt dat er (nog) geen benchmark is.

Het SPP bevat een kwantitatieve en kwalitatieve analyse aangevuld met een vlootschouw (matrix) van het personeelsbestand. Deze vlootschouw is tot stand gekomen door het kwalificeren van elke medewerker op basis van prestatie en groei ruimte. Op basis van deze input zijn de medewerkers (geanonimiseerd) geplot in een matrix met 4 kwadranten.

Het kwadrant "koesteren" betreft werknemers (76%) die veel ervaring hebben, hard werken, hun werk goed doen en op hun plek zitten, maar ook graag vasthouden aan het bekende. Daar is een deel van (die 36%) waarvan we weten, dat wanneer het werk wijzigt en om andere vaardigheden of kennis vraagt,

deze werknemers dit niet zondermeer even goed oppakken. Wat hiervan de oorzaak is kan verschillen, de oplossing dus ook. Hierover gaan leidinggevende en werknemer met elkaar in gesprek.

6. We hebben al eerder gevraagd tips etc. van Bureau Gelijke behandeling te vragen. Hoe zit dat daar mee?

We hebben al geruime tijd contact met BGB waarin uit eerdere gesprekken al gebleken is dat zij positief staan tegen onze inspanningen. Naar aanleiding van de door ons toegezonden stukken heeft BGB recentelijk aangegeven de stukken uitgebreid te hebben bestudeerd. Op 9 januari 2024 staat de afspraak voor een overleg met BGB waarin zij aan ons hun bevindingen zullen terugkoppelen en we in overleg afstemmen op welke manier zij verder van toegevoegde waarde kunnen zijn.

7. Hoe groot zijn de teams, wat is de span of control van de leidinggevenden?

Door voorgaande directies is bepaald dat een team maximaal uit 30 werknemers mag bestaan. In de huidige directie kijken we momenteel naar de span of control van sommige teamleider omdat die ver boven het maximum uitkomen. Bij deze teams zal herverdeling plaatsvinden.

8. Wat is de belangrijkste conclusie uit het onderzoek Sociale Veiligheid?

De belangrijkste conclusie is dat alle procedures etc. uitstekend op orde zijn, maar dat we meer aandacht moeten besteden aan hoe we dit onderwerp beter kunnen laten beklijven bij de werknemers en leidinggevenden.

9. In de memo staat dat er geen specifiek diversiteitsbeleid is terwijl er verderop staat dat de gemeente een afspiegeling wil zijn van de maatschappij. Dat is met elkaar in tegenspraak. Hoe gaat de organisatie hier mee om?

De gemeente kent niet een specifiek document, als zijnde "het diversiteitsbeleid". Het is echter wellicht een misverstand dat we er niets aan doen. Hoe we met dit onderwerp omgaan is zorgvuldig verankerd in alle processen en diverse vormen van beleid en regelgeving. Dit is in maart 2022 bevestigd door de Arbeidsinspectie, dit na een uitgebreide controle naar de maatregelen van de gemeente ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting.

10. M.b.t. het percentage inhuur, verschil in wat er in de begroting staat (BVV indicatoren) en de tabel die nu tussen de stukken zit. Onduidelijk hoe dit zit.

De 24% is de stand van de inzet (uren omgerekend naar fte) van inhuur op basis van de stand van 31-08-2023 ten opzichte van de bezetting en formatie van diezelfde datum. Dat is een momentopname. Het ene is op basis van begroting op kostensoort, het andere een momentopname van de situatie in het jaar.

11. M.b.t. stages. Hoe is verhouding MBO / HBO / WO ?

Krijgen deze een gelijke stagevergoeding?

Aan hoeveel stagiaires is een contract aangeboden ?

Aard opleiding	Aantal	Vergoeding
MBO	8	Bruto € 230,- + reguliere reiskostenvergoeding indien geen studenten OV
HBO	7	Bruto € 350,- + reguliere reiskostenvergoeding indien geen studenten OV
WO	0 stagiaires, maar gemiddeld 15 trainees, die ontvangen een regulier salaris.	Bruto € 400,- + reguliere reiskostenvergoeding indien geen studenten OV

In de Cao-gemeenten 2024-2025 wordt opgenomen dat er geen onderscheid is in de vergoeding voor stagiaires van verschillende opleidingsniveaus, zonder hier overigens een bedrag bij te vermelden. In gemeente Lelystad ontvangen alle MBO / HBO en WO stagiaires vanaf 1 januari 2024 een gelijke vergoeding van bruto € 500,- per maand + reguliere reiskostenvergoeding indien de stagiaires niet kunnen beschikken over studenten OV.

Op het moment dat er een vacature is wordt deze uitgezet. Wanneer een stagiaire een goede match zou zijn wordt deze nadrukkelijk gevraagd te solliciteren na afronding van de studie. Vanaf het moment dat een stagiaire binnen is wordt deze gezien als een interne kandidaat.

We houden geen cijfers bij van hoeveel stagiaires in dienst zijn getreden.