POSTADRES
Postbus 20
7500 AA ENSCHEDE

BEZOEKADRES

TELEFOONNUMMER

Aan de Gemeenteraad

DATUM	ONS KENMERK	BEHANDELD DOOR
6 september 2023		M. Smeijers
UW BRIEF VAN	UW KENMERK	DOORKIESNUMMER
		(053) 481 80 23

ONDERWERP
Personeelsmonitor A&O fonds Gemeenten 2022 en Sociaal Jaarverslag 2022

Geachte leden van de Raad,

In lijn met de bepalingen hierover in artikel 23.2 lid van de Financiële verordening Enschede geven wij hierbij inzicht in het gevoerde personeelsbeleid en de personeelsopbouw. Dit doen wij door het aanbieden van het Sociaal Jaarverslag 2022 en de Personeelsmonitor A&O Fonds Gemeenten 2022. In deze brief lichten wij verder een aantal punten uit het sociaal jaarverslag en de Personeelsmonitor nader toe.

Sociaal Jaarverslag 2022
Net als voorgaande jaren is ook over het kalenderjaar 2022 een Sociaal Jaarverslag opgesteld. Het jaarverslag bestaat deels uit cijfermatige overzichten, maar zoals de Algemeen directeur/gemeentesecretaris Kees Meijer in het voorwoord heeft aangegeven: het gaat niet alleen om cijfers, maar ook om de mens achter de cijfers. Om die reden is een aantal interviews met medewerkers opgenomen in het verslag.

Personeelsmonitor A&O fonds Gemeenten
Het A&O fonds Gemeenten heeft ook over het jaar 2022 de Personeelsmonitor opgesteld. Hiermee kunnen we op het gebied van personeelsinformatie benchmarken met andere 100.000+ gemeenten en de gehele gemeentelijke sector.
Het totaalbeeld dat uit de Personeelsmonitor naar voren komt is dat de gemeente Enschede het goed doet binnen de sector.

Toelichting op een aantal inhoudelijke punten uit het Sociaal Jaarverslag en de Personeelsmonitor

- ***Bezetting***: in de hele sector is het aantal medewerkers toegenomen. Dit is voor Enschede deels te verklaren doordat Twentse Kracht, het IT Platform en het Cimot als gevolg van de gewijzigde samenwerking in Twente aan de ambtelijke organisatie zijn toegevoegd. En er vanuit het Rijk steeds nieuwe taken op de gemeentelijke sector afkomen. Bijvoorbeeld de vluchtelingenopvang vanuit Oekraïne. In deze krappe arbeidsmarkt zijn we dus nog steeds in staat een groot deel van onze vacatures op te vangen. Als gevolg van de taken die door het Rijk naar ons worden overgedragen hebben we meer FTE nodig om al het werk te kunnen doen (formatie). Daarnaast moeten die FTE ook ingevuld worden met medewerkers die het werk ook kunnen doen (de bezetting). De arbeidsmarkt blijft krap en is erg in beweging. Het kost meer moeite om goede mensen te vinden en aan ons te binden, hetgeen voor alle gemeenten geldt zoals uit meerdere publicaties blijkt. Net als andere gemeenten, is het in Enschede ook lastig geschikte kandidaten te vinden voor vacatures op het gebied van Ruimtelijke Ordening, Milieu, Bouwkunde en Civiele Techniek. We dienen alle zeilen bij te zetten om de continuïteit van dienstverlening op peil te houden.
  Gemeente Enschede kent een iets grotere bezetting dan andere gemeenten (11,4 t.o.v 10,1 per 1000 inwoners). Dit is te verklaren doordat wij in onze rol als centrumgemeente ook werkzaamheden doen voor omliggende gemeenten. Daarnaast doen we werkzaamheden voor derden en is de DCW (sociale werkplaats / beschutte werkplaats) onderdeel van de gemeentelijke organisatie.
  De conclusie is gelijk aan het beeld dat uit de benchmark jaarrekening 100.000+ gemeenten is gekomen, namelijk dat de gemeente Enschede op het gemiddelde scoort van de 100.000-plus gemeenten. Dat is ook tevens het gemiddelde van alle gemeenten in Nederland.
- ***Leeftijd***: in de sector is de gemiddelde leeftijd gedaald naar 47,2 jaar. In Enschede is de gemiddelde leeftijd 47,1 jaar. Dit jaar is voor het eerst het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar groter dan het aandeel 65+ers, zowel in de sector als in Enschede. Toch is de gemeentelijke sector vergrijsd. Zowel in de sector als in Enschede is 61% van de medewerkers 45 jaar of ouder. Terwijl dat landelijk 42% is.
- ***Aandeel mannen en vrouwen***: Er werken meer vrouwen dan mannen in de gemeentelijke sector. In 2022 was het aandeel vrouwen 55% en in Enschede 56%.
- ***In-, door- en uitstroom***: in 2022 is in de sector de instroom en doorstroom toegenomen. In Enschede zien we een grotere stijging in de instroom en een lichte daling in de doorstroom. In de sector zien we een toename van de uitstroom, waarschijnlijk als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt. Dit zien we ook in Enschede.
- ***Externe inhuur***: de uitgaven aan externe inhuur zijn met 9,5% iets afgenomen ten opzichte van 2021, waarbij in de gemeentelijke sector deze uitgaven iets zijn toegenomen. Enschede geeft substantieel minder uit aan externe inhuur (9,5% van de loonsom) dan andere 100.000+ gemeenten (18,4%) en de gemeentelijke sector (17%).
- ***Opleiding en ontwikkeling***: Aan opleiding gaf de gemeente Enschede per medewerker € 1120,- uit, iets meer dan de gemiddelde 100.000-plus gemeente die € 1107,- per medewerker besteedde.
- ***Ziekteverzuim:*** Het verzuimpercentage is weliswaar hoog (5,7%), maar nog aanzienlijk lager dan het gemiddelde van de sector (6,7%). In alle verzuimduurklassen (kort, middellang, lang en extra lang) is het verzuim lager dan in de sector. Oorzaken van lang en extra lang verzuim zijn werkdruk & werkstress en fysieke & fysiologische aandoeningen. Meer dan 9 op de 10 gemeenten geeft aan dat werkdruk een actueel thema is. Dat is ook in Enschede het geval.

- ***Integriteit en vertrouwenswerk:*** in 2022 hebben 268 medewerkers deelgenomen aan de workshop integriteit voor nieuwe medewerkers en 292 medewerkers hebben de ambtseed of ambtsbelofte afgelegd. Om met elkaar blijvend inhoudelijk van gedachten wisselen over de betekenis van integriteit en het werken bij de gemeente Enschede hebben we een online module integriteit ingekocht. Deze module biedt de mogelijkheid van een jaarlijks online training voor alle medewerkers en als vervolg daarop een gesprek over integriteit met een groep collega's. In het voorjaar 2022 is voor het eerst een online module uitgezet onder alle medewerkers. 85% van alle medewerkers heeft de vragenlijst ingevuld. Uit eigen medewerkers zijn vervolgens gespreksleiders geworven die getraind zijn voor de vervolggesprekken over integriteit. Op deze manier spreken medewerkers ten minste één keer per jaar met elkaar over integriteit en dilemma's in het kader van integriteit. De dilemmatraining en het gesprek zijn bedoeld om samen bewust en waakzaam te zijn en te blijven van onze plicht om integer te handelen. We zien dat medewerkers de Vertrouwenspersonen goed kunnen vinden, zowel op het gebied van integriteit als op ongewenst gedrag. Het aantal meldingen is de afgelopen jaren redelijk gelijk gebleven. Wel zien we in 2022 een stijging van het aantal (informatieve) vragen bij de Vertrouwenspersonen.

A&O fonds Gemeenten heeft geconstateerd dat Werving en Selectie (inclusief Arbeidsmarktcommunicatie) in 2022 het HR thema was dat de meeste aandacht kreeg. Ook voor Enschede is dit een belangrijk thema gebleken.
Voor de komende jaren verwacht men dat de thema's Werving en Selectie (inclusief Arbeids-marktcommunicatie), Vitaliteit en Duurzaamheid en Strategische Personeelsplanning de belangrijkste zullen zijn binnen gemeenten. Dit zijn ook voor onze gemeente belangrijke thema's. In Enschede worden de HR thema's opgepakt vanuit de HR visie die in het begin van dit jaar is vastgesteld.

Tot slot
Na de zomervakantie wordt een sessie met uw raad gepland waarin verder gesproken kan worden over cijfers van de gemeente Enschede. Hierbij gaan we ook in op de uitkomsten van ons Verbeteronderzoek en de actuele stand van zaken rond onze organisatie zoals ook besproken in de behandeling van de zomernota. Ook gaan we in op de punten aangegeven door uw raad tijdens de bespreking van het vorige sociaal jaarverslag. In afstemming met uw griffie is de sessie onder voorbehoud op 16 oktober 2023 in de kamer Bestuur en Middelen gepland.

Hoogachtend,

Burgemeester en Wethouders van Enschede,
de loco-Secretaris, de Burgemeester,

(E.A. Smit) (R.W. Bleker)