POSTADRES
Postbus 20
7500 AA ENSCHEDE

BEZOEKADRES

TELEFOONNUMMER
14053

Aan de Gemeenteraad

DATUM	ONS KENMERK	BEHANDELD DOOR
12 juli 2022	2200063953	M. Smeijers
UW BRIEF VAN	UW KENMERK	DOORKIESNUMMER
		06 - 12 66 43 94

ONDERWERP
Sociaal jaarverslag 2021

Geachte leden van de Raad,

In 2021 is voor het eerst een sociaal jaarverslag gemaakt over het jaar 2020. Ook over het jaar 2021 is het sociaal jaarverslag weer beschikbaar. In lijn met de bepalingen hierover in artikel 19 lid van de Financiële verordening Enschede geven wij inzicht in het gevoerde personeelsbeleid en de personeelsopbouw. Een doorkijk in welke mate deze past bij de toekomstige opgaven en uitdagingen van de stad en organisatie is in dit verslag nog niet opgenomen, hier loopt op dit moment een separaat traject voor.

Zoals wij hebben aangegeven in reactie op de quickscan van dhr. De Kruijff brengen wij brengen de personele knelpunten in de organisatie in beeld. Wij hebben de pensioenuitstroom goed in beeld, belangrijk is om goed in beeld te brengen waar overdracht van kennis geborgd dient te worden en welke tijd daarvoor nodig is, evenals de benodigde (extra) capaciteit en competenties ten behoeve uitvoering regelgeving zoals bijvoorbeeld de omgevingswet, wet open overheid, duurzaamheid etc.. Deze inventarisatie wordt in het derde kwartaal van 2022 afgerond en op basis hiervan zullen de organisatorische en financiële consequenties in beeld gebracht worden, evenals prioritering.

Personeelsopbouw
We zien dat de bezetting in 2021 is gestegen ten opzichte van 2020 (1692 medewerker in 2021 en 1616 in 2020). De gemiddelde leeftijd is gelijk gebleven (48 jaar) en de man/vrouw verdeling is redelijk gelijk (55% vrouwen en 45% mannen).

Personeelsbeleid

Aantrekken en behouden van talent

We weten dat de komende jaren een flink aantal collega's door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd de organisatie gaat verlaten (dit zien wij ook als we naar de uitstroomcijfers van 2021 kijken). Tegelijkertijd zien we dat de arbeidsmarkt, zeker voor bepaalde gebieden, krapper wordt (ongeveer 8% van de vacatures was moeilijk vervulbaar, dat zit met name op de gebieden Automatisering/ICT, Bouwkunde/civiele techniek, Ruimtelijke ordening/milieu). In 2021 zijn we verder gegaan met onze (strategische) arbeidsmarktcommunicatie. Zo hebben we meer ingezet op arbeidsmarktcommunicatie (o.a. door een andere en gerichtere manieren van werven), gebruik van een sourcer en het werven op groeipotentieel in plaats van een 100% match op de functie.
Naast het aantrekken van talent zijn we ook in blijven zetten op de medewerkers die al bij ons in dienst zijn. Zo hebben in 2021 hebben 175 medewerkers een TMA-test gedaan en zijn door de mobiliteitsadviseurs met 90 medewerkers gesprekken gevoerd over hun loopbaan.

Lerende organisatie

Ook in 2021 zijn we blijven investeren in de organisatie en onze medewerkers. Zo hebben we in 2021 de leiderschapsontwikkeling een plek gegeven in verschillende thematische managementbijeenkomsten, waaronder ook veel aandacht voor de menselijke maat. Leidinggevenden zijn tegelijkertijd met hun eigen reflectie doorgegaan via onder andere intervisiesessies. Daarnaast hebben via de Enschedese School 3.447 medewerkers een training gevolgd. Hierbij gaat het om vaardigheidstrainingen, persoonlijke ontwikkeling maar ook afdeling overstijgende trainingen en activiteiten met betrekking tot de ontwikkeling van de organisatie.

Integriteit

Integriteit is een belangrijk thema waar de nodige aandacht voor is geweest. Zo hebben wij, als uitwerking van het integriteitsbeleid 2020, in 2021 besloten op welke wijze en in welk tijdsbestek we risicovolle functies opnieuw inventariseren. Deze inventarisatie zal in 2022 plaatsvinden.
Aan de workshop integriteit voor nieuwe medewerkers hebben 179 medewerkers deelgenomen 112 medewerkers hebben de ambtseed of ambtsbelofte afgelegd.
In 2021 zijn een aantal onderzoeken geweest in het kader van integriteit: drie onderzoeken waarvan er twee nog in 2022 doorlopen.
Verder hebben alle medewerkers hebben de mogelijkheid een beroep te doen op de ondersteuning van een van de vier vertrouwenspersonen ongewenst gedrag en integriteit. In 2021 is sprake geweest van 31 meldingen bij deze vertrouwenspersonen, waarvan de meeste meldingen intimidatie (17) betroffen. Dit is een lichte stijging ten opzichte van voorgaande jaren.

Hybride werken

In 2021 is veel gerealiseerd op het gebied van hybride werken. Als eerste hebben we een visie op hybride werken en een set van uitgangspunten vastgesteld. Mede op basis van deze visie zijn diverse nieuwe werkplektypen geïntroduceerd in de kantooromgeving en zijn aanpassingen gedaan aan IT-middelen. Ook kunnen medewerkers hun thuiswerkplek Arbo verantwoord inrichten. Daarnaast is er veel aandacht geweest voor leidinggevenden en medewerkers en de manier van samenwerken binnen hybride werken. Hiervoor zijn verschillende sessies in 2021 geweest met zowel leidinggevenden en medewerkers en hebben we ook een ambassadeursgroep die zich voor het thema inzet. In 2022 gaan we hier mee door.

In het sociaal jaarverslag zijn niet alleen cijfers in beeld gebracht, maar ook de mens achter de cijfers. Want uiteindelijk draait het bij alles wat we doen om mensen.

Hoogachtend,

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

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