

Sociaal Jaarverslag 2018

Inhoudsopgave

Kerncijfers 2018	2
1.1 Formatie en personeelsbezetting	3
1.1.1 Personeelsbestand in formatie en medewerkers onderverdeeld naar geslacht.	3
1.1.3 Mannen en vrouwen onderverdeeld naar afdeling	4
1.2 Leeftijd en geslacht	4
1.2.1 Gemiddelde leeftijd 2015 – 2018	5
1.2.2 Medewerkers onderverdeeld naar leeftijdsklasse 2015-2018.....	5
1.2.3 Medewerkers onderverdeeld naar leeftijdsklasse en geslacht.....	5
1.3 Medewerkers onderverdeeld in deeltijdfactor en geslacht	6
1.3.1 Medewerkers onderverdeeld naar deeltijd en geslacht	6
1.4 Salariëring.....	6
1.4.1 Medewerkers in percentage onderverdeeld naar inschaling	6
1.5 Mobiliteit.....	7
1.5.1 Medewerkers in- door en uitstroom	7
1.6 Ontwikkeling potentieel	8
1.6.1 Stagiaires, BBL, werkervaringsplaats en bijzondere doelgroep	8
1.7 Ziekteverzuimpercentage 2015 - 2018.....	9
1.8 Opleidingsbudget	9
1.9 Integriteit.....	10

Kerncijfers 2018

KERNCIJFERS 2018	
Formatie	169,12 fte
Medewerkers	197
Mannen	95
Vrouwen	102
Gemiddelde leeftijd	48,38 jaar
Leeftijdsklasse 0-24	3
Leeftijdsklasse 25-34	20
Leeftijdsklasse 35-44	39
Leeftijdsklasse 45-54	73
Leeftijdsklasse 55-59	35
Leeftijdsklasse 60+	27
Fulltime medewerkers	54,3%
Parttime medewerkers	45,7%
Instroom 2018	37
Interne doorstroom 2018	7
Uitdiensttreding 2018	18
Ziekteverzuimpercentage	7,04%

1.1 Formatie en personeelsbezetting

Ten opzichte van 2017 is de formatie met 16,53 fte gestegen. Deze stijging heeft een drietal redenen.

- 1) Team belastingen is sinds 1 april 2018 in dienst gekomen bij de gemeente Aa en Hunze, dit op basis van de gemaakte afspraken vanuit de SDA gemeenten.
- 2) Door herschikking van taken, of uit efficiencyoverwegingen zijn een aantal ontstane vacatures op een andere wijze ingevuld.
- 3) Een aantal vacatures zijn in 2017 ontstaan en in 2018 ingevuld.

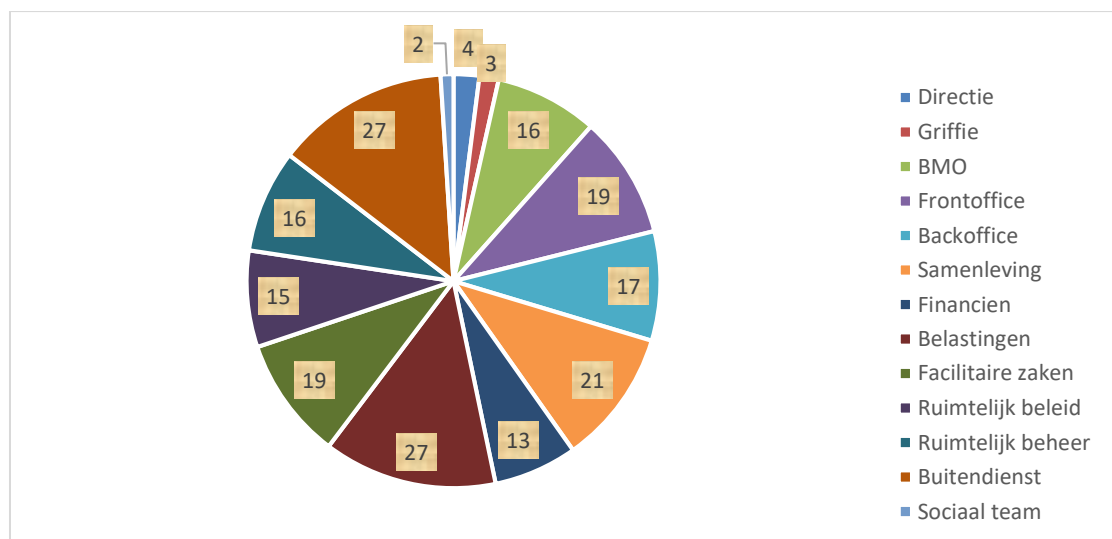
1.1.1 Personeelsbestand in formatie en medewerkers onderverdeeld naar geslacht.

Jaar	Formatie*			
2018	169,12	197	95	102
2017	152,59	180	93	87
2016	152,48	180	92	88
2015	155,71	183	95	88
2014	159,55	188	100	88

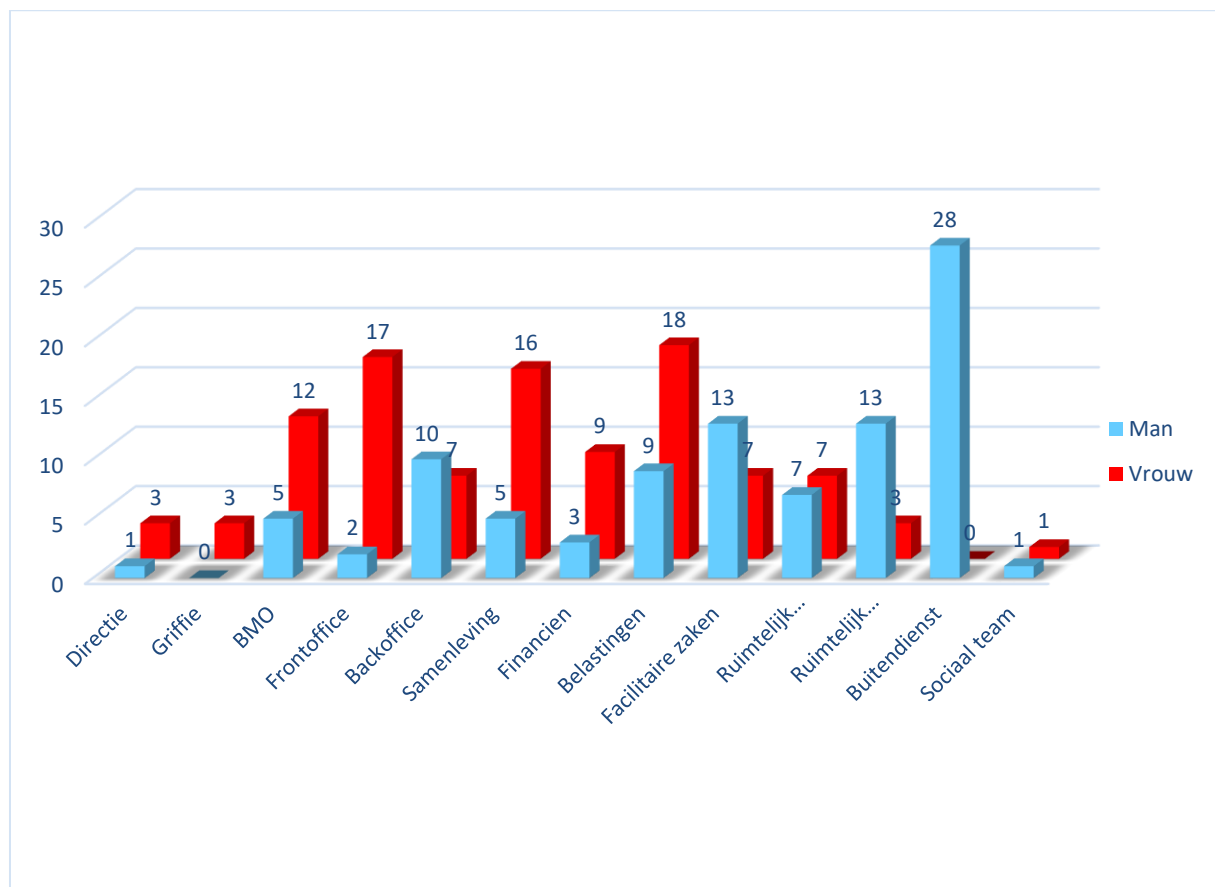
* Dit cijfer is gebaseerd op de ambtelijke organisatie, peildatum 31 december 2018. Medewerkers met een vast en tijdelijk dienstverband zijn meegerekend. Gedetacheerden, stagiaires, raadsleden, burgemeester en wethouders zijn niet meegenomen in de cijfers.

1.1.2 Aantal medewerkers per afdeling

Vanaf 1 juli 2018 is de organisatiestructuur gewijzigd, dit betekent dat de laag afdelingshoofden is komen te vervallen. De nieuwe structuur is directie – teamleiders – teams. De directie bestaat hierbij uit de gemeentesecretaris, de adjunct-directeur, de directiesecretaris en de concerncontroller. Het sociaal team bestaat uit de overgebleven medewerkers na de vorming van stichting Attenta op 1 juli 2018. Deze medewerkers zitten in een werk naar werk traject.



1.1.3 Mannen en vrouwen onderverdeeld naar afdeling



1.2 Leeftijd en geslacht

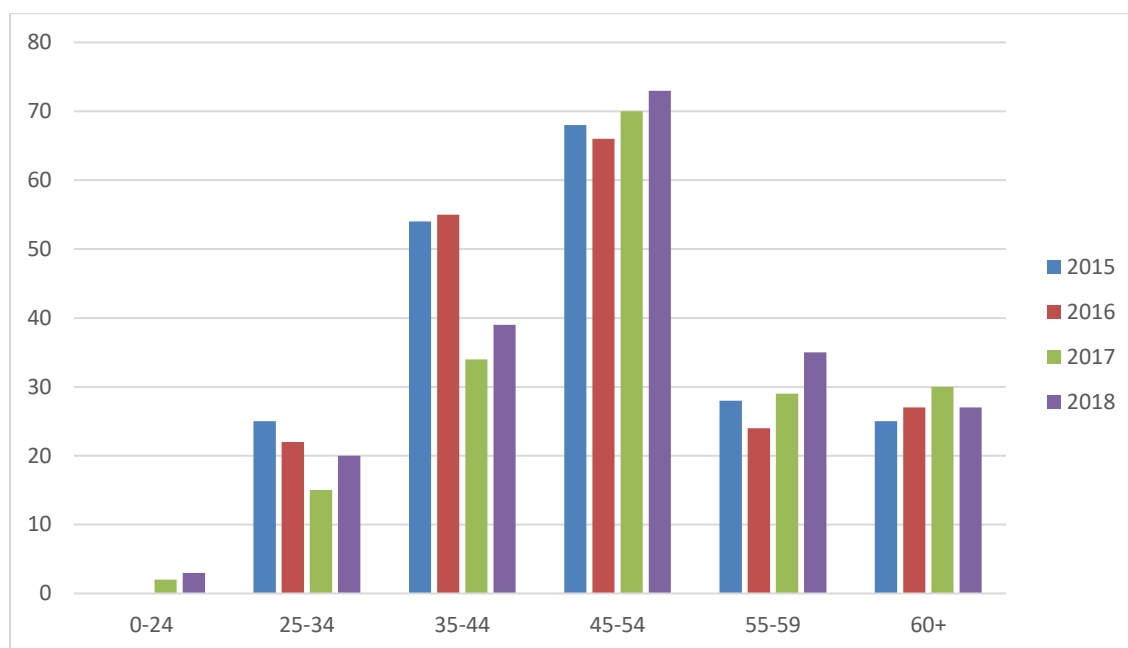
De gemiddelde leeftijd in 2018 is 48 jaar en 5 maanden. Ten opzichte van 2017 is dit een daling van 8 maanden. Mannen hebben een gemiddelde leeftijd van 49 jaar en 7 maanden. Bij de vrouwen is dit 47 jaar en 6 maanden.

In 2017 hadden we twee medewerkers in de leeftijdsklasse 0-24. De twee jaren daarvoor hadden we geen medewerkers in die leeftijdsklasse. In 2018 hebben we drie medewerkers in deze categorie. In de leeftijdsklasse 25-34 en 35-44 jaar zien we, ten opzichte van 2017 een stijging van vijf medewerkers in elke categorie. In de leeftijdsklasse 45-54 en 55-59 zien we een stijging van respectievelijk drie en zes medewerkers en in de leeftijdsklasse 60+ een daling van twee medewerkers.

1.2.1 Gemiddelde leeftijd 2015 – 2018



1.2.2 Medewerkers onderverdeeld naar leeftijdsklasse 2015-2018



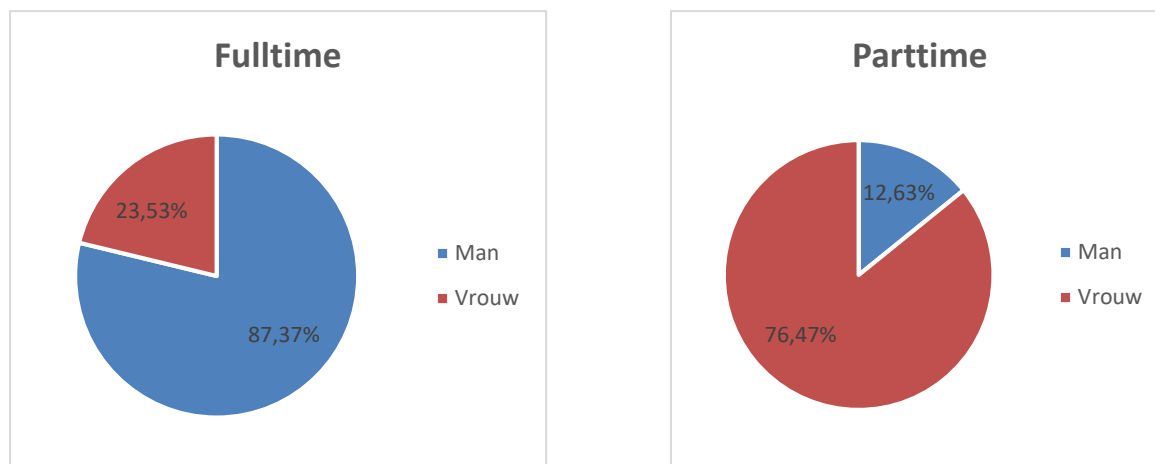
1.2.3 Medewerkers onderverdeeld naar leeftijdsklasse en geslacht

	0-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60+
	2	9	17	33	18	16
	1	11	22	40	17	11

1.3 Medewerkers onderverdeeld in deeltijdfactor en geslacht

In 2018 werkt 45,7 % van het personeelsbestand in deeltijd, dat wil zeggen minder dan 36 uur per week. Vergeleken met het jaar 2017 is dit een stijging van 0,7%. In de jaren daarvoor was dit percentage gelijk aan 2017. Het aantal mannen dat in deeltijd werkt is 12,6% (2017 14%), bij de vrouwen is dit 76,5% (2017 78%).

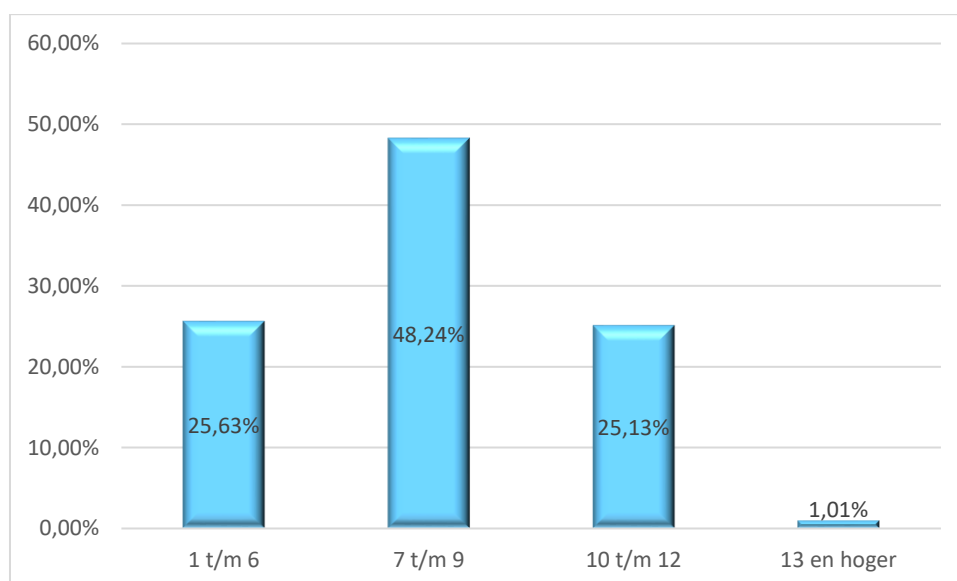
1.3.1 Medewerkers onderverdeeld naar deeltijd en geslacht



1.4 Salariëring

Het functieboek van de gemeente Aa en Hunze bestaat uit 40 generieke functies. Deze functies zijn onderverdeeld in acht functiefamilies.

1.4.1 Medewerkers in percentage onderverdeeld naar inschaling



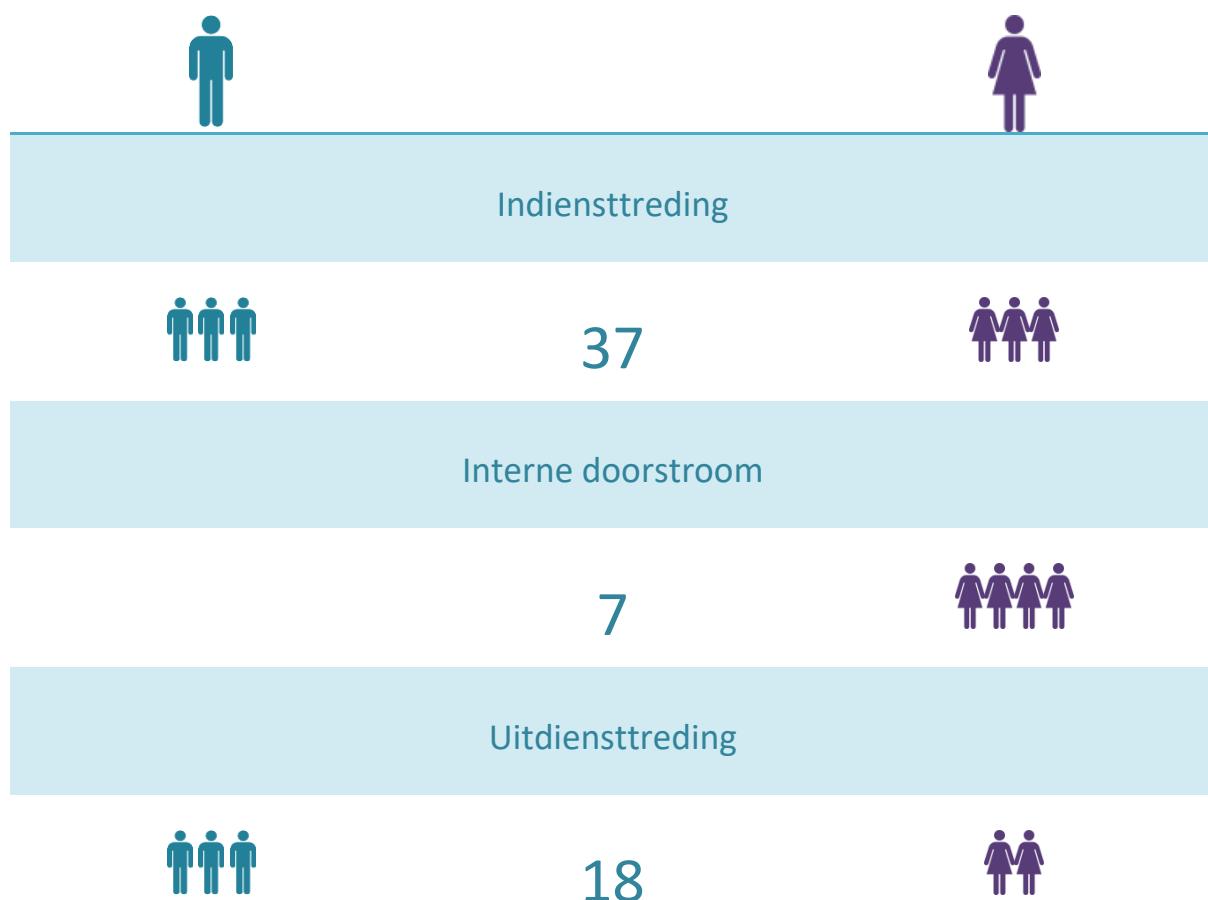
1.5 Mobiliteit

In 2018 zijn 37 medewerkers in dienst getreden, hiervan zijn 25 van team Belastingen. 7 medewerkers zijn intern doorgestroomd en 18 medewerkers hebben de organisatie verlaten. De selectieve vacaturestop die we vanaf 2009 hadden ingevoerd is in 2018 komen te vervallen. Bij het ontstaan van een vacature wordt echter nog steeds kritisch gekeken naar de invulling hiervan. Het komt voor dat er in bepaalde situaties wordt gekozen voor herschikking van taken waardoor er een bezuiniging ontstaat.

De gemiddelde leeftijd van medewerkers die in 2018 zijn ingestroomd is 45 jaar, in 2017 was dit 36 jaar. Bij de medewerkers die in 2017 uit dienst zijn getreden is de gemiddelde leeftijd 58 jaar, in 2016 was dit 49 jaar.

Negen van de achttien medewerkers die uit dienst zijn getreden hebben gebruik gemaakt van Keuzepensioen. Vier medewerkers zijn vanuit de gemeente naar stichting Attenta gegaan. Een medewerker heeft gekozen voor het bedrijfsleven en vier medewerkers hebben een andere baan gevonden binnen de overheid.

1.5.1 Medewerkers in- door en uitstroom



1.6 Ontwikkeling potentieel

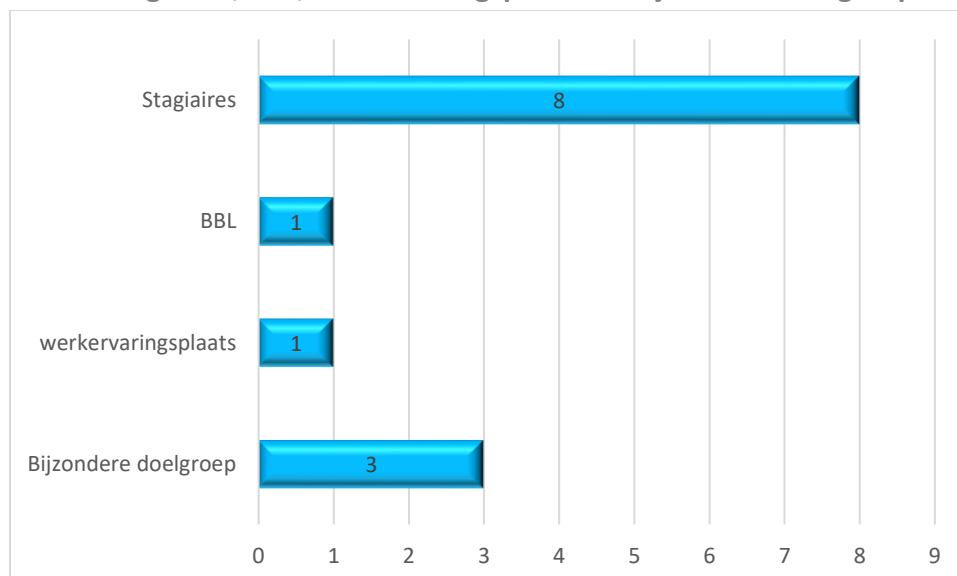
Door het aanbieden van stages leveren we een bijdrage aan het interesseren van jongeren in een baan bij de overheid. Ook leveren stagiaires, door hun recente kennis, op hun beurt een goede bijdrage aan de organisatie. Goed functionerende stagiaires kunnen kandidaten zijn voor vacatures in de toekomst. In 2018 hebben 8 stagiaires een plek gevonden bij de gemeente. Gedurende het hele jaar begeleiden we leerlingen in een snuffelstage. Deze stage varieert van een dag tot een aantal weken. Deze leerlingen worden in de gehele organisatie ingezet zodat ze een goed beeld kunnen vormen van de werkzaamheden binnen een gemeente.

De gemeente Aa en Hunze levert een bijdrage in het bestrijden van de jeugdwerkloosheid door jongeren aan te nemen in een BBL-baan. In 2017 is een medewerker als BBL-kandidaat voor een jaar benoemd. Na dit jaar was het de bedoeling dat een andere werkgever werd gezocht om te zorgen voor een brede oriëntatie op de arbeidsmarkt. Dit is niet gelukt, waardoor de BBL-aanstelling in 2018 met een jaar is verlengd. Het behalen van een diploma, levert een startkwalificatie op voor op de arbeidsmarkt. Dit vergroot hun kansen op het vinden van een geschikte baan. De BBL-medewerker is werkzaam bij team Samenleving. Jaarlijks bieden wij BBL-kandidaten de mogelijkheid hun startkwalificatie te halen door het aanbieden van een BBL-baan.

Voor veel afstudeerders is het moeilijk een plek op de arbeidsmarkt te bemachtigen. Om toch alvast ervaring op te doen zijn we in 2016 gestart met het aanbieden van werkervaringsplaatsen. Bij onze organisatie heeft een medewerker een werkervaringsplaats gehad in 2018. Naast de praktijkervaring krijgen ze een netwerk van contacten dat hen verder kan helpen bij het vinden van een passende functie. Deze medewerker is werkzaam geweest bij team Bestuurs- en Managementondersteuning.

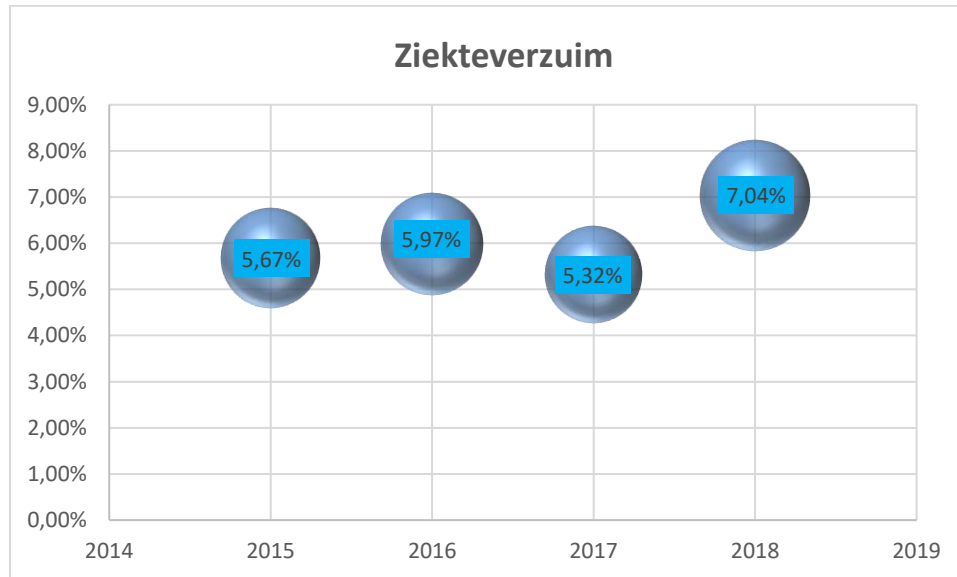
Wij vinden het maatschappelijk gezien belangrijk ook mensen uit diverse doelgroepen te integreren in het arbeidsproces. In 2017 hebben we kansen kunnen creëren voor drie medewerkers in een re-integratietraject en met een (bijstands)uitkering.

1.6.1 Stagiaires, BBL, werkervaringsplaats en bijzondere doelgroep



1.7 Ziekteverzuimpercentage 2015 - 2018

De gemeente Aa en Hunze heeft een streefcijfer van 4%. Het verzuimpercentage over 2018 is 7,04%. Ook in de jaren 2016 en 2017 zaten we hoger dan ons streefcijfer. Dit hoge percentage zit vooral in het langdurig ziekteverzuim. Dit verzuim is over het algemeen niet werk-gerelateerd en heeft een medische oorzaak.



1.8 Opleidingsbudget

De gemeente Aa en Hunze vindt het belangrijk te investeren in de ontwikkeling van medewerkers. Jaarlijks wordt een opleidingsplan opgesteld, het opleidingsbudget is 1,5% van de loonsom.

In 2018 was het beschikbaar opleidingsbudget € 152.338,-. Dit bedrag is inclusief een restant van € 46.153,- over het jaar 2017.

Het opleidingsbudget 2018 is onder andere ingezet voor:

Managementontwikkeling

In 2016 zijn we gestart met Aa en Hunze stroomt! Passend bij de ontwikkelingen van Aa en Hunze Stroomt! zijn de teamleiders verder gegaan met het traject voor managementontwikkeling.

Training scrum

Organisatiebreed hebben medewerkers de training scrum gevolgd. Met een scrum aanpak leer je om je productiviteit en je efficiëntie te optimaliseren. Dit resulteert in een integrale aanpak met een kort(ere) doorlooptijd. Een aantal medewerkers hebben aansluitend de training scrummaster gevolgd.

Discover

In 2017 is gestart met de inzet van Discover. Dit is een test waarbij het gedrag, drijfveren en talent inzichtelijk wordt gemaakt. Een aantal medewerkers heeft een training gevolgd waardoor ze

gecertificeerd zijn deze testen met medewerkers te bespreken. Dit is in 2017 voornamelijk gericht op het programma Sociaal Domein. Bij de personele invulling van de diverse projectgroepen is gekeken naar de talenten van medewerkers en daarbij hun meerwaarde in het team, los van vak-inhoud. Medewerkers die geïnteresseerd zijn in deelname aan de projectgroepen, hebben de Discover ingevuld. In 2018 is dit breder ingezet in de organisatie, zowel binnen teams als het project Toekomst Vakantieparken en het programma AndersOmDoen. Daarnaast hebben er een aantal teamsessies plaatsgevonden op basis van Discover, waarbij medewerker inzichten krijgen in de overeenkomsten, verschillen en aandachtspunten binnen het team.

Vakgerichte opleidingen/persoonlijke ontwikkeling

Voor zowel de gemeente als de medewerker is het goed dat medewerkers in zichzelf willen en blijven investeren. Vanuit het opleidingsplan wordt dit ondersteund met vakgerichte trainingen en trainingen op het gebied van vaardigheden en competenties.

1.9 Integriteit

Iedere organisatie is kwetsbaar voor niet-integer handelen. De overheid is hierin extra kwetsbaar. Dit komt door de relatie tussen de overheid en burgers/bedrijven en de voorbeeldfunctie die ambtenaren hierin vervullen. Integriteit is dan ook een belangrijk thema binnen de gemeente Aa en Hunze.

Om het integriteitsbeleid vorm te geven zijn er regels en procedures ontwikkeld. Deze bestaan naast de wettelijke verplichtingen ook uit een aantal gemeentelijke regelingen. Zo hebben we onder andere een gedragscode, een ambtseed/beloofte, een meldingsplicht nevenfuncties, een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen en een agressieprotocol. Daarnaast hebben we een klankbordgroep integriteit, twee interne contactpersonen integriteit en een externe vertrouwenspersoon.

Contactpersonen integriteit en externe vertrouwenspersoon

Eén man en één vrouw zijn benoemd in de nevenfunctie van contactpersoon integriteit. De contactpersoon integriteit kan door medewerkers benaderd worden als eerste aanspreekpunt voor aangelegenheden betreffende ongewenst gedrag. De contactpersoon integriteit zorgt voor de eerste opvang van de medewerker en verwijst vervolgens door naar de juiste instantie, zijnde het management en/of de externe vertrouwenspersoon. Daarnaast geven de contactpersonen integriteit voorlichting aan medewerkers over integriteit en ongewenst gedrag en organiseren bijeenkomsten rondom dit thema. Invulling van de functie van externe vertrouwenspersoon is georganiseerd via onze arbodienst Ardyn. De contactpersonen nemen deel aan het Noordelijk Netwerk Vertrouwenspersonen (NVVP).

Klankbordgroep integriteit

Er is een klankbordgroep integriteit. Deze bespreekt situaties, fungeert als klankbord voor de contactpersonen, overlegt over het op de agenda houden van integriteit in de organisatie en vertaalt landelijke ontwikkelingen naar de praktijk van Aa en Hunze. In de werkoverleggen van de teams staat integriteit regelmatig op de agenda.

De klankbordgroep bestaat uit de gemeentesecretaris, een teamleider, de contactpersonen en de personeelsadviseur en komt ongeveer twee keer per jaar bijeen. Eens per jaar schuift de externe vertrouwenspersoon aan bij het overleg.

In 2018 hebben er twee bijeenkomsten van de klankborggroep plaatsgevonden, in mei en in december. Deze bijeenkomsten stonden voornamelijk in het teken van de wisselingen in de samenstelling van de klankbordgroep. In mei verwelkomden we de nieuwe vrouwelijke contactpersoon en de nieuwe personeelsadviseur. In december was de klankbordgroep weer compleet met de nieuwe mannelijke contactpersoon en een nieuwe teamleider. De nieuwe contactpersonen gaan in 2019 alle teams af om zich voor te stellen en het thema integriteit te bespreken.

De externe vertrouwenspersoon stelt elk jaar een jaarverslag op, waarin eventuele meldingen worden beschreven. Er zijn in 2018 geen meldingen geweest bij de externe vertrouwenspersoon.