

Vragen en toezeggingen uit de Halfjaarrapportage 2018.

L.S.

In de commissievergadering van 5 september 2018 is de Halfjaarrapportage 2018 behandeld. Naar aanleiding van de behandeling zijn er nog enkele vragen gesteld. Onderstaand vindt u de gestelde vragen en de antwoorden hierop.

Vraag.

Naar aanleiding van een vraag van dhr. Visman (D66) zal het college terugkomen op het ziekteverzuim (de hoogte, in relatie tot wat gedaan wordt om het terug te dringen); ook vanwege het effect op uitvoering van zaken.

Antwoord:

Zoals bij de raad bekend is het ziekteverzuimpercentage van de ambtelijke organisatie in de afgelopen jaren hoger dan gemiddeld. Het college heeft op meerdere momenten haar zorgen hierover met de raad gedeeld en wil graag aangegeven dat zij de compassie waarmee de heer Visman over de ambtelijke organisatie heeft gesproken in de commissievergadering van 5 september jl. waardeert.

Ontwikkeling ziekteverzuim in de afgelopen twee jaar:

Het ziekteverzuimpercentage van het personeel van de gemeente Texel op jaarbasis bedraagt op dit moment 7,63 % (1 september 2017 - 31 augustus 2018). In dezelfde periode vorig jaar was dit percentage 8,28 %. Het lijkt erop dat er een dalende lijn is ingezet. Nadere analyse van de cijfers leert dat het kort en middellang verzuim rond of onder het landelijk gemiddelde ligt. Het langdurig verzuim, verzuim tussen 1,5 maand tot 1 jaar, is hoger dan gemiddeld. Landelijk bedraagt het verzuimpercentage bij gemeenten 5,4%.

Uit de evaluatie van de reorganisatie is gebleken dat een te ruime formatiereductie in de uitvoerende en dienstverlenende functies, enkele minder geslaagde structuuraanpassingen in combinatie met drie decentralisaties met een grote hoeveelheid aan nieuwe taken er toe hebben geleid dat op onderdelen in de organisatie een te hoge werkdruk is ontstaan. Een oorzakelijk verband tussen reorganisatie, werkdruk en ziekteverzuim is niet aangetoond. In de praktijk is echter wel gebleken dat de re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers hinder ondervindt van de, op onderdelen in de organisatie sprake zijnde, werkdruk.

In de laatste maanden is duidelijk een dalende lijn zichtbaar in het ziekteverzuim. De incidentele middelen die de raad in het kader van de pilot gezondheidsbeleid en extra formatie uitbreiding voor 2018 beschikbaar heeft gesteld zijn goede investeringen geweest. Het college wil hiervoor graag haar dank uitspreken aan de raad. We zijn er echter nog niet. Het ziekteverzuim dient echt nog verder te dalen. Ziekteverzuim leidt namelijk niet alleen tot ongewenste en zelfs onverantwoorde knelpunten in de uitvoering van zaken en ambities maar ook tot het oplopen van de werkdruk bij de collega's met een verhoogd risico op (vervolg) ziekteverzuim tot gevolg. De personele investering die in fase 2 van de begroting 2019 is meegenomen gaat een nadere aanzet geven tot het fitter en vitaler krijgen en houden van de organisatie. Maar ook strategisch personeelsbeleid, vitaliteits- en arbobeleid, de instroom van jongeren en het faciliteren van oudere medewerkers om de verhoogde AOW gerechtigde leeftijd op een verantwoorde wijze te halen, zijn zaken waar hard aan gewerkt wordt door management en college.

In de pilot gezondheidsbeleid is gestart met het creëren van zogenaamde “tandemfuncties” naast medewerkers die gezien hun leeftijd gaan uitstromen. Door bij bijvoorbeeld de buitendienst van Gemeentewerken een jonger iemand te koppelen aan een oudere medewerker, worden de fysieke werkzaamheden voor de oudere medewerker makkelijker te hanteren, wordt de jongere medewerker opgeleid en gaan de werkzaamheden geleidelijk over. Een soort van leeftijdsgericht of seniorenbeleid. Dit blijkt niet alleen in fysieke functies belangrijk. Door bijvoorbeeld trainees of een nog verder op te leiden nieuwe medewerker te koppelen aan de medewerker die gaat uitstromen kunnen de werkzaamheden vloeiend doorgaan en blijft de kennis bestaan. Aan deze tandemconstructie is weliswaar in de samenlooperperiode een extra kostenpost verbonden, maar in de jaren daarna betaalt zich dit terug doordat de ingestroomde medewerker enige jaren loonkosten technisch gunstiger ingeschaald is dan de vertrekkende medewerker. Daarnaast worden onder andere ook participatietrajecten opgezet om daar waar mogelijk bij te dragen aan een natuurlijke instroom, doorstroom en uitstroom.

Kortom: er wordt door de ambtelijke organisatie stevig ingezet op de reductie van het ziekteverzuim. En met effect want het percentage is dalende. Het college werkt er samen met het management hard aan om het verzuim verder te reduceren. We realiseren ons ook dat er nog wel een weg te gaan is waarvan het college de raad uiteraard op de hoogte zal houden in de P&C cyclus.

Vraag.

Naar aanleiding van een vraag van de heer Schuiringa (VVD) geeft dhr. Moree, namens wethouder Huisman, aan dat Gemeentewerken schriftelijk antwoord zal geven (gladheidssysteem: € 10.000 uitgegeven - de gladheidmeldsystemen zijn geplaatst; rest (€ 35.000) nodig voor realisatie elektra aansluitingen door Liander)

Antwoord:

Tot op heden is alleen de eerste termijn van het systeem betaald. Het restant van het budget zal gebruikt worden bij de laatste termijn indien is gebleken dat het systeem goed opgeleverd is. De aansluiting op het energienet door Liander duurt langer dan was voorzien, maar zal voor het gladheidseizoen gereed zijn. Formele oplevering en ingebruikstelling van het GMS kan dan pas worden plaatsvinden.