

POSTADRES
Postbus 20
7500 AA ENSCHEDE

BEZOEKADRES

TELEFOONNUMMER

Aan de Gemeenteraad

DATUM
10 juni 2025

ONS KENMERK

BEHANDELD DOOR
M. ten Lande

UW BRIEF VAN

UW KENMERK

DOORKIESNUMMER
(053) 481 80 86

ONDERWERP

Sociaal Jaarverslag 2024 en Personeelsmonitor A&O fonds Gemeenten 2024

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 2024 en de Personeelsmonitor A&O Fonds Gemeenten 2024. In deze brief lichten wij verder een aantal punten uit het sociaal jaarverslag en de Personeelsmonitor nader toe.

Sociaal Jaarverslag 2024

Net als voorgaande jaren is ook over het kalenderjaar 2024 een Sociaal Jaarverslag opgesteld. Het jaarverslag bestaat deels uit cijfermatige overzichten. 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 2024 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:** De bezetting wordt bepaald door alle medewerkers met een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst die in dienst zijn van de gemeente Enschede. Bij onze bezettingscijfers zijn een aantal factoren belangrijk waarin wij afwijken van vergelijkbare gemeenten: wij zijn centrumgemeente, en voeren daarom ook taken uit voor gemeenten uit de omgeving. Ook voeren we werkzaamheden uit voor andere organisaties en is de DCW (sociale werkplaats / beschutte werkplaats) onderdeel van onze organisatie. In de bezettingscijfers zijn ook die uren meegenomen.
In de sector gemeenten is het aantal medewerkers toegenomen met 4,6% ten opzichte van 2023. De groeicurve vlakkt wel af. De bezetting groeide het meest bij de gemeenten met meer dan 100.000 inwoners (5,2 procent). Ook in Enschede zien we een toename. Gebaseerd op de cijfers uit de Personeelsmonitor is de groei in Enschede met 3,3% lager dan bij andere 100.000+ gemeenten.

De gestegen bezetting in Enschede is onder andere te verklaren door:

- Het invullen van bestaande vacatureruimte en omzetting inhuur naar dienstverbanden. Dit zijn geen extra taken. (zie ook hieronder bij 'externe inhuur')
- Uitvoering van regionale taken. Deze kosten worden doorberekend.
- Extra taken voor met name
 - gebieds- en projectontwikkeling
 - ondergrondse infrastructuur en uitvoering nationale woon- en bouwagenda
 - uitvoering strategienota's als gevolg van stijgende volumes Jeugd en WMO
- Uitvoering (nieuwe) wet- en regelgeving t.a.v. bijvoorbeeld privacy en gegevensbescherming (privacy officers). Daarnaast heeft de groei van de stad met ruim 2700 inwoners in de periode 2021-2024 een effect op de omvang van onze dienstverlening en werkzaamheden en de daarvoor benodigde capaciteit op diverse plekken in de organisatie.

Kortom, de groei van de organisatie is in lijn met de groei van onze taken en wordt vooral veroorzaakt door nieuwe wetgeving, decentralisaties van Rijkstaken, de toenemende complexiteit van maatschappelijke (en regionale) opgaven en beleidsintensiveringen. De personele groei weerspiegelt een noodzakelijke en doelgerichte aanpassing aan de veranderende maatschappelijke en bestuurlijke context.

De arbeidsmarkt blijft krap en flexibiliseert. Het kost ons meer moeite om goede mensen te vinden en aan ons te binden. In 2024 hadden we 330 vacatures. Ongeveer 20% van die vacatures was moeilijk in te vullen. Deze bevinden zich met name op de gebieden Automatisering/ICT, Bouwkunde/ civiele techniek, Financieel/economisch, Ruimtelijke ordening/milieu, Verkeer/vervoer/nautisch en Management.

Voor een vergelijking van de bezettingscijfers leent de informatie uit de Personeelsmonitor zich minder goed. Hiervoor maken we gebruik van onze **eigen benchmark jaarrekening 100.000+ gemeenten**. Dit doen we omdat deze beter aansluit op de gebruikte definities in de jaarrekening en daardoor beter vergelijkbaar zijn. Daarnaast omvat onze eigen benchmark meer gemeenten, waardoor een meer representatief beeld ontstaat. Deze benchmark komt in het najaar beschikbaar.

- **Externe inhuur:** Ondanks de groei is het percentage externe inhuur beheerst gebleven. In 2024 zijn er in de sector minder externen ingehuurd. Dit aandeel is van 18,1% naar 17,5% gegaan. Datzelfde geldt voor Enschede. Externe inhuur is volgens de Personeelsmonitor met 11,7% van de loonsom in 2023 iets afgenomen naar 10,8% in 2024. Enschede geeft substantieel minder uit aan externe inhuur (10,8% van de loonsom) dan andere 100.000+ gemeenten (17,6%) en de gemeentelijke sector (17,5%). De investering van de organisatie om stevig te sturen op het terugdringen van inhuurkosten en het vervangen van meerjarige inhuur, werpt zijn vruchten af.
- **Leeftijd:** in de sector is de gemiddelde leeftijd gedaald naar 46,5 jaar. In Enschede is de gemiddelde leeftijd 46,3 jaar. De gemeentelijke sector is vergrijsd. In de sector is 57% van de medewerkers ouder dan 45 jaar of ouder. Terwijl dat landelijk 43% is. Het is lastig om jongeren te behouden. Jongeren willen doorgroeien en iets betekenen. Als dat niet lukt, stappen ze sneller over naar een nieuwe werkgever. Voor behoud van jongeren moeten werkgevers inzetten op betere doorgroeimogelijkheden en ontwikkelkansen.
- **Aandeel mannen en vrouwen:** Er werken meer vrouwen dan mannen in de gemeentelijke sector. Dat aandeel is in 2023 gelijk gebleven. In 2024 was het aandeel vrouwen in de sector 55%. In Enschede is het aandeel vrouwen licht gestegen naar 58%.
- **Opleiding en ontwikkeling:** Aan opleiding gaf de gemeente Enschede per medewerker met € 1.181,- in 2024 iets minder uit dan in 2023 (€ 1.222,-). Dat is ook minder dan de gemiddelde 100.000+ gemeente die € 1.347,- per medewerker besteedde.
- **Ziekteverzuim:** Het verzuimpercentage is ten opzichte van 2023 gelijk gebleven met 6,2%. Dit is hoog. 100.000+ gemeenten kennen ook een gemiddeld verzuim van 6,2%. In de sector als totaal is het verzuim licht gestegen naar 6,7%. De belangrijkste oorzaken van verzuim in de sector zijn fysieke klachten en mentale belasting. Nog steeds geven 9 op de 10 gemeenten aan dat werkdruk een actueel thema is, zo ook in Enschede.
- **Integriteit en vertrouwenswerk:**
In 2024 is onder andere gewerkt aan de wijziging van de Regeling melden vermoeden misstand. Dit was nodig in verband met wetswijzigingen. Dit is de basis van de nieuwe Meldregeling Integriteit voor de gemeente Enschede. We hebben hierin de bestaande informele escalatieladder opgenomen, die we tot nu toe gebruikten voor overige integriteitsschendingen. Nu is alles rondom het melden van integriteit voor alle medewerkers in één regeling terug te vinden. Naast de regeling zelf heeft er een intensief communicatie-traject plaatsgevonden zodat de medewerkers goed geïnformeerd zijn. In 2024 hebben veel medewerkers van de gemeente Enschede de workshop integriteit voor nieuwe medewerkers gevolgd. En is de cyclus dilemmagesprekken aangepast waardoor we niet meer per afdeling het gesprek voeren, maar dwars door de organisatie. Alle medewerkers kunnen een beroep doen op ondersteuning van een van de interne of de externe vertrouwenspersoon ongewenst gedrag en integriteit. Dit geldt ook voor vrijwilligers en stagiaires en de mensen die vanuit andere organisaties werken binnen de Gemeente Enschede. Het diverse team van vertrouwenspersonen is laagdrempelig te benaderen en omdat we met regelmaat aandacht geven aan dit thema weten medewerkers de vertrouwenspersonen goed te vinden. De vertrouwenspersonen worden benaderd voor meldingen over ongewenst gedrag en integriteit, voor adviesgesprekken en informatieverzoeken. We meten onder andere met het Verbeteronderzoek hoe we het doen op het vlak van sociale veiligheid en omgangsvormen. De uitkomsten van ons laatste onderzoek (2023) laten zien dat we het goed doen.

We herkennen de door A&O fonds genoemde sectorale uitdagingen: krapte op de arbeidsmarkt, vergrijzing en de toenemende druk op medewerkers. De toekomst is deels onzeker wat mede is ingegeven door technologische ontwikkelingen, mogelijk extra taken vanuit het Rijk en veranderende budgetten. We zetten met onze HR visie in op een personeelsbeleid dat een bijdrage levert aan de uitdagingen waar we als gemeente voor staan.

Tot slot

Op 30 juni a.s. staat een inloopsessie gepland voor uw raad over het sociaal jaarverslag 2024 en de Personeelsmonitor 2024. Er is mogelijkheid tot nadere bespreking, indien aangemeld, op 8 september 2025 in de Kamer Bestuur en Middelen.

Hoogachtend,

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

(E.A. Smit)

(R.W. Bleker)