

POSTADRES
Postbus 20
7500 AA ENSCHEDE

BEZOEKADRES

TELEFOONNUMMER

Aan de Gemeenteraad

DATUM
3 september 2024

ONS KENMERK

BEHANDELD DOOR
M. ten Lande

UW BRIEF VAN

UW KENMERK

DOORKIESNUMMER
(053) 481 80 86

ONDERWERP

Personeelsmonitor A&O fonds Gemeenten 2023 en Sociaal Jaarverslag 2023

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 2023 en de Personeelsmonitor A&O Fonds Gemeenten 2023. In deze brief lichten wij verder een aantal punten uit het sociaal jaarverslag en de Personeelsmonitor nader toe.

Sociaal Jaarverslag 2023

Net als voorgaande jaren is ook over het kalenderjaar 2023 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 2023 de Personeelsmonitor opgesteld. Hiermee kunnen we op het gebied van personeelsinformatie benchmarken met andere 100.000+ gemeenten en de gehele gemeentelijke sector.

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

- **Bezetting:** In de sector gemeenten is het aantal medewerkers toegenomen. Ook in Enschede zien we die toename. Dit is onder andere te verklaren door:
 - o het invullen van bestaande vacatureruimte, dit zijn geen extra taken;
 - o het inbesteden van onze catering;
 - o uitbreiding in het werk voor derden. Dit zijn nieuwe taken waarvan de kosten doorbelast worden;
 - o extra taken voor met name:
 - gebieds- en projectontwikkeling;
 - omgevingswet, bestemmen en vergunnen;
 - toename van Beschut werk;
 - stijgende volumes Jeugd en WMO;
 - IT-projecten als gevolg van verdergaande digitalisering;
 - ondersteuning bedrijfsvoering vanwege groeiende organisatie.

Als gevolg van de taken die door het Rijk naar ons worden overgedragen en als gevolg van eigen ontwikkelingen hebben we meer FTE nodig om al het werk te kunnen doen (formatie).

De arbeidsmarkt blijft krap en flexibiliseert. Het kost ons meer moeite om goede mensen te vinden en aan ons te binden. In 2023 was 20% van onze vacatures moeilijk in te vullen. Het is en blijft lastig geschikte kandidaten te vinden voor vacatures op het gebied van Ruimtelijke Ordening, Milieu, Bouwkunde en Civiele Techniek. Maar ook op het gebied van Automatisering/ICT en Financieel/economisch.

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. Tijdens de presentatie in uw raad in september wordt hier een nadere toelichting op gegeven. Samengevat is de conclusie dat Enschede een bezetting heeft die vergelijkbaar is met het gemiddelde van 100.000+ gemeenten en gecorrigeerd voor een aantal onderdelen zelfs een lagere bezetting heeft. Die correctie betreft de volgende twee aspecten.

- a) Enschede heeft een hogere bezetting omdat het vanuit kostenoverweging en in huis hebben van expertise de flexibele schil laag houdt. Als Enschede een vergelijkbaar percentage zou inhuren als het landelijk gemiddelde dan daalt de bezetting met circa 80 fte.
- b) Enschede voert in tegenstelling tot andere gemeenten de sociale werkvoorziening uit in eigen beheer. Daarnaast verricht Enschede relatief veel werk voor derden, zoals Losser, Dimpact, GBT e.a. Voor een zuiver vergelijk zou hiervoor de bezetting van Enschede moeten worden aangepast (ruim 100 fte).
- **Leeftijd:** in de sector is de gemiddelde leeftijd gedaald naar 46,8 jaar. In Enschede is de gemiddelde leeftijd 46,6 jaar. Het aandeel medewerkers jonger dan 35 jaar is groter dan het aandeel 60+ers, zowel in de sector als in Enschede. Toch is de gemeentelijke sector vergrijsd. In de sector is 32% van de medewerkers 55 jaar of ouder. Terwijl dat landelijk 22% is.
- **Aandeel mannen en vrouwen:** Er werken meer vrouwen dan mannen in de gemeentelijke sector. Dat aandeel is in 2023 gelijk gebleven. In 2023 was het aandeel vrouwen 55%. In Enschede is het aandeel vrouwen wel licht gestegen naar 57%.
- **Externe inhuur:** de uitgaven aan externe inhuur zijn met 11,7% van de loonsom iets toegenomen ten opzichte van 2022, net als in de gemeentelijke sector. Enschede geeft substantieel minder uit aan externe inhuur (11,7% van de loonsom) dan andere 100.000+ gemeenten (18,9%) en de gemeentelijke sector (18,1%).

- **Opleiding en ontwikkeling:** Aan opleiding gaf de gemeente Enschede per medewerker € 1.222,- uit, iets minder dan de gemiddelde 100.000+ gemeente die € 1.240,- per medewerker besteedde.
- **Ziekteverzuim:** Het verzuimpercentage is ten opzichte van 2022 verder gestegen naar 6,2%. Dit is hoog. 100.000+ gemeenten kennen een gemiddeld verzuim van 6,1%. In de sector als totaal is het verzuim licht gedaald naar 6,5%. De belangrijkste oorzaak van verzuim in de sector is werkdruk & werkstress. Meer dan 9 op de 10 gemeenten geeft ook nu weer aan dat werkdruk een actueel thema is, zo ook in Enschede.
- **Integriteit en vertrouwenswerk:** In 2023 is de gedragscode Integriteit aangepast en opnieuw vastgesteld. Deze is gedeeld met alle medewerkers en wordt voorafgaand aan indiensttreding aan nieuwe medewerkers toegestuurd.
In 2023 namen 171 nieuwe medewerkers deel aan de workshops integriteit. 223 medewerkers legden de ambtseed of ambtsbelofte af. Het is belangrijk dat we met elkaar blijvend inhoudelijk van gedachten wisselen over de betekenis van integriteit en het werken bij de gemeente Enschede. In 2023 zijn er in dit kader 113 gesprekken geweest waar gemiddeld 11 deelnemers per gesprek aan deelnamen.
In 2023 zijn er 3 onderzoeken geweest in het kader van integriteit. In één situatie was er sprake van niet integer gedrag en is er een officiële waarschuwing opgelegd. In de overige onderzoeken bleek dat er geen sprake was van integriteitsschending.
In 2023 wisten meer collega's de vertrouwenspersonen te vinden. Oorzaken voor de toename van het aantal meldingen liggen volgens onze vertrouwenspersonen mogelijk in:
1. Het beter bespreekbaar durven maken van gedrag.
2. Ongewenst gedrag en cultuur zijn zowel landelijk als intern veel in het nieuws geweest. Dit maakt het mogelijk makkelijker om je eigen melding te doen.
Bijna 1 op de 5 werknemers in Nederland krijgt jaarlijks te maken met sociale onveiligheid (TNO/CBS).

We herkennen de door A&O fonds genoemde sectorale uitdagingen: ons vergrijnde personeelsbestand, de toenemende complexe taken vanuit het rijk en het financieel ravijn. 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 16 september is, onder voorbehoud, een sessie in de kamer Bestuur en Middelen met uw raad gepland waarin verder gesproken wordt over cijfers van de gemeente Enschede.

Hoogachtend,

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

(E.A. Smit)

(R.W. Bleker)