

Formulier indienen technische vragen gemeenteraad

Begroting 2024

Ingediend door:	Moerdijk Lokaal	Datum:	23-10-2023
-----------------	-----------------	--------	------------

Betreft:	<input type="checkbox"/>	Beleidsbegroting	Blz. nr.	
	<input checked="" type="checkbox"/>	Aanbiedingsnota	Blz. nr.	22
	<input type="checkbox"/>	Raadsvoorstel	Blz. nr.	
	<input type="checkbox"/>	Productenraming	Blz. nr.	
	<input checked="" type="checkbox"/>	Algemeen	Blz. nr.	

Vraag:

Moerdijk Lokaal heeft een aantal vragen over het personeel, de werkdruk, capaciteit en het verzuim. Volgens de aanbiedingsnota hadden we in 2023 in totaal 255,10 FTE. In 2024 zal het aantal FTE behoorlijk gaan toenemen. Onderstaande vragen betreft zowel interne als externe medewerkers.

- Hoeveel medewerkers zijn er in 2023 uitgevallen door ziekte?
 - Hoeveel FTE betrof dit?
 - Hoe zijn de verhoudingen tussen intern/extern?
 - Binnen welke afdelingen vond uitval plaats?
 - Kunt u de aantallen per afdeling vermelden?
- Wat was in 2023 het verloop?
 - Hoeveel medewerkers zijn er vertrokken?
 - Hoeveel medewerkers zijn er gestart?
- In 2023 is er een nieuwe arbeidsmarktstrategie ontwikkeld voor het werven van nieuwe medewerkers (Blz. 22 van de aanbiedingsnota)
 - Wat was hiervan de uitkomst?
 - Welke verbeteringen zijn er doorgevoerd?
 - Wie heeft deze strategie uitgewerkt?
- In 2023 heeft ook een medewerkers onderzoek plaatsgevonden (Blz. 22 van de aanbiedingsnota)
 - Wat was hiervan de uitkomst?
 - Welke verbeteringen zijn er doorgevoerd?
 - Welke dingen gaan al heel goed (moeten we borgen)?
 - Indien bekend; hoe wordt de werkdruk ervaren?
 - Indien bekend; hoe tevreden zijn medewerkers?
- Voor P&O stijgen de kosten aanzienlijk.
 - Wat is de raming voor 2025, 2026?
 - Zijn er kansen om met omliggende gemeenten te kijken naar het efficiënter en effectiever inzetten van personeel?
 - Is uitwisseling van personeel tussen gemeentes ook denkbaar?
 - Hoe werkt dit budgettair?

Antwoord:

Algemene reactie van het college:

Wij merken dat onderwerpen rondom de organisatie zoals verzuim, het medewerkersonderzoek en de arbeidsmarktstrategie bij een aantal fracties leven. Om die reden stellen wij voor begin 2024 een informatieavond voor uw raad te organiseren waarin in ieder geval deze onderwerpen terugkomen. Op deze manier kunnen wij u een nadere toelichting geven op ontwikkelingen binnen de organisatie.

Vraag:

Hoeveel medewerkers zijn er in 2023 uitgevallen door ziekte?

- Hoeveel FTE betrof dit?
- Hoe zijn de verhoudingen tussen intern/extern?
- Binnen welke afdelingen vond uitval plaats?
- Kunt u de aantallen per afdeling vermelden?

Antwoord:

Het gemiddelde verzuimcijfers is op dit moment 6% (t/m sept. 2023). Hetgeen berekend wordt door het aantal zieke medewerkers in een periode gedeeld door het aantal actieve medewerkers. Moerdijk kent een verzuimcijfer (bruto) van 6% en gecorrigeerd naar gedeeltelijke re-integratie 4,5% (netto). In dit geval zijn medewerkers weer gedeeltelijk aan het werk (in het traject van hun re-integratie). Voor externe inhuur houden wij geen verzuimcijfers bij, omdat wij geen werkgeverrelatie met hen hebben.

Vraag:

Wat was in 2023 het verloop?

- Hoeveel medewerkers zijn er vertrokken?
- Hoeveel medewerkers zijn er gestart?

Antwoord:

Vertrokken; 30 medewerkers (exclusief stagiaires en raadsleden)

Gestart; 45 medewerkers (exclusief stagiaires)

Vraag:

In 2023 is er een nieuwe arbeidsmarktstrategie ontwikkeld voor het werven van nieuwe medewerkers (Biz. 22 van de aanbiedingsnota)

- Wat was hiervan de uitkomst?
- Welke verbeteringen zijn er doorgevoerd?
- Wie heeft deze strategie uitgewerkt?

Antwoord:

Om de dienstverlening te kunnen blijven bieden voor nu en in de toekomst is het van belang om zicht te hebben op hoe we zo goed mogelijk mensen kunnen aantrekken. Zo hebben we een campagne ingericht waarmee we ons vanaf begin november op een pakkender manier gaan presenteren aan potentiële nieuwe collega's. Daarnaast gaan we intern ook aan de slag met een strategische personeelsplanning zodat we weten wat we nodig hebben nu en in de toekomst. In een effectieve arbeidsmarktstrategie spelen we in op ontwikkelingen in de samenleving, benutten we de huidige capaciteit optimaal en zetten we in op een fijne en efficiënte manier van werken (werkplezier). De strategie is uitgewerkt door eigen medewerkers. De communicatiecampagne als onderdeel van de strategie is ondersteund door een (lokaal) communicatiebureau *The Addstore*.

Vraag:

- In 2023 heeft ook een medewerkers onderzoek plaatsgevonden (Blz. 22 van de aanbiedingsnota)
 - Wat was hiervan de uitkomst?
 - Welke verbeteringen zijn er doorgevoerd?
 - Welke dingen gaan al heel goed (moeten we borgen)?
 - Indien bekend; hoe wordt de werkdruk ervaren?
 - Indien bekend; hoe tevreden zijn medewerkers?

Antwoord

Uitkomsten van het medewerkers onderzoek van april 2023 laten zien dat we trots mogen zijn op een aantal belangrijke zaken zoals;

- Een sociaal veilige werkomgeving
- Voldoende kansen en ondersteuning m.b.t. loopbaanontwikkeling
- Tevredenheid v.w.b. inhoud van het werk en de faciliteiten om hybride te werken.

Hier zijn we enorm blij mee omdat we weten door arbeidsmarktonderzoeken dat dit juist elementen zijn waar we onze medewerkers mee behouden en potentiële nieuwe medewerkers belang aan hechten.

Ontwikkelkansen liggen op het terrein van;

- Integrale samenwerking en feedback
- Verbinding, waardering en informeel contact
- Herstelbehoefte

Alle teams hebben de uitkomsten voor hun eigen team gehoord en op maat verbeterafspraken gemaakt. Die liggen veelal op het vlak van de eerste twee verbetermogelijkheden (feedback, verbinding).

Het onderdeel werkdruk valt in het onderzoek onder het thema herstelbehoefte.

Herstelbehoefte betreft de mate waarin medewerkers moeten herstellen na een dag werken en gaat over de ervaren vermoeidheid na het werk. Onze medewerkers scoren hier iets lager dan de benchmark. Op het vlak van herstelbehoefte is nadere duiding nodig. Het vervolgonderzoek van november wordt op dit thema gericht. Het onderzoek wordt voor het eind van het jaar afgerond. De mogelijk acties die daaruit volgen zullen in 2024 zijn beslag krijgen.

Het medewerkersonderzoek is breder ingezet dan een tevredenheidsonderzoek. We scoren op thema's die daar aan raken zoals: sociale veiligheid, inhoud werk, faciliteiten hybride werken, loopbaanondersteuning, bevlogenheid en betrokkenheid rond het gemiddelde van de benchmark of hoger. Dit laat zien dat er sprake is van tevredenheid op deze onderdelen. Gesprekken die gevoerd zijn met (nieuwe) medewerkers rondom de arbeidsmarktstrategie bevestigen dit. De primaire arbeidsvoorwaarden die gaan over de mate waarin de financiële tegenprestatie van het werk in de beleving van de medewerker als passend wordt ervaren, wordt wat lager dan het gemiddelde van de benchmark gescoord.

Vraag:

Voor P&O stijgen de kosten aanzienlijk.

- Wat is de raming voor 2025, 2026?
- Zijn er kansen om met omliggende gemeenten te kijken naar het efficiënter en effectiever inzetten van personeel?
- Is uitwisseling van personeel tussen gemeentes ook denkbaar?
- Hoe werkt dit budgettair?

Antwoord:

Het is lastig om de raming voor 2025 en 2026 concreet te maken. De stijging zal in ieder geval voortkomen uit Cao-onderhandelingen aangezien die nu voor niet langer dan een jaar

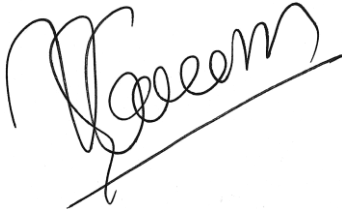
worden vastgesteld. En die zullen voortvloeien uit de verzwarende van gemeentelijke taken, dan wel nieuwe taken.

Voor wat betreft het regionaal inzetten van personeel; Er zijn zeker kansen en die worden gezien de arbeidsmarkt ook onderzocht en gebruikt. Creativiteit is noodzakelijk. Zoals gezamenlijk lastig vervulbare vacature werven, waarbij de kandidaat bijvoorbeeld voor twee gemeenten werkt. Een pool formeren van specialisten waaruit aangesloten gemeenten bij uitval van eigen medewerkers tijdelijk gebruik kunnen maken etc.

Het uitwisselen van personeel gebeurt al binnen de regio. Een medewerker wordt dan op detachingsbasis uitgeleend. Een en ander wordt vastgelegd in een detachingsovereenkomst. Een andere optie is een tijdelijke klus/opdracht regionaal uitzetten via het Mobiliteitscentrum.

Budgettair gaat dit via detachingsovereenkomsten of inhuurovereenkomsten die lopen via Flex West Brabant.

Met vriendelijke groet,
de gemeentesecretaris,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J.C. Slagboom', written over a horizontal line.

ir. J.C. Slagboom