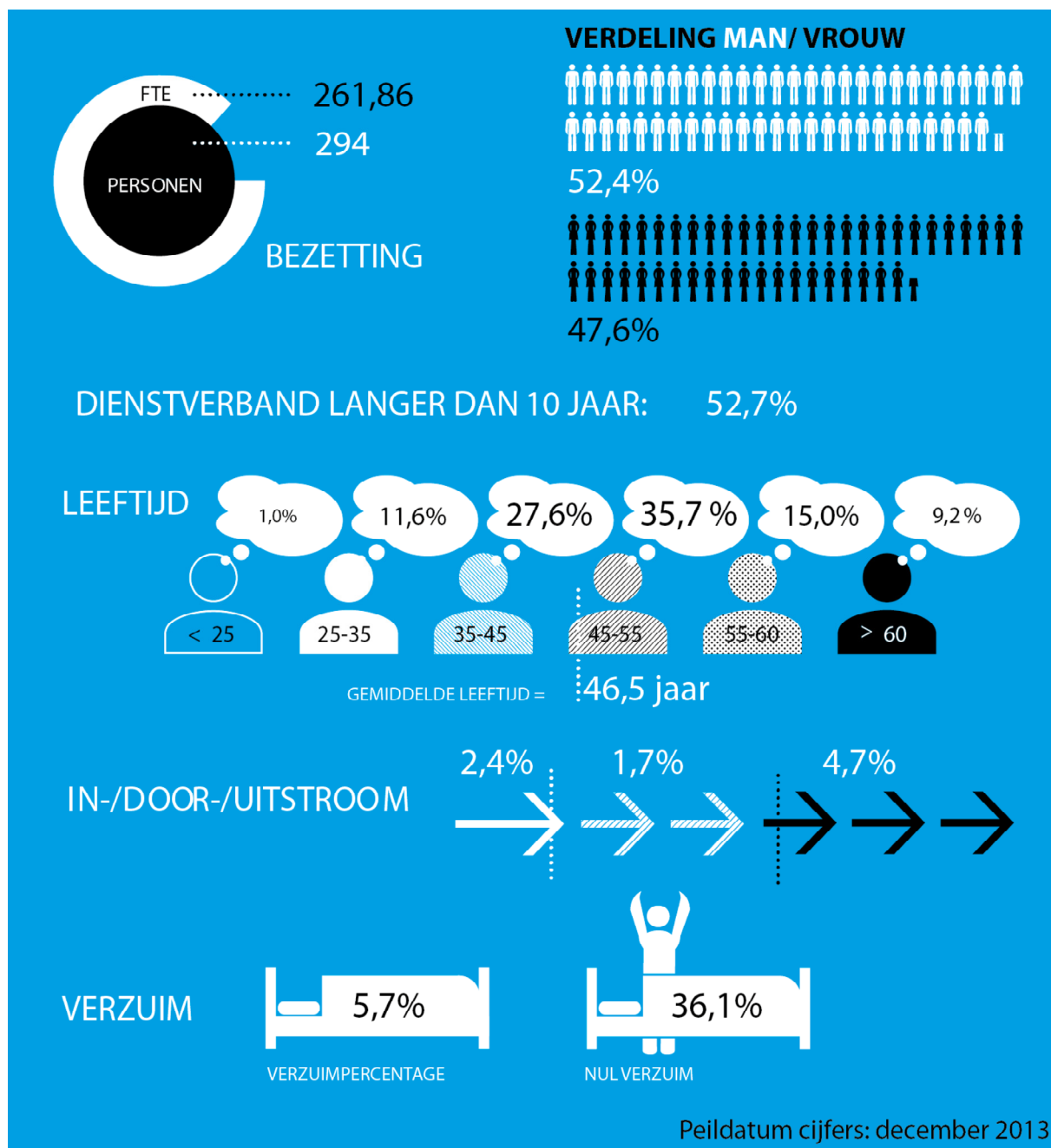


Sociaal jaarverslag

De belangrijkste ontwikkelingen en cijfermatige trends over 2013



Samenvatting

Net zoals vorig jaar zijn de ontwikkelingen op personeelsgebied in lijn van de voorgaande jaren. Zo blijven we op gebied van instroom van nieuwe medewerkers achter bij het landelijk gemiddelde van gemeenten met vergelijkbare grootte. Van de hoge instroom is geen sprake meer, dit was tot 2010 wel het geval. Tot die jaren was de instroom hoger dan de uitstroom. De taakstelling op de organisatie blijft hierdoor duidelijk zichtbaar. Hier wordt nog steeds uitvoering aan gegeven door bij elke vacature een afweging te maken of er over wordt gegaan tot invulling van de vacature en op welke manier. Politieke keuzes hebben ook gevolg voor de inzet van medewerkers. Daar waar er politieke ambities zijn moet er ook voldoende kwalitatieve en kwantitatieve capaciteit zijn. Op momenten dat de ambities gehaald moeten worden en er onvoldoende capaciteit is, merkt de organisatie dat de wagen kraakt.

De bezetting is ook in 2013 gedaald. In 2012 lag het gemiddeld aantal medewerkers op 308 medewerkers (272,91 FTE) in 2013 waren dit 297 medewerkers (264 FTE).

In gemeenteland is ook zichtbaar dat de slechte economische situatie en onzekerheid over de toekomst hun stempel drukken op de arbeidsmarktontwikkelingen. De bezetting vergrijsst nog in een hoger tempo dan de afgelopen jaren en de mobiliteit van de medewerkers is erg laag. Dit is terug te zien in de lage uit- en doorstroom van medewerkers. Het gemiddeld aantal dienstjaren lag in 2013 op 12,4 jaar en ligt hoger dan bij vergelijkbare gemeenten. Dit hoge gemiddelde is een gevolg van de lage instroom en de honkvastheid van de medewerkers.

Het onderwerp "gezondheid, welzijn en veiligheid" richt zich onder andere op het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie. Net zoals voorgaande jaren melden medewerkers zich minder vaak ziek. De meldingsfrequentie ligt al jaren ver onder de norm van gemeenten van vergelijkbare grootte. Het verzuimpercentage is gestegen van 4,6% in 2012 naar 5,7% in 2013. De stijging is veroorzaakt door een aantal langdurige ziektegevallen, waarbij de duur niet door de organisatie te beïnvloeden is. Hierbij moet worden gedacht aan terminale ziekte en psychische klachten (niet werkgerelateerd). In vergelijking met gemeentes van vergelijkbare grootte is ook zichtbaar dat de organisatie bij kort en middellang verzuim lager scoort dan gemiddeld maar bij langdurig verzuim ver boven het gemiddelde zit.

1. In- door en uitstroom

1.1. Instroom

In 2013 zijn zeven nieuwe medewerkers ingestroomd. Het instroompercentage komt hiermee op 2,36%. Dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar (0,65% in 2012), maar minder dan bij gemeenten van vergelijkbare grootte (4,6% in 2012).

1.2. Doorstroom

Er zijn vijf medewerkers in 2013 doorgestroomd naar een andere functie. Hiermee komt het doorstroompercentage op 1,68%. In 2012 lag dit percentage op 1,62%. Bij gemeenten van soortgelijke grootte lag dit percentage in 2012 op 3,6%.

Er zijn twee mannen en drie vrouwen doorgestroomd naar een andere functie. De gemiddelde leeftijd van deze medewerkers is 41 jaar. Van deze groep doorstromers werkten er drie fulltime.

1.3. Uitstroom

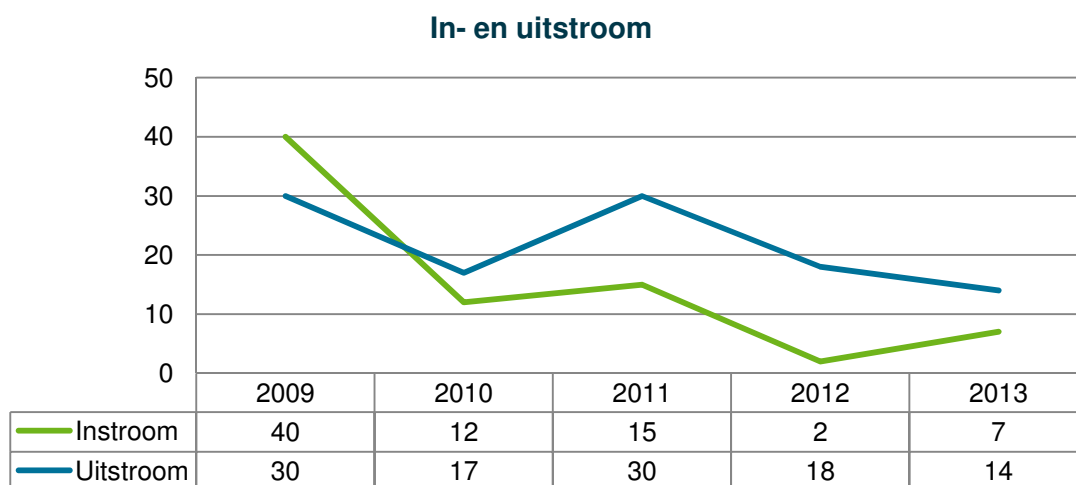
In 2013 zijn 14 medewerkers uitgestroomd. Dit is een uitstroompercentage van 4,71%. In 2012 lag dit percentage op 5,8% net zoals bij gemeenten van vergelijkbare grootte.

De uitstroomredenen waren:

- Vijf medewerkers op eigen verzoek;
- Vijf medewerkers met FPU/ (vroeg)pensioen;
- Drie medewerkers waarvan de tijdelijke aanstelling niet werd verlengd.
- Eén medewerker is overgegaan naar de Omgevingsdienst.

3

De komende vijf jaar (2014 tot en met 2018) stromen er minimaal nog 26 medewerkers uit in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.



In bovenstaande grafiek is de in- en uitstroom van de laatste jaren in aantallen medewerkers weergegeven.

2. Omvang en samenstelling personeelsbestand

2.1. Bezetting

In 2012 lag de gemiddelde bezetting op 308 medewerkers. De bezetting is in 2013 gedaald. Begin 2013 waren 300 medewerkers in dienst, eind 2013 waren dit 294 medewerkers. Hiermee komt de gemiddelde bezetting op 297 medewerkers. De daadwerkelijke bezetting lag begin 2013 op 266,14 FTE en aan het einde van het jaar op 261,86 FTE. Hiermee komt het gemiddelde op 264 FTE (272,91 FTE in 2012).

Bij uitstroom (14 medewerkers) is spaarzaam omgegaan met de invulling van vacatures (er zijn zeven vacatures vervuld). De aan de organisatie opgelegde bezuinigingstaakstelling dwingt de organisatie keuzes te maken bij de invulling van vacatures en ruimte te zoeken in de bedrijfsvoering.

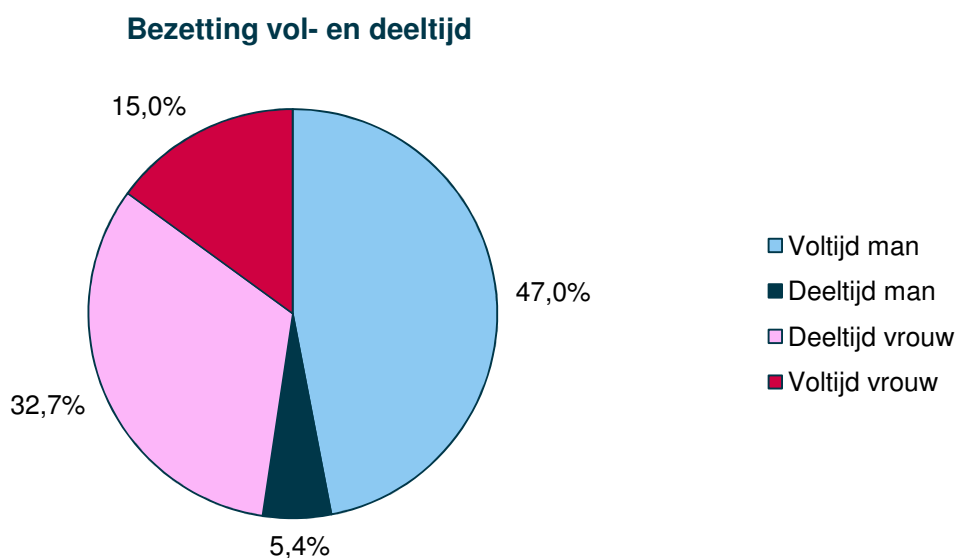
Eind 2013 waren er 139 vrouwen (47%) in dienst en 155 mannen (53%). Bij gemeenten van dezelfde grootte waren dit 2012 51% vrouwen en 49% mannen.

	Begin 2013	Eind 2013	Gemiddelde 2013
Man deeltijd	17	15	16
Man voltijd	139	140	139,5
Totaal man	156	155	155,5
Vrouw deeltijd	99	95	97
Vrouw voltijd	45	44	44,5
Totaal vrouw	144	139	141,5
Totale bezetting	300	294	297

4

2.2. Deeltijd

Gemiddeld genomen werkt 38% van de medewerkers in deeltijd en 62% in voltijd. Het aantal medewerkers dat in deeltijd werkt is met 1% gedaald ten opzichte van 2012.



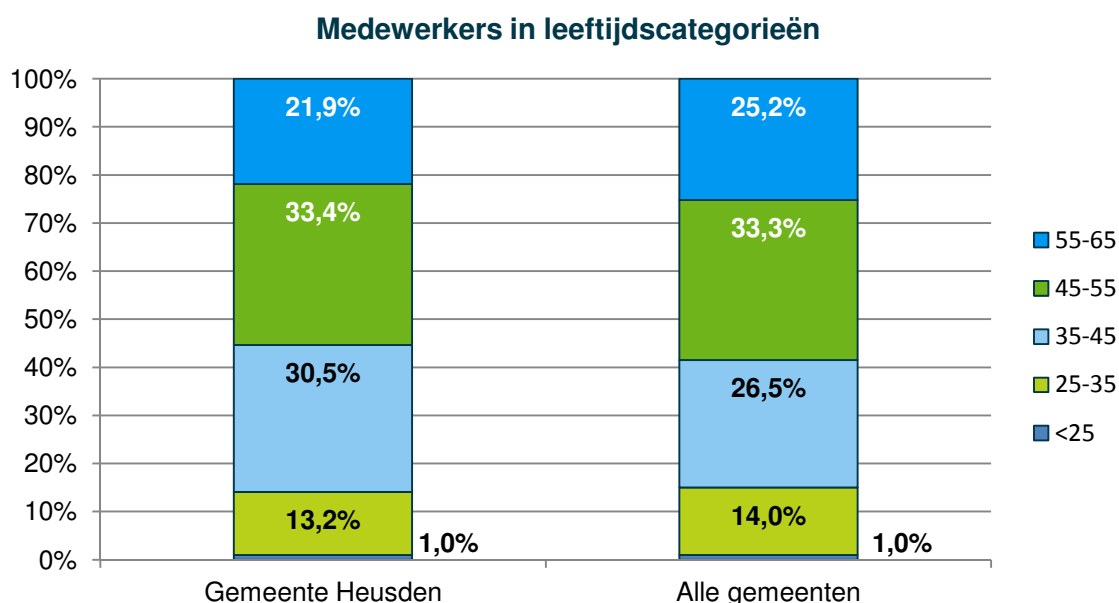
2.3. Management

Het managementteam bestaat uit de gemeentesecretaris en twee coördinerend managers. Ook in 2013 telt de organisatie 12 teams. De aansturing van deze teams gebeurt door elf teammanagers, ook dit aantal is gelijk gebleven ten opzichte van 2012. Eén van de teammanagers heeft in 2013 de aansturing van twee teams voor zijn rekening genomen. Het percentage mannen in het management lag eind 2013 op 93%.

In 2013 is de span of control van het management gestegen en hoger dan bij gemeenten met dezelfde grootteklasse. Er zijn 3,7 leidinggevendenden per 100 medewerkers, dit is 5,7 bij gemeenten van dezelfde grootte.

2.4. Leeftijdopbouw

De gemiddelde leeftijd in onze organisatie is in 2013 46,1 jaar. Deze leeftijd is iets gestegen ten opzichte van 2012 (45,8 jaar). Dit is onder het landelijk gemiddelde van 46,9 jaar in 2012.



2.5. Dienstjaren

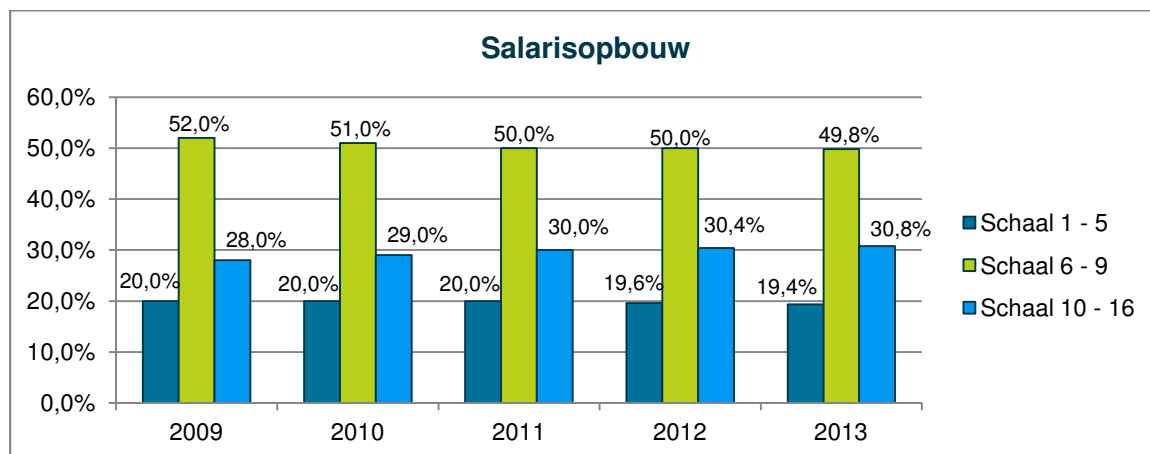
Het gemiddeld aantal dienstjaren in 2013 is iets gestegen ten opzichte van 2012. In 2013 lag dit gemiddelde op 12,4 jaar, dit was 12,2 jaar in 2012. Landelijk lag het gemiddelde op 11,2 jaar.

In onderstaand overzicht is de gemeentelijke bezetting van 2012 en 2013 weergegeven naar het aantal dienstjaren.

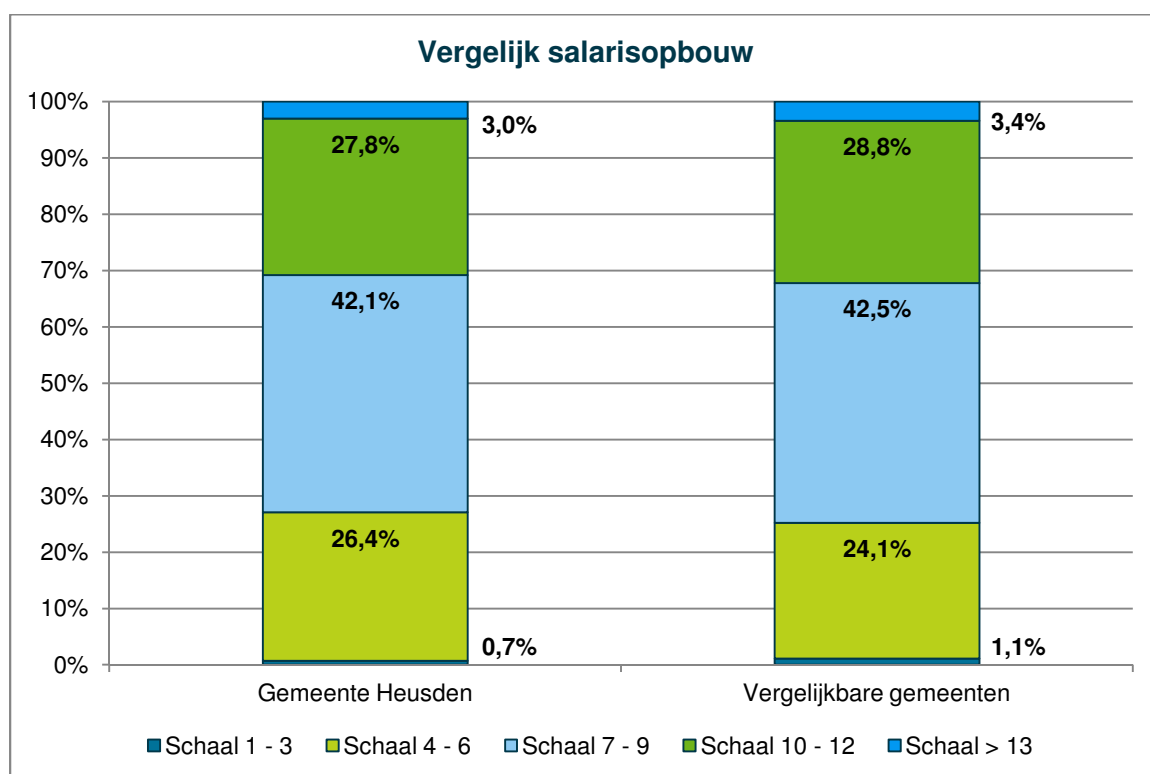
	Heusden 2013	Heusden 2012	Vergelijkbare gemeenten 2012
< 3 jaar	7%	7%	18%
3 – 10 jaar	41%	41%	36%
> 10 jaar	52%	52%	45%

2.6. Salarisopbouw

De salarisopbouw is al jaren stabiel. De opbouw wijkt nauwelijks af van de opbouw bij vergelijkbare gemeenten.



In onderstaande vergelijking is te zien dat het percentage medewerkers in de hoogste schalen iets lager is en in de laagste schalen iets hoger ten opzichte van vergelijkbare gemeenten.



3. Gezondheid, welzijn en veiligheid

3.1. Verzuim

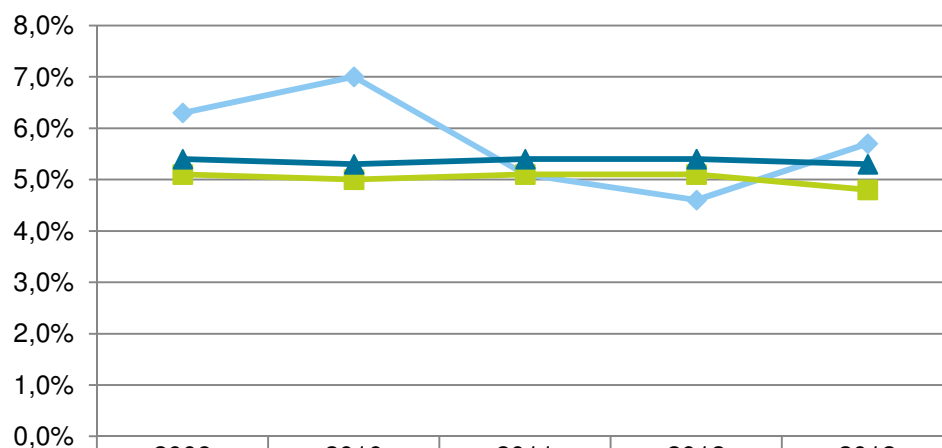
In 2010 lag het ziekteverzuimpercentage (excl. zwangerschap) op 7%. Dit percentage is in 2011 gedaald naar 5,1%. Deze daling zette door in 2012 naar 4,6% maar in 2013 is er een stijging te zien naar 5,7%. Daarmee zitten we boven de norm van 4,8% van gemeenten met gelijke grootte (2012).

Het verzuimpercentage (5,7%) is in onderstaande tabel opgedeeld in kort, middel en lang verzuim. Ten opzichte van vorig jaar is er een duidelijke stijging te zien in het langdurig verzuim.

Verzuim	2013	2012	2011
Kort (1 – 7 dagen)	0,8%	0,8%	0,7%
Middel (7 – 42 dagen)	0,6%	0,7%	0,6%
Lang (> 42 dagen)	4,3%	3,1%	3,8%
Totaal	5,7%	4,6%	5,1%

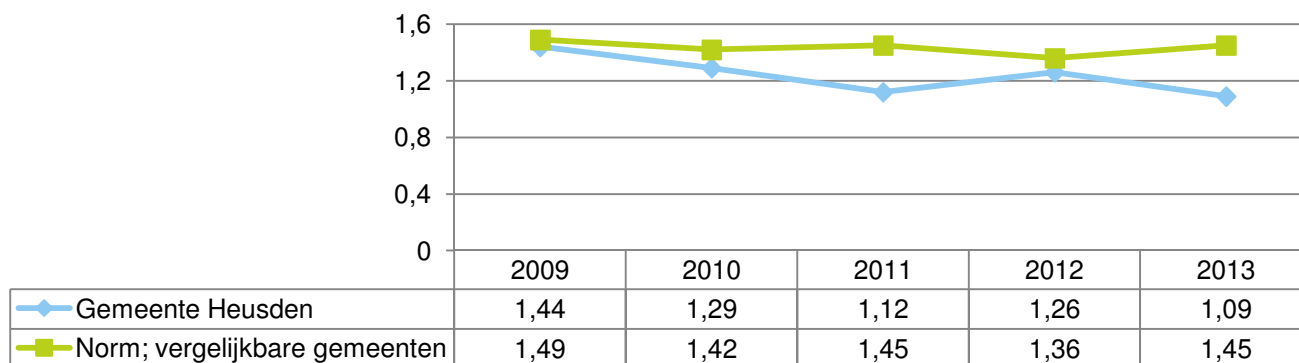
Van alle medewerkers die in 2013 in dienst waren is 36% niet ziek geweest (0-verzuimer). Dit percentage ligt bij gemeenten van dezelfde grootte op 35,1% in 2012.

Ziekteverzuimpercentage



	2009	2010	2011	2012	2013
—◆— Gemeente Heusden	6,3%	7,0%	5,1%	4,6%	5,7%
—■— Norm; vergelijkbare gemeenten	5,1%	5,0%	5,1%	5,1%	4,8%
—▲— Alle gemeenten	5,4%	5,3%	5,4%	5,4%	5,3%

Meldingsfrequentie



De meldingsfrequentie ligt de afgelopen vijf jaar onder de norm. Er is in 2013 een duidelijke afname te zien, dit jaar is de meldingsfrequentie 1,09. Dat wil zeggen dat medewerkers zich gemiddeld 1,09 keer per jaar ziekmelden. Dit is ruim onder het gemiddelde van gemeenten van vergelijkbare grootte (1,45 keer in 2012).

3.2. Ongevallen

Volgens de Arbo-wet moeten alleen ongevallen worden geregistreerd die zijn gemeld aan de Arbeidsinspectie (dodelijke ongevallen, ongevallen met blijvend letsel en ziekenhuisopname) of die hebben geleid tot verzuim van méér dan drie dagen. In 2013 zijn er geen ongevallen gemeld.

3.3. Ergonomisch werken

Vier medewerkers met lichamelijke klachten zijn in 2013 door middel van een werkplekonderzoek geadviseerd bij het instellen van de werkplek.

3.4. Agressie en geweld

In 2013 zijn veertien agressie-incidenten met klanten gemeld, waarbij 17 collega's betrokken waren. In 2012 waren er zestien meldingen met 29 betrokken collega's.

Agressievormen

- In één situatie was er sprake van een belediging (spugen).
- Vijf keer verbale agressie tijdens een persoonlijk klantcontact;
- Zes keer betrof het telefonische verbale agressie;
- In drie situaties was het schriftelijke agressie: eenmaal per brief, e-mail en social media;
- Bij een incident was er sprake van twee agressievormen, namelijk via de telefoon en social media.

Bij de persoonlijke contacten was dit tweemaal tijdens een afspraak met de klant op het gemeentehuis, één keer bij de milieustraat en twee keer buiten. Van de veertien incidenten waren bij twee incidenten collegeleden betrokken en drie incidenten bij de uitbestede afvalstoffendienst en het parkeertoezicht.

Maatregelen

- Bij vier incidenten heeft de gemeente Heusden een waarschuwingsbrief gestuurd.
- Een ordegesprek gecombineerd met een waarschuwingsbrief heeft ook vier keer plaatsgevonden.
- Eenmaal is de toegang ontzegd.
- In drie situaties is er aangifte bij de politie gedaan.
- Bij twee situaties is er geen maatregel genomen; is enkel de registratie opgenomen.

Naast de veertien incidenten zijn er twee situaties geweest waar mogelijk een escalatie, persoonlijke dreiging aan de orde was. Door adequate acties, in samenspraak met de betrokken medewerkers, zijn de situaties genormaliseerd.

3.5. Bedrijfshulpverlening

In 2013 zijn er geen incidenten geweest waarbij de bedrijfshulpverlening (BHV) is ingeschakeld. Wel heeft er een complete ontruimingsoefening plaats gehad in het gemeentehuis in Vlijmen. Deze is goed verlopen. Daarnaast zijn alle ploegleiders bij elkaar geweest en hebben alle herhalingstrainingen plaatsgevonden van alle actieve BHV'ers. Op het nog intensiever trainen en oefenen wordt in 2014 doorgepakt, in nauw overleg met een externe partij wordt een oefen- en trainingsprogramma opgezet en uitgevoerd.

De totale bezetting van de BHV voor de gehele organisatie in 2013 is als volgt

Locatie	Alleen BHV	BHV en ploegleider	BHV en EHBO	Alleen EHBO
Drunen	7	1	1	
Vlijmen	5	3		1
Buitendienst	6	3	4	5
Sportbedrijf		2	15	1

9

Een presentatie over BHV maakt standaard onderdeel uit van het introductieprogramma van nieuwe medewerkers.

3.6. Vertrouwenspersoon

Er hebben zich op het gebied van ongewenst gedrag op de werkvloer geen zaken voorgedaan die tot een officiële klachtenprocedure hebben geleid.

Bij de externe vertrouwenspersoon zijn geen meldingen gedaan in verband met ongewenste omgangsvormen. De interne vertrouwenspersonen hebben zeven meldingen in het kader van de klachtenregeling behandeld. In 2012 waren er ook geen meldingen gedaan bij de externe vertrouwenspersoon, bij de interne vertrouwenspersoon lag het aantal in 2012 op zes.

In het kader van de klokkenluidersregeling hebben zich geen zaken voorgedaan.

Bronnen

- Personeelsinformatiesysteem Afas Profit
- Personeelsmonitor 2012, A&O fonds gemeenten
- Vertrouwenspersonen
- Hoofd bedrijfshulpverlening
- Website A&O-fonds; www.aeno.nl