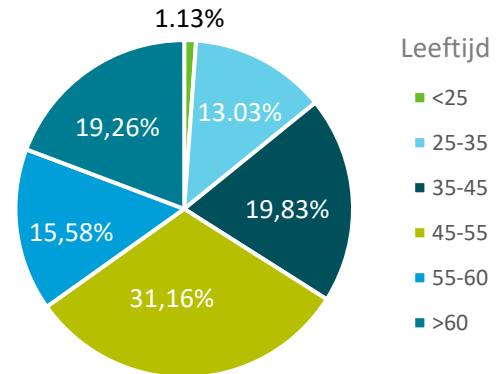
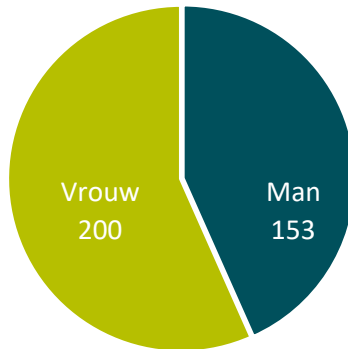
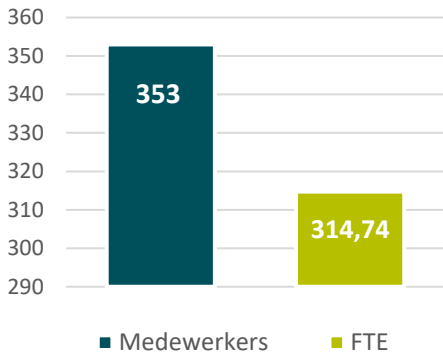


Sociaal Jaarverslag

Cijfers 2023

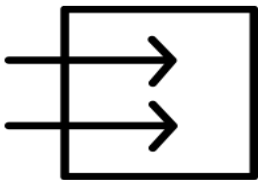


Bezetting



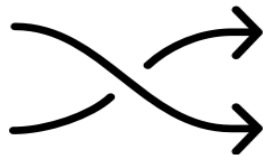
- % mannen voltijd (bezetting) 38% (2022: 38,6%)
- % mannen deeltijd (bezetting) 6% (2022: 6,8%)
- % vrouwen voltijd (bezetting) 18,7% (2022: 16,3%)
- % vrouwen deeltijd (bezetting) 38% (2022: 38,3%)
- Gemiddeld aantal dienstjaren: 10,7 (2022: 11,9)
- Gemiddelde leeftijd: 48,3 (2022: 48,6)

Instroom



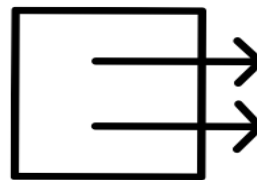
18,13% (2022: 13,95%)

Doorstroom



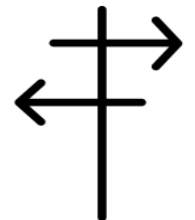
4,5% (2022: 8%)

Uitstroom



14,16% (2022: 12,72%)

Totaal (Fte)



314,7 (2022: 301)

Algemene zaken

- Vermoeden misstanden: 0 (2022:0)
- Meldingen ongewenst gedrag: 10 (2022: 7)
- Bezwaarschriften en geschillen: 0 (2022: 0)
- Wet Banenafpraak: 9,0 FTE banen (1,9%) (2022: 2,1% 9 FTE banen)

Verzuim

- | | |
|--------------------------|---------------|
| Kort (1-7 dgn): 0,8% | (2022: 0,7%) |
| Middel (8-42 dgn): 1 % | (2022: 0,8 %) |
| Lang (43-365 dgn): 2,4% | (2022: 2,7%) |
| Langer dan 365 dgn: 0,6% | (2022: 2,4%) |
| Nulverzuim: 43,8% | (2022: 40,6%) |

Verzuim



4,8 % (2022: 6,5%)

Bedrijfsongevallen



0 (2022: 0)

Agressie



12 (2022: 9)

Opleidingsbudget



€ 309.629 (2022: €270.500)

Sociaal jaarverslag 2023

Naast de cijfers op de volgende pagina wordt hieronder een aantal ontwikkelingen toegelicht.

- Er is opnieuw een grote stijging te zien in de in- en uitstroom van medewerkers. Kijkend naar de cijfers van gemeenten van vergelijkbare grootte over 2022, ligt het instroomcijfer (18,13%) boven het gemiddelde (17% bij gemeenten van vergelijkbare grootte). Het uitstroomcijfer ligt op 14,16% en bij gemeenten van vergelijkbare grootte ligt dit op 8,4%. Er zijn meer medewerkers ingestroomd dan uitgestroomd. Deze verhoogde instroom is terug te zien in de uitbreiding van de formatie van 300,94 fte (2022) naar 314,74 fte. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt is het in veel gevallen gelukt om een geschikte kandidaat te vinden voor de vacatures.

Opmerkelijk is dat de doorstroom van medewerkers dit jaar bijna is gehalveerd, van 8% naar 4,5%. Afgelopen jaar zijn er minder functies vrijgekomen die logischerwijs passen in de ambities en/of loopbaan van de huidige medewerkers. Dit is vergelijkbaar met de trend over 2022 van gemeenten met vergelijkbare grootte (4,2%).

De stijging van in-, door- en uitstroom geeft druk voor onze medewerkers. De vervanging sluit niet altijd naadloos aan bij het vertrek van een medewerker en het investeren in het inwerken van nieuwe medewerkers kost tijd. Het management besteedt continu aandacht voor de ervaren werkdruk die voort kan komen uit de bewegingen binnen de organisatie.

- Het ziekteverzuim is flink gedaald ten opzichte van voorgaande jaren. In 2023 bedroeg het gemiddelde ziekteverzuimpercentage 4,8%. Dit is 1,6% lager dan het verzuimpercentage van gemeenten met vergelijkbare grootte uit 2022 (6,5%). De daling van het verzuimpercentage wordt met name veroorzaakt door een daling bij het langdurig verzuim (43-365 dagen en 365+ dagen).
- In 2023 is er opnieuw flink geïnvesteerd in de ontwikkeling van onze medewerkers. Het uitgegeven bedrag op het opleidingsbudget is € 309.629. Het grootste gedeelte van het opleidingsbudget is besteed aan vakspecifieke opleidingen. Daarnaast is er een aantal organisatiebrede opleidingen aangeboden om het vakmanschap van MogelijkMaken te trainen, bijvoorbeeld de trainingen gesprekstechnieken en timemanagement. Ook is er een agressietraining gevolgd door clusters met veelvuldig klantcontact. Via de Heusdense School is er ook dit jaar veel gedaan aan kennisdeling. Ook wordt geïnvesteerd om de verbinding met elkaar te maken of te verstevigen. Denk hierbij aan de jaarlijkse cluster- en organisatiebrede ontmoetingen.
- De gemiddelde leeftijd daalt licht na een aantal jaren stijging. Op dit moment is de gemiddelde leeftijd 48,3 jaar. De gemiddelde leeftijd van de instroom ligt op 40 jaar en de gemiddelde leeftijd van de uitstroom is 49 jaar. Dit komt onder andere door de instroom van medewerkers tussen 35 en 45 jaar. Deze categorie bedraagt nu 19,83% van het totaal aantal medewerkers. De gemiddelde leeftijd ligt iets hoger dan het gemiddelde van gemeenten van vergelijkbare grootte. Dat gemiddelde bedraagt 47,7 jaar in 2022.
- Het gemiddelde aantal dienstjaren neemt opnieuw wat af van 11,9 jaar (2022) naar 10,7 jaar in 2023. Van de uitstromende medewerkers in 2023 lag het gemiddelde aantal dienstjaren op 12 jaar. Hierdoor is de daling van het aantal dienstjaren alleen terug te zien in de categorie meer dan 10 dienstjaren. Van de huidige medewerkers heeft 35% een dienstverband tot 3 jaar, 24% een dienstverband van 3 tot 10 jaar en 41% een dienstverband van 10+ jaar.
- Het aantal agressiemeldingen is verder gestegen: van 9 naar 12. In 2023 hebben medewerkers met veel klantcontact agressietrainingen gevolgd. De gevolgde trainingen, samen met de ontwikkelingen in de samenleving, kunnen de stijging mogelijk verklaren. Het aantal meldingen bij de interne en externe vertrouwenspersonen op het gebied van ongewenst gedrag is gestegen van 7 naar 10. Ook dit thema heeft meer aandacht gekregen afgelopen jaar. Onder andere door de berichtgeving in de (landelijke) media. Daarnaast is er op intranet via posts en filmpjes doorlopend op teruggekomen, heeft de externe vertrouwenspersoon op alle locaties kennis gemaakt en was veiligheid één van de speerpunten van de Ondernemingsraad. Het management is meegenomen in een training sociale veiligheid. Ook is dit aan bod gekomen in het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (Pago), dat is gehouden in de gehele organisatie. Het aantal geschillen, meldingen vermoeden misstand en bedrijfsongevallen in 2023 bedroeg 0.