

Sociaal jaarverslag 2023

Neder-Betuwe

Voorwoord

Graag geven we met dit sociaal jaarverslag een inkijkje in het jaar 2023. De ambtelijke organisatie van de gemeente Neder-Betuwe is in 2023 in formatie fors uitgebreid om het hoofd te kunnen bieden aan alle opgaven waar we voor staan. We waren in een hele krappe arbeidsmarkt in staat om nieuwe medewerkers aan ons te binden. Samen hebben we flinke stappen gezet, o.a. op het gebied van de Omgevingswet die in 2023 na al die jaren zijn intrede deed. Ook aan de duurzaamheidsopgave is volop gewerkt. Daarnaast lanceerden we voor inwoners Gezond op eigen wijze. Ook hebben we de implementatie van een nieuw financieel systeem voorbereid en op concernniveau is een team control gevormd.

Inmiddels zitten we al volop in 2024 en mocht ik in februari van dit jaar het stokje overnemen van mijn voorganger Gerrit Stam. Als organisatie blijven we ons inzetten voor het realiseren van de vele ambities en zetten we ons samen volop in voor onze inwoners, bedrijven en maatschappelijke organisaties. Een goede balans tussen de ambities en wat we als organisatie kunnen bieden, is daarbij van belang. Net als andere gemeenten in Nederland verkeren we op dit moment in onzekerheid over hoeveel geld we vanaf 2026 krijgen vanuit het Rijk. Daarom gaan we in 2024 mogelijke keuzes en besparingen in beeld brengen voor de opgaven waar we voor staan. Ik ga mij inzetten voor een toekomstbestendige organisatie waarin het prettig samenwerken is. Ik zie daarbij een grote rol weggelegd voor het verbinden van mensen en inhoud – binnen en buiten de organisatie – en het slim organiseren van werkzaamheden.

Ik wens u en je veel leesplezier.

Nicolien de Geus
Gemeentesecretaris / algemeen directeur

Sociaal jaarverslag Neder-Betuwe 2023

Incl. cijfers 2022 en branchecijfers.

Disclaimer: De branchecijfers uit 2023 zijn geraadpleegd uit de Personeelsmonitor 2023 van het A&O fonds Gemeenten (gemeentegrootteklasse 20.000-50.000 inwoners).

Instroom en uitstroom

Instroom: 26%.

Instroom Gemeente Neder-Betuwe 2022: 10%.

Instroom A&O fonds gemeenten: 21%.

Uitstroom: 14%.

Uitstroom Gemeente Neder-Betuwe 2022: 10%.

Uitstroom A&O fonds: 11%.

178 medewerkers. Gemeente Neder-Betuwe 2022: 154.

148 FT.

Gemeente Neder-Betuwe 2022: 127.

Personeelslasten

Personeelslasten: 74% (11,1 miljoen).

Personeelslasten gemeente Neder-Betuwe 2022: 9,59 miljoen (78%).

A&O fonds gemeenten: 81%.

Inhuur derden: 26% (3,9 miljoen).

Inhuur derden gemeente Neder-Betuwe 2022: 2,73 miljoen (22%).

Inhuur derden A&O fonds gemeenten: 19%.

Gemiddelde lengte dienstverband

6,7 jaar.

Gemeente Neder-Betuwe 2022: 7,7 jaar.

A&O fonds gemeenten: 10,4 jaar.

Verhouding man-vrouw

Man: 29%.

Man, gemeente Neder-Betuwe 2022: 32%.

Man, A&O fonds gemeenten: 45%.

Vrouw: 71%.

Vrouw, gemeente Neder-Betuwe: 68%.

Vrouw, A&O fonds gemeenten: 55%.

Opleiding en ontwikkeling

€ 1.372,- per medewerker.

Gemeente Neder-Betuwe 2022: €813,-.

A&O fonds gemeenten: € 1.125,-.

Leeftijdsverdeling

Gemiddelde leeftijd: 47 jaar.

Gemiddelde leeftijd gemeente Neder-Betuwe 2022: 49 jaar.

Gemiddelde leeftijd A&O fonds gemeenten: 47 jaar.

Jonger dan 25 jaar: 2%.

25 tot 35 jaar: 18%.

35 tot 45 jaar: 23%.

45 tot 55 jaar: 27%.

55 tot 65 jaar: 28%.

Ouder dan 65 jaar: 3%.

Ziekteverzuim

6,6%.

Gemeente Neder-Betuwe 2022: 6,3%.

A&O fonds gemeenten: 6,3%.

Waarom werken onze collega's bij ons?

- Betrokkenheid en verbinding

- Flexibiliteit en verantwoordelijkheid
- Persoonlijke ontwikkeling
- Samenwerking

Enkele onderwerpen uitgelicht

Extra formatie De formatie van onze ambtelijke organisatie groeide met ca. 20 fte. We hebben in 2023 fors geïnvesteerd in onze arbeidsmarktstrategie. Bijna alle vacatures konden we al in 2023 invullen.

Opleiding en ontwikkeling

We investeerden bijna 70% meer in opleiding en ontwikkeling van medewerkers dan in 2022. Het wegvallen van de laatste corona-beperkingen in het 1e kwartaal van 2023 heeft hieraan bijgedragen.

Verzuim

Het verzuim daalde in 2023 niet, maar steeg vooral vanwege langdurend verzuim zelfs licht. Wel nam het aantal medewerkers dat niet verzuimde toe naar 49%.

Inhuuruitgaven

De uitgaven aan inhuur stegen in 2023 van € 2,7 naar € 3,9 miljoen. De voornaamste redenen hiervoor waren ziektevervangings- en tijdelijke inhuur voor de extra formatie die niet direct is ingevuld.

Beloning

1 op de 3 medewerkers heeft het maximum van de salarisschaal bereikt. Sectorbreed zitten 2 op de 3 medewerkers in het maximum. Wel heeft onze gemeente verhoudingsgewijs meer functies in de schalen 10 t/m 12.

Hoe werken we samen

We hechten waarde aan een werkklimaat waarin iedereen prettig kan (samen)werken. Daarom krijgen onderwerpen als werkplezier, (on)gewenste omgangsvormen en onderlinge verbinding onze aandacht.