



# Den Haag

**Datum**

14 september 2021

**Onderwerp**

Antwoord van het college op de vragen van de raadsleden de heer Aydin en mevrouw Klokkenburg-Reedeker, luidend: 'Hoge werkdruk gemeenteamttenaren'

**BEANTWOORDING SCHRIFTELIJKE VRAGEN****Ons kenmerk**

BSD/10154929  
RIS309327

De raadsleden de heer Aydin en mevrouw Klokkenburg hebben op 24 juni 2021 een brief met daarin acht vragen aan de voorzitter van de gemeenteraad gericht. Overeenkomstig artikel 30 van het reglement van orde voor vergaderingen en andere werkzaamheden van de raad, beantwoordt het college deze vragen als volgt.

*In antwoord op schriftelijke vragen wachttijden publiekszaken van de ChristenUnie/SGP (RIS308395) en het debat van 15 juni jl. gaf de wethouder EID aan dat de lange wachttijden voor een paspoort of rijbewijs te wijten waren aan een hoog ziekteverzuim bij ambtenaren en het hoge gebruik van het vitaliteits/generatiepact waardoor zij minder zouden werken. Volgens een bestuurder van de FNV Overheid, is deze opmerking in het verkeerde keelschat geschoten bij veel hardwerkende ambtenaren (zie bijlage). Volgens de FNV is het ziekteverzuim te wijten aan de hoge werkdruk en zouden de uren die nu minder worden gewerkt vanwege het generatiepact uitbesteed moeten worden aan nieuwe, jongere werknemers, maar dit gebeurt nu niet.*

1. *Kan het college aangeven hoeveel mensen, dankzij het generatiepact, minder zijn gaan werken en in welke vorm (graag een overzicht met de volgende informatie: hoeveel uren leveren ze in, hoeveel worden ze daar minder voor betaald en in hoeverre heeft dit impact op de pensioenopbouw)?*

Het college heeft de opmerking van een bestuurder van FNV ook in de krant gelezen. Het college herkent zich geenszins in de suggestie die wordt gedaan alsof het college van mening zou zijn dat de problematiek rond de wachttijden bij publiekszaken te wijten zou zijn aan medewerkers. Het college heeft juist uitgesproken en, doet dat rond deze problematiek regelmatig, dat zij de inzet van de medewerkers, en zeker die aan de publiekbalies, bijzonder waardeert. Het spijt het college als hier een verkeerde indruk is ontstaan. De betreffende opmerking tijdens het debat van 15 juni over het generatiepact had betrekking op het feit dat compensatie van werknemers die gebruik maken van deze regeling, niet langer van kracht is. Hieronder wordt dat toegelicht.

Het Generatiepact is een regeling die 1 oktober 2015 van start ging, maar niet langer van kracht is. De regeling was gericht op vitaal doorwerken enerzijds en het tegengaan van jeugdwerkloosheid anderzijds. Medewerkers van 60 jaar en ouder konden met deze regeling 60% gaan werken tegen doorbetaling van 80% van het loon en 100% voortzetting van hun pensioenopbouw. De ruimte die hierdoor vrijkwam in de bezetting was gekoppeld aan herbezetting door jongeren. Het Generatiepact eindigde toen de tijdelijke wettelijke mogelijkheid om specifiek jongeren te werven verdween.

Sinds 1 augustus 2018 kent de gemeente Den Haag een Vitaliteitspact. Dit is een personeelsregeling die erop is gericht om medewerkers zo vitaal (fit en gezond) mogelijk te laten doorwerken tot hun pensioen. Het Vitaliteitspact kent twee varianten: de 60/80/100 regeling en de 80/90/100 regeling.

- Het eerste getal is het percentage van de arbeidsduur die men werkt.
- Het tweede cijfer is het percentage van het brutosalaris dat de deelnemer ontvangt bij het aantal uren dat gewerkt gaat worden, dus 80% salaris bij 60% werken, of 90% salaris bij 80% werken.
- Het derde getal is het percentage pensioen dat wordt opgebouwd. Dat is in alle gevallen 100%. Deelname aan het Vitaliteitspact (en in het verleden aan het Generatiepact) heeft dan ook geen impact op de pensioenopbouw.

De 80/90/100-variant is in het Vitaliteitspact toegevoegd om het voor meer medewerkers (financieel) mogelijk te maken om deel te nemen aan de regeling voor 60-plussers.

Sinds 1 oktober 2015 zijn er 1.105 medewerkers die deelnemen of hebben deelgenomen aan het Generatiepact of Vitaliteitspact. Inmiddels zijn hiervan 472 medewerkers met pensioen gegaan. Eind juni 2021 zijn er 633 actieve deelnemers. Hiervan hebben 530 medewerkers gekozen voor de 60/80/100 variant en 103 voor de 80/90/100 variant. De uren die deze 633 deelnemers minder werken, komen overeen met 212 fte minder bezetting.

Bij de balie maken 9 medewerkers (peildatum augustus 2021) gebruik van het vitaliteitspact of het generatiepact, dat komt neer op 2.4 fte. Deze uren worden op dit moment niet gecompenseerd. Het college constateert dat in de afgelopen periode de werkdruk hoog is bij de medewerkers van de balies. Om die reden heeft het college opdracht gegeven een normeringsonderzoek uit te voeren, zowel bij de balies als bij 14070, om te bepalen of de huidige formatie toereikend is voor de hoeveelheid werk die uitgevoerd moet worden. Wethouder Bruines heeft toegezegd u over de uitkomst van het onderzoek per brief te informeren.

2. *Hoeveel uren van de uren die medewerkers dankzij het generatiepact minder zijn gaan werken, zijn uitbesteed aan nieuwe (jongere) werknemers? Als dit niet alle uren zijn; hoe verklaart het college dit?*

Uiteindelijk is bijna 70% van de loonruimte die vrijkwam vanwege het Generatiepact herbezet. In de periode oktober 2015 - december 2017 konden hierdoor 123 jongeren instromen. Een van de redenen dat volledige herbezetting niet gerealiseerd kon worden, is dat vrijgekomen uren niet altijd konden worden gebundeld tot vacature ruimte.

In het Vitaliteitspact is de koppeling met de instroom van jongeren noodzakelijkerwijs losgelaten, omdat dit wettelijk niet meer was toegestaan. Daarmee eindigde ook de centrale sturing en monitoring op herbezetting; dit is aan de diensten overgelaten in samenspraak met hun ondernemingsraden.

3. *Is het college het met de FNV eens dat er een hoge werkdruk is onder de ambtenaren van de gemeente Den Haag? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waar komt die hoge werkdruk door?*

Zie antwoord op vraag 4.

4. *Wat heeft het college concreet gedaan om de werkdruk te verminderen?*

We zijn ons als werkgever bewust van de ervaren werkdruk; dit heeft dan ook onze aandacht. Uit het laatste medewerkersonderzoek (daterend van november 2019) bleek dat bijna 40% van de ambtenaren de werkdruk als te hoog ervaart. Daarnaast hebben we ten tijde van de lockdown vinger aan de pols gehouden bij de ambtenaren d.m.v. enquêtes. Hieruit bleek dat een deel van medewerkers een verhoogde werkdruk als risico signaleert.

Werkdruk ontstaat wanneer de belasting en belastbaarheid van medewerkers niet met elkaar in evenwicht zijn. In dat geval is het werk dat een medewerker moet doen (belasting) meer dan wat een medewerker aan kan (belastbaarheid). Naar aanleiding van deze constatering is het verlagen van de ervaren werkdruk als een prioriteit meegenomen in het strategisch personeelsbeleid (RIS309089). Onder meer de volgende zaken zijn in gang gezet:

- We hebben leidinggevend en medewerkers handreikingen geboden om beter om te gaan met werkdruk. Via de nieuwsbrief voor leidinggevend is er op intranet een artikel over het omgaan met werkdruk verschenen, is de intranetpagina over Werkdruk en werkstress vernieuwd, wordt verwezen naar de toolkit van het A&O fonds en de werkdrukwegwijzer van TNO (2 praktische hulpmiddelen om mee aan de slag te gaan), en is er ook een informatiekaart opgesteld.
- We hebben nader onderzoek verricht naar hoe de werkdruk verlaagd kan worden voor ambtenaren in de schalen 1 t/m 10 bij de diensten IDC, OCW en BSD.
- We hebben een pilot gestart genaamd 'Grip op werkdruk' waarbij 50 ambtenaren uit verschillende diensten workshops hebben gevolgd over werkdruk en werkgeeluk en direct aan de slag zijn gegaan met veranderingen in hun dagelijks werk gedurende het traject. De pilot wordt momenteel geëvalueerd. Op basis van de uitkomsten daarvan voorzien we een vervolg.

5. *Kan het college het ziekteverzuim van het afgelopen jaar aangeven, daarbij gecorrigeerd voor het positieve effect van thuiswerken in verband met corona?*

Het jaarverzuimcijfer is eind juni 2021 5,8% versus 6,0% in juni 2020.

We kunnen niet corrigeren voor het effect van corona. We weten namelijk niet met zekerheid te zeggen wat het effect van het thuiswerken is geweest op de verzuimcijfers.

6. *Kan het college aangeven wat nu het plan van aanpak is om het ziekteverzuim te verminderen?*

Het onlangs vastgestelde strategisch personeelsbeleid Modern Werkgeverschap ([RIS309089](#)) bevat vier opgaven. Eén daarvan is de opgave Gezonde Organisatie & Duurzame Inzetbaarheid. Binnen deze opgave richten we ons ook op het onderwerp verzuim. We zetten vooral in op preventie aangezien het verhogen van vitaliteit, werkvermogen en inzetbaarheid de kans op verzuim verkleint. Daarnaast zijn er diverse initiatieven genomen om te komen tot een verlaging van het verzuim. Twee voorbeelden:

- Uit een analyse van de verzuimcijfers blijkt dat het verzuim onder collega's in de lagere loonschalen relatief hoger is. We starten een verdiepend onderzoek om daarop nadere maatregelen te kunnen nemen.
- We hebben een onderzoek uitgevoerd naar de dossiers waarin sprake is van zeer lang verzuim. De inzichten geven aan de ene kant verder vorm aan de opgave Gezonde Organisatie & Duurzame Inzetbaarheid. Aan de andere kant hebben ze geholpen om de re-integratie van sommige collega's te bespoedigen.

Ook de inzet op omgaan met werkdruk (zie beantwoording vraag 4) is erop gericht om verzuim te voorkomen.

7. Volgens de FNV bieden gemeentelijke werkgevers te vaak onzekere flexcontracten aan. Hoeveel procent van de ambtenaren van de gemeente Den Haag heeft een tijdelijk, vast en flexcontract? Graag een overzicht per leeftijdsgroep.

De gemeente Den Haag kent vaste en tijdelijke dienstverbanden; 89% van de ambtenaren heeft een vast dienstverband en 11% heeft een tijdelijk dienstverband. Bij de tijdelijke dienstverbanden dient opgemerkt te worden dat we nieuwe medewerkers in het algemeen eerst een aanstelling geven voor een jaar (met uitzicht op vast dienstverband). Omdat een belangrijk deel van onze instroom uit ambtenaren jonger dan 35 jaar bestaat (in juni 2021 is 40% van de instroom jonger dan 35 jaar), komt de tijdelijke aanstelling bij jongeren relatief veel voor.

30-jun-21	Vast dienstverband	Tijdelijk dienstverband
< 25 jaar	63%	37%
25 t/m 34 jaar	73%	27%
35 t/m 44 jaar	89%	11%
45 t/m 54 jaar	93%	7%
55 t/m 59 jaar	95%	5%
60 jaar en ouder	96%	4%

8. Wat is de reactie van het college op de ingezonden brief naar aanleiding van de opmerkingen van wethouder EID in de commissie bestuur op 15 juni

Het artikel bevat een pleidooi voor goed werkgeverschap. Het college acht dit van groot belang. Juist daarom heeft het college recentelijk het strategisch personeelsbeleid Modern Werkgeverschap vastgesteld (RIS309089 en RIS309090). De heer Boggia pleit in het artikel verder voor een eerlijke cao. Het college acht het van groot belang dat landelijk een goede en verantwoorde cao afgesloten wordt voor gemeenteambtenaren en roept de vakbonden dan ook op om het overleg over de cao te hervatten.

Het college van burgemeester en wethouders,  
de secretaris, de burgemeester,

Ilma Merx

Jan van Zanen