

TITEL

Sociaal jaarverslag 2021



ZEVENAAR

Voorwoord



Dit sociaal jaarverslag over het jaar 2021 betreft wederom een bijzondere periode die alle reguliere processen doorkruist (coronacrisis). Niet alleen voor onze samenleving, maar ook voor de gemeente Zevenaar was het een periode waarin we klaar stonden voor elkaar. Voor collega's, inwoners en bedrijven in deze lastige tijd. Een deel van onze medewerkers werkte veelal vanuit huis en de vitale beroepen op locatie om een zo optimaal mogelijke dienstverlening te kunnen bieden. Denk hierbij aan onze baliemedewerkers, handhavers, reinigingsdienst, consultants en vele anderen. Mooi om in deze tijd de veerkracht van en samenwerking met de collega's van alle afdelingen te zien.

DAAR KUNNEN WE TROTS OP ZIJN!

Veel collega's hebben ook hun bijdrage geleverd aan de totstandkoming van dit sociaal jaarverslag. Bedankt allen en in het bijzonder Natasha Schüller als vormgever.

Veel leesplezier gewenst!

Afdeling Bedrijfsvoering,
Team P&O



Inhoud



1	P&O-beleid; ontwikkelingen en resultaten	4
	Waar we nog steeds voor staan	4
	Duurzamere werkgever	5
	Strategische personeelsplanning	5
	Preventief medisch onderzoek	5
	Interne coaches	5
	Aantrekkelijk werkgeverschap en arbeidsmarktcommunicatie	6
	Afronding evaluatie POWER-gesprekken	7
	Van tijdelijke thuiswerkregeling naar definitieve thuiswerkregeling	7
	Onderhoudsronde/actualiseringsronde HR21	7
	Introductiebeleid	7
	Professionalere werkgever	8
	Doorontwikkeling Zevenaar Academie	8
2	Arbeidsomstandigheden	10
	Verzuim	10
	Vertrouwenspersoon	12
	Wederzijds respect	13
	Arbo-zaken	13
	Collegiaal Bijstand Team	14
	Trainingen Agressie en Geweld	14
3	Overig	15
	Aanbesteding inhuur van schaal 8 en hoger	15
	Digitalisering HR Processen	15
4	Blik op 2022	16
5	Feiten en cijfers	17
	Formatie en bezetting	17
	Leeftijdsopbouw	17
	Flexibele schil	18
	Budget inhuur bij ziekte	18

1

P&O beleid ontwikkelingen en resultaten

WAAR WE NOG STEEDS VOOR STAAN

Als organisatie werken we met z'n allen aan een professionele, faciliterende en toekomstbestendige organisatie. Essentieel hierbij is dat we in staat zijn ons aan te passen aan de continue veranderende omstandigheden. De afgelopen coronajaren hebben we kunnen laten zien dat we flexibel zijn, verbinding kunnen maken én dat er ruimte is om te leren. Wij zijn professionals die taakvolwassen, proactief, zelfbewust en verantwoordelijk zijn. We maken de verbinding naar buiten, verplaatsen ons in de vraagsteller, denken vanuit mogelijkheden en stellen ons hierin flexibel op. We werken met elkaar, het bestuur en anderen.

Bepalend voor ons HR-beleid zijn drie geformuleerde ambities uit de HR-kadernota: een duurzamere, aantrekkelijkere en professionelere werkgever zijn. Zowel het afgelopen jaar als ook de komende jaren geven we hier verder vorm aan. Met de ontwikkeling op de arbeidsmarkt is de focus vooral komen te liggen op het aantrekkelijk werkgeverschap. Daarom zijn we in 2021 gestart met de kadernota aantrekkelijk werkgeverschap. Hierin hebben we allerlei maatregelen opgenomen om personeel aan te trekken en te behouden. In deze kadernota zijn ook de ambities uit de HR-kadernota 2018-2022 meegenomen.

In 2021 zijn verschillende acties opgepakt, zoals het meer:

- Inzetten op bekendheid van onze organisatie als grote werkgever in de regio.
- Een vernieuwd introductieproces om je als nieuwe medewerker nog meer welkom te voelen in onze organisatie.
- Faciliteren van medewerkers die al bij ons werkzaam zijn. Denk aan het invoeren van hybride werken, doorontwikkeling van de Zevenaar Academie en verdere digitalisering van HR-processen.
- Het aanbesteden van de inhuur van medewerkers van schaal 8 en hoger en een nieuwe procedure hiervoor.
- Afronding van de evaluatie van de POWER-gesprekken

LinkedIn



DUURZAMERE WERKGEVER

Werken in onze organisatie vraagt flexibiliteit van medewerkers, maar biedt ook kansen voor ontwikkeling en groei. Daarvoor bieden we een ruim scholingsaanbod binnen onze Zevenaar Academie aan. Op die manier moedigen we medewerkers aan om hun talent te ontwikkelen en zo goed mogelijk in te zetten. We herkennen dat het zoeken naar de juiste balans tussen 'werk-privé-sociale omgeving' voor iedere medewerker anders is en vaak samenhangt met de levens- en loopbaansfase waarin een medewerker zich bevindt. Door rekening te houden met specifieke wensen en omstandigheden zijn medewerkers bovendien gezonder, productiever en gemotiveerder in hun werk. Zeker met het oog op huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden duurzame inzetbaarheid van medewerkers en levensfase bewust HR-beleid voor ons steeds belangrijkere thema's.

Strategische personeelsplanning

Door andere prioriteiten van het HR-beleid is de uitwerking van het onderwerp strategische personeelsplanning (SPP) vertraagd. De contouren zijn in 2021 wel zichtbaar gemaakt zodat er in 2022 een SPP-instrument beschikbaar is. De SPP is dan bepalend voor alle structurele en tijdelijke bezettingsvraagstukken.

Interne coaches

Los van onze vertrouwenspersonen, hebben we sinds medio 2019 ook interne coaches in onze organisatie. Bij de interne coaches kunnen collega's op een laagdrempelige wijze terecht met werk gerelateerde vragen maar ook met onderwerpen die meer in de privésfeer liggen. De interne coaches hebben hiervoor een training gevolgd en weten ook in welke situaties er naar wie doorverwezen moet worden. Uit een evaluatie over 2021 is gebleken dat de interne coaches in 2021 5 keer zijn benaderd voor vraagstukken die zowel werk- als privé gerelateerd waren. Zij hebben de collega's goed verder kunnen helpen. Uit de terugkoppeling blijkt dat de interne coaches een prettige bijdrage leveren aan de organisatie. Collega's voelen zich op een laagdrempelige manier gehoord en geholpen.

Om de mogelijkheid tot het raadplegen van de interne coaches nogmaals onder de aandacht te brengen bij de collega's is er een bericht op WIES (intranet) geplaatst. De interne coaches worden in dit bericht met naam én foto genoemd. Zo is duidelijk dat zij overal in de organisatie gevonden kunnen worden.

Preventief medisch onderzoek

Met de resultaten uit het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) uit 2020 hebben we een aantal gezondheids- en werkproblemen in een vroeg stadium weten te signaleren. Hoewel in 2021 een aantal geplande (vitaliteit) trainingen niet doorgingen, hebben de afdelingshoofden tijdens de overleggen met medewerkers structureel aandacht besteed aan met name hun mentale gezondheid. Mede door het vele thuiswerken was dit in 2021 nog steeds actueel. Het volgende PMO staat voor 2023 op de planning

Interne coaches
Sparren over werkgerelateerde zaken of je persoonlijke ontwikkeling!

Het is gemakkelijk om met een interne coach af te spreken. Je kunt bij hen terecht voor vragen over je werk, jouw persoonlijke ontwikkeling, maar ook voor onderwerpen die meer privé zijn. De interne coaches hebben een training gevolgd en weten ook in welke situaties er naar wie doorverwezen kan worden.

De interne coaches zijn overal in de organisatie te vinden. Dit zijn op dit moment onze coaches:

Bas Boerboom	Marcel Kolkman	Frans Schepers	Maria Soeter	Annelies vd Stige	Lenny Thuis	Sione Williams

Heb je een vraag waar je graag eens in vertrouwen met iemand over van gedachten wilt wisselen.
De interne coaches zijn er voor jou!

AANTREKKELIJKERE WERKGEVER EN ARBEIDSMARKTcommunicatie

- Gemeente Zevenaar wil een inclusieve werkgever zijn waar ieder mens zich welkom voelt en waar we ieders ontwikkeling ondersteunen. We erkennen verschillen en omarmen deze, we staan open voor talent en bieden kansen. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben tot gevolg dat de arbeidsmarkt in beweging komt en daardoor de uitstroom van personeel gaat stijgen. Dat zorgt ervoor dat we op nieuwe manieren personeel moet aantrekken. Met de krapte op de arbeidsmarkt moeten we nieuwe manier zoeken om voldoende en kwalitatief goed personeel aan te kunnen trekken. Het gaat er dan vooral om hoe wij ons als werkgever kunnen onderscheiden van andere werkgevers. Daarom is in 2021 gestart met de kadernota aantrekkelijk werkgeverschap. Hierin hebben we allerlei maatregelen opgenomen om personeel aan te trekken en te behouden. Er is een aantal ontwikkelingen die de gemeente noodzaakt om een aan aantrekkelijk werkgever te zijn.
- De komende 5 jaar verlaten ongeveer 60 medewerkers (17%) onze organisatie doordat zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Zij laten daarmee een vacature achter die in veel gevallen opgevuld moet worden.
- Voor het eerst sinds 2006 overtreft het aantal vacatures het aantal werklozen.¹ De verwachting is wel dat met het wegvallen van de NOW-regeling het aantal werklozen zal toenemen. Dat zal niet meer zijn dan een “dipje” in de krapte. Verwacht wordt dat met name door de demografische ontwikkelingen de krapte zal blijven bestaan.
- Decentralisatie, nieuwe wet- en regelgeving, digitalisering, deprivatisering en dergelijke zijn ontwikkelingen die de trend bepalen van de stijgende vraag naar personeel.² Tegelijkertijd neemt de uitstroom van personeel toe, terwijl de instroom gelijk blijft.
- Ontwikkelingen gaan steeds sneller en vragen van medewerkers voortdurend andere kennis en vaardigheden. Het realiseren van deze andere kennis en vaardigheden kan door middel van training, vorming en ontwikkeling (TVO) en door in-, door- en uitstroom.

¹ CBS constateerde in juni dat voor elke 100 werknemers er 106 vacatures zijn.

² Personeelsmonitor A&O fonds gemeenten 2021.

Los hiervan willen we een goede en moderne werkgever zijn met aantrekkelijke (en concurrerende) arbeidsvoorwaarden. Waar het fijn werken is en medewerkers het beste van zichzelf willen geven. Medewerkers hebben de mogelijkheid voor zelfontplooiing en groei en kunnen tijd- en plaats onafhankelijk werken (hybride werken). Vacatures verspreiden we actief via onze social mediakanalen (Youtube, Facebook, Twitter en LinkedIn). Door foto's en quotes van directe collega's erbij te plaatsen, geven we de organisatie een gezicht en proberen we sfeer mee te geven.



Afronding evaluatie POWER-gesprekken

Onze medewerkers praten over werk en resultaten met hun leidinggevende. Hierbij staan Persoonlijke Ontwikkeling, Werkplezier, Eigenaarschap en Resultaten centraal.

Na de evaluatie is de regeling in maart 2021 aangepast. Binnen de afdeling Openbare Werken (OW) is een passende alternatieve regeling vastgesteld. In deze afdeling bleek de wijze van jaarlijks met elkaar een gesprek voeren minder geschikt. Voor de medewerkers van OW is de regeling aangepast. Zij voeren in eerste instantie een gesprek met hun coördinator. De coördinator plant het gesprek jaarlijks in aan de hand van een vragenlijst. Als er zaken zijn waar onduidelijkheid of geen overeenstemming is, gaat het afdelingshoofd hierover in gesprek met de desbetreffende medewerker. De nieuwe regeling POWER-gesprekken is definitief vastgesteld in september 2021. Na 1 jaar wordt deze werkwijze geëvalueerd.

Onderhoudsronde/actualiseringsronde HR21

In 2021 is voor de tweede keer een actualiseringsronde gehouden voor het functiewaarderingssysteem HR21. Op deze wijze blijft ons functiehuis actueel en worden organisatiebreed gelijkwaardige taken op eenzelfde wijze gewaardeerd. In totaal zijn 14 nieuwe en/of gewijzigde functies beoordeeld voor een heroriëntatie op de indeling. De gemeentesecretaris heeft deze functies vastgesteld. Gedurende het 3e en 4e kwartaal zijn er nog 7 nieuwe functies nagekomen en indicatief gewaardeerd. Deze functies worden formeel vastgesteld in de onderhoudsronde van 2022. Om een actueel functieboek te behouden en in te spelen op diverse landelijke ontwikkelingen zal in 2022 wederom een onderhoudsronde plaatsvinden.

Van tijdelijke thuiswerkregeling naar definitieve thuiswerkregeling

Ook in 2021 is vanwege de coronamaatregelen zoveel mogelijk thuisgewerkt. Voor deze situatie was al een tijdelijk thuiswerkregeling opgesteld. In deze regeling is onder meer bepaald dat wanneer medewerkers het aan Arbo-voorzieningen op de thuiswerkplek ontbreekt, zij in overleg met hun leidinggevende zelf deze voorzieningen kunnen aanschaffen en declareren. Van deze aantrekkelijke regeling is en wordt veel gebruik van gemaakt. Omdat het (deels) thuiswerken voor veel medewerkers structureel wordt, is in 2021 gewerkt aan het opstellen van een definitieve thuiswerkregeling voor medewerkers die in dienst zijn van gemeente Zevenaar.



Introductiebeleid

Starten in een nieuwe baan in een nieuwe organisatie is altijd spannend. Maar het thuiswerken bracht een extra uitdaging met zich mee. Hoe werken we nieuwe medewerkers in en hoe zorgen we ervoor dat zij in contact komen en blijven met collega's? Als werkgever zijn we ons bewust van deze uitdaging en hebben we nieuwe medewerkers ook (digitaal) geïnformeerd over de personeelsvereniging, de ondersteuningsmogelijkheden vanuit P&O en de Zevenaar Academie. Ook krijgt elke nieuwe medewerker bij aanvang toegang tot een digitale leeromgeving binnen de Zevenaar Academie en doorloopt hij/zij een leerpad met activiteiten om voorbereid aan te slag te gaan bij onze organisatie. Het afleggen van de ambtseed/belofte is in 2021 veelal in een persoonlijk moment door de gemeentesecretaris afgenomen.

PROFESSIONELERE WERKGEVER

Vanuit onze missie en visie willen wij een verbindende organisatie zijn, die kwalitatieve ondersteuning en advisering aan het bestuur biedt, een goede publieksdienstverlening levert en efficiënt het beheer van de openbare ruimte verzorgt. Daarnaast geldt dat de samenleving verandert en daarmee ook de rol van de gemeentelijke organisatie. Trends en ontwikkelingen op het terrein van maatschappij, technologie, economie, politiek en bestuur, demografie en arbeidsmarkt komen in een rap tempo op ons af of hebben ons al bereikt. Deze ontwikkelingen stellen ons voor grote uitdagingen. Dit vraagt om het aantrekken van de juiste nieuwe medewerkers en continue ontwikkeling van onze medewerkers.

Doorontwikkeling Zevenaar Academie

De Zevenaar Academie is ons interne opleidingsinstituut en is opgericht met als doel een meer lerende organisatie (wendbaar en flexibel, meer eigen verantwoordelijkheid, professioneel en planmatig werken) te zijn. En om meer verbinding en samenwerking tussen medewerkers (elkaar kennen, integraal werken, elkaars kwaliteiten en talenten benutten) tot stand te brengen. Sinds januari 2021 heeft de Zevenaar Academie een eigen Leer Management Systeem (LMS) waarop digitale trainingen te vinden zijn.



Per juni 2021 hebben wij het abonnement met Good Habitz beëindigd. Reden daarvoor was het relatief lage gebruik. In onze oriëntatie naar een passend alternatief hebben we gekeken naar een aanbod dat aansluit bij de gemeentelijke organisatie en de opleidingsbehoeften die uit de Pulse enquête van Zevenaar Academie naar voren zijn gekomen.

Op basis van de uitslagen van de enquête en om het permanent en cyclisch leren te borgen, zijn we in 2021 een driejarig contract met aanbieder SEP aangegaan. De belangrijkste argumenten hiervoor zijn:

- De leervorm: tijd- en plaatsonafhankelijk, in eigen tempo, efficiënt en duurzaam.
- Specifiek leeraanbod voor de lokale overheid, dus voor elke ambtenaar.
- Borging van de actualiteit door SEP.
- Permanent en cyclisch leren, monitoring van de voortgang.
- Aansluiting met de leerbehoefte van onze medewerkers.
- Aanvulling op ons introductieprogramma.



Het aanbod biedt ondersteuning voor leren binnen de organisatiedoelstellingen vanuit drie invalshoeken.

1. Terugkerende organisatiebrede thema's structureel invullen. Denk hierbij aan integriteit, omgaan met agressief gedrag, beleidsnota's schrijven, adviesvaardigheden, financiën voor niet-financiële medewerkers, inkoop, informatieveiligheid en privacy, digitale vaardigheden, zaakgericht werken, basisregistraties, omgaan met feedback.
2. Actuele thema's in de organisatie. Denk hierbij aan informatieveiligheid, privacy, integriteit, ondermijning, zaakgericht werken, veilig thuiswerken.
3. Introductieprogramma inrichten voor nieuwe medewerkers. Zoals werken bij de gemeente, financiën basiskennis, algemene wet bestuursrecht.

Daarnaast biedt het e-learningpakket trainingen die medewerkers vrij kunnen doorlopen. Bijvoorbeeld voeding, bewegen en mindfulness. Uit de enquête die de Zevenaar Academie heeft gehouden om het opleidingsaanbod voor dit jaar te bepalen is naar voren gekomen dat medewerkers behoefte hebben aan een aanbod op het gebied van Vitaliteit. Naast de e-learnings van SEP kunnen in een leerpad klassikale trainingen of documenten worden toegevoegd.



Enquête Zevenaar Academie

- Welke trainingen mogen er in 2021 terugkomen?

Top 3 basisvaardigheden

-  AED & reanimatie
-  zoeken in Join
-  heldere brieven schrijven

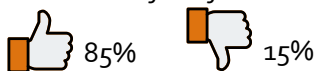
Top 3 vakmanschap

-  werken in een bestuurlijke omgeving
-  projectmatig werken
-  planmatig werken

Top 3 persoonlijke ontwikkeling

-  ontdek je POWER
-  persoonlijke presentatie
-  effectief communiceren bij lastige gesprekken

- Moet er jaarlijks een actueel extra thema zijn?



- Zijn online trainingen een goed alternatief voor fysieke?



- Welke trainingsbehoefte is er?

Office 365 Excel * Word * Outlook * Teams * Zoom
tips thuiswerken * inwerkprogramma * AWB * Lias
lbabs * Key2finance * werken volgens PDCA cyclus
juridische basistraining * mindfulness * social media |
duurzaamheid * Omgevingswet

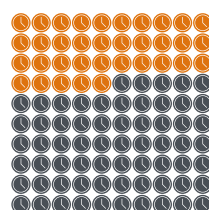
2 Arbeidsomstandigheden

VERZUIM

Over 2021 bedroeg het gemiddelde verzuimpercentage 4,61%. We zien ten opzichte van 2020 een lichte stijging in het verzuim, de stijging is vooral te zien in langdurig verzuim (42 tot 365 dagen). Dit komt overeen met de personeelsmonitor 2021 van het A&O fonds. Het kortdurend verzuim is nagenoeg gelijk, het middellang verzuim is wat lager dan in 2021. De oorzaken voor het langdurig verzuim zijn divers en niet altijd werkgerelateerd. Een vergelijkbare gemeente zit op 5,6% in 2021.

In de personeelsmonitor van het A&O fonds over 2021 wordt aangegeven dat het landelijke ziekteverzuim in 2021 bij gemeenten is gestegen ten opzichte van 2020, van 5,5% naar 5,8%. Daarmee ligt het ziekteverzuim op hetzelfde niveau als in 2018 en 2019. De toename is zichtbaar voor alle gemeentegrootteklassen. Deze stijging kan niet los worden gezien van de coronapandemie waarmee Nederland in 2021 te kampen had. Het verzuim onder gemeenten is ook in 2021 hoger dan het gemiddelde verzuim in Nederland voor organisaties met meer dan 100 medewerkers. Het landelijk verzuimcijfer steeg in 2021 ook. In tegenstelling tot 2020 is het verschil tussen het landelijk ziekteverzuimpercentage en dat van gemeenten wel groter.

Met name het langdurige verzuim (43 kalenderdagen of langer) is toegenomen ten opzichte van 2020. Het korter verzuim (max. 42 kalenderdagen) laat geen duidelijke verandering zien. Het nulverzuim, het aandeel van de gemeentelijke bezetting dat zich niet heeft ziek gemeld in 2021, is met 54% min of meer gelijk aan dat van 2020.



2020

lichte daling verzuimduur

2021

0,80

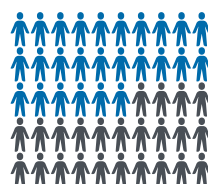


0,79

2020

frequentie nagenoeg gelijk

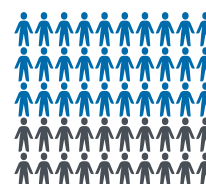
2021



2020

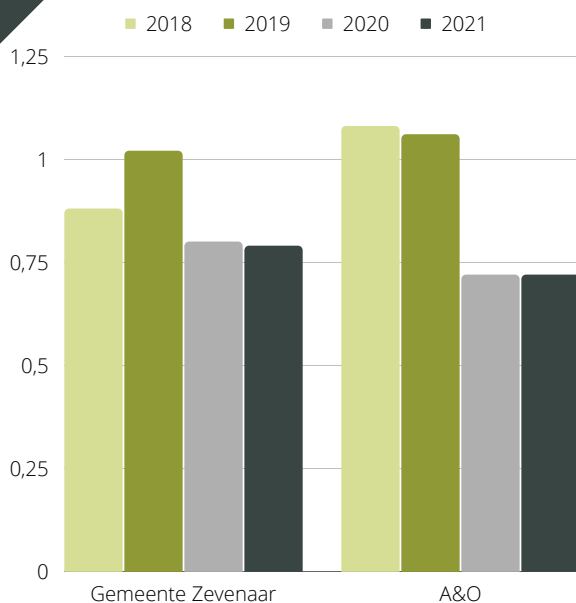
lichte stijging nulverzuimers

2021



	2020	2021
kort	0,44	0,44
midden	0,85	0,70
lang	2,50	3,25
> 1 jaar	0,69	0,22
totaal	4,48	4,61

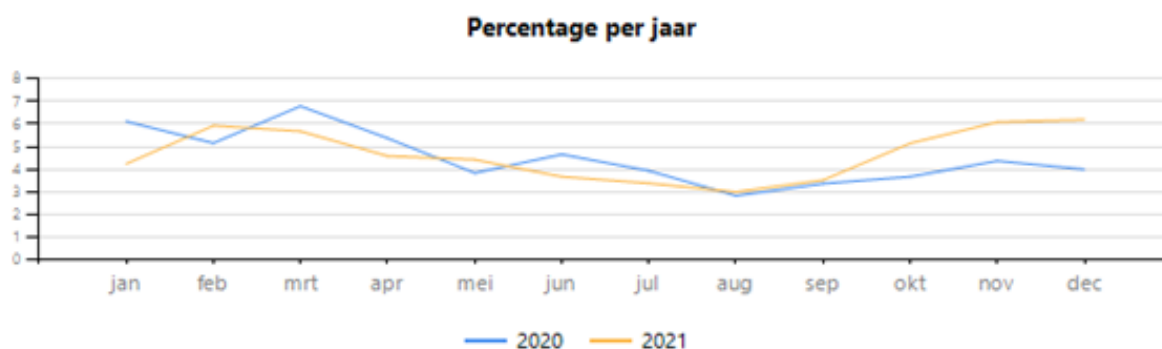
soort verzuim in %



De meldingsfrequentie is het gemiddeld aantal keren dat een medewerker zich per jaar ziek meldt. In 2021 bedroeg de meldingsfrequentie voor de gehele organisatie 0,79. In 2020 was dit 0,80. Idealiter ligt de meldingsfrequentie tussen de 0,7 en 1,0.

Nauw én frequent contact houden met de medewerker en het stellen van de juiste vragen draagt in belangrijke mate bij aan een snelle re-integratie. Daarnaast is het belangrijk om eventuele signalen van stress vroegtijdig te herkennen en deze bespreekbaar te maken. Preventieve consulten en interventies worden regelmatig ingezet.

Bij de verzuimstatistieken hieronder zien we in 2021 ten opzichte van 2020 een geleidelijke daling (behalve februari en mei). Vanaf september 2021 een stijging. Dit is net zoals in 2020 seizoensgebonden.



VERTROUWENSPERSOON

Onze organisatie wil voor alle medewerkers een veilig, gezond en prettig werkklimaat. We hechten veel belang aan het bevorderen van vertrouwen, betrokkenheid en respect.

Ongewenste omgangsvormen, zoals (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie, of misstanden zoals diefstal onzorgvuldig omgaan met bezittingen van de werkgever, onzorgvuldig omgaan met informatie, passen niet in onze manier van werken. Het spreekt voor zich dat we ongewenst gedrag van medewerkers willen voorkomen. Is hiervan toch sprake? Dan vinden we het belangrijk dat je als medewerker een beroep kunt doen op de interne en externe vertrouwenspersonen. Allen zijn opgeleid tot vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (VOO) en vertrouwenspersoon integriteit (VPI).

Het afgelopen jaar zijn de interne vertrouwenspersonen door 6 medewerkers benaderd en hebben er in totaal 26 gesprekken plaatsgevonden.



Er is in 2021 geen beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon.

Om onze in- en externe vertrouwenspersonen nog eens extra onder de aandacht te brengen is in 2021 een bericht op WIES geplaatst en aandacht aangegeven via de werkoverleggen.

In onze 'Klokkenluidersregeling' staat vermeld hoe (vermoedelijke) misstanden gemeld kunnen worden. In 2021 zijn er geen misstanden gemeld.

WEDERZIJD'S RESPECT

In de afgelopen jaren is de aandacht voor het thema agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak sterk toegenomen. De veiligheid, het welzijn en de integriteit van de gemeente Zevenaar staan bij ons voorop. Normoverschrijdend gedrag is dan ook onacceptabel. In ons handboek wederzijds respect staan maatregelen en procedures die agressie van klanten kunnen voorkomen en indammen en die de opvang en nazorg van de eventuele slachtoffers regelen. Wanneer zich onverhoopt toch een situatie voordoet dan wordt dit gemeld in het Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem (GIR).

In 2021 zijn er 8 meldingen binnengekomen via het GIR. Dat is een daling ten opzichte van 2020, toen waren er 10 meldingen. Een melding in het GIR kan door elke medewerker gedaan worden, zelfs via de GIR-app. De melding wordt ook door de direct leidinggevende ontvangen. Deze draagt zorg voor de verdere afhandeling. De leidinggevende is ook verantwoordelijk voor de opvang en nazorg van de medewerker.

ARBO-ZAKEN

Qua arbeidsomstandigheden lag ook in 2021 de nadruk op het nemen en bijsturen van coronamaatregelen. Medio 2021 was er een versoepeling van de maatregelen in zicht om vervolgens toch weer aangescherpt te worden. De coronawerkgroep binnen onze organisatie heeft periodiek overleg gevoerd over de maatregelen en communicatie hieromtrent. Behalve het maken van notities en handreikingen zijn er acties ondernomen om het werk en welzijn van de medewerkers op peil te houden. Om het hybride werken in de toekomst te kunnen blijven faciliteren is gestart met het opzetten van een definitieve thuiswerkregeling om hier in 2022 structureel vorm aan te kunnen geven. Ook zijn medewerkers meermaals geattendeerd op de mogelijkheid voor een E-consult bij Cenzo. Daar kunnen zij terecht voor vraagstukken op het gebied van stress, (werk)druk, werk- en privébalans, angst en onzekerheden. In 2021 maakten 2 medewerkers gebruik van deze mogelijkheid.

In 2021 liep het contract met onze verzuimbegeleiding (VEB) af. Besloten is om opnieuw de overeenkomst met VEB aan te gaan voor een jaar, met de optie om maximaal drie maal te verlengen met 1 jaar. De redenen hiervoor zijn onder andere:

- Rust in de organisatie na een roerige periode is belangrijk. Continuïteit in de verzuimbegeleiding is belangrijk voor betrokkenen en draagt bij aan een voorspoedige (volledige) werkhervatting.
- Medewerkers die momenteel ziek zijn, worden niet geconfronteerd met een wisseling van bedrijfsarts.
- Uit de evaluatie die is uitgevoerd komt naar voren dat de organisatie en leidinggevenden tevreden zijn over de inzet van deze bedrijfsarts.

COLLEGIAAL BIJSTAND TEAM



In 2021 is gestart met het onderzoeken naar de mogelijkheden om mobiele noodknoppen in te zetten in de spreekruimtes. Dit om het Collegiaal Bijstand Team (CBT) snel te kunnen attenderen op een bedreigende situatie en mogelijke escalatie.

In 2022 wordt hier een vervolg aan gegeven omdat er met het loslaten van de coronamaatregelen ook weer meer fysieke afspraken zullen zijn.

TRAININGEN AGRESSIE EN GEWELD

In ons handboek "Wederzijds Respect" is opgenomen dat ieder team met (veel) publiekscontacten om het jaar een agressietraining volgt. We vinden het namelijk belangrijk dat, wanneer een medewerker regelmatig in contact is met een ander, hij voldoende kennis en kunde moet hebben om normoverschrijdend gedrag te leren herkennen en hierop te kunnen reageren.

De trainingen Agressie en Geweld konden een groot deel van het jaar vanwege corona niet doorgaan. Zodra de maatregelen dit echter toelieten hebben in september en oktober 2021 de medewerkers van de afdelingen Openbare Werken en Beheer Ontwerp en Realisatie de training agressie en geweld gevolgd.



AANBESTEDING INHUUR VAN SCHAAL 8 EN HOGER

De gemeente Zevenaar maakt regelmatig gebruik van inhuurkrachten.

In 2020 is de inhuur tot schaal 8 aanbesteed. Mede in het kader van rechtmatigheid is de inhuur van schaal 8 en hoger in 2021 aanbesteed. Deze aanbesteding is onderverdeeld in drie percelen en een Broker. Per perceel is er een preferred supplier gecontracteerd en de Broker mag inhuur aanbieden over alle percelen. Het betreft de percelen Sociaal Domein, Fysiek Domein en Bedrijfsvoering. Door de uitvraag bij de preferred supplier en de Broker neer te leggen hebben we maximale uitvraag georganiseerd en is er een zekere mate van concurrentie.

In de personeelsmonitor 2021 van het A&O fonds wordt aangegeven dat 56% van de gemeenten aangaf het beleid te hebben gevoerd om de uitgaven aan externe inhuur te verminderen. In 2020 was dit nog 70% van de gemeenten. Het omzetten van flexibele banen naar vaste banen, het aanbieden van tijdelijke arbeidsovereenkomsten, een flexibele inzet van (eigen) medewerkers en het afsluiten van raamcontracten voor inhuur zijn voorbeelden van maatregelen die gemeenten nemen om de uitgaven aan externe inhuur te reduceren. Daarom hebben ook wij de aanbesteding van schaal 8 en hoger aanbesteed.

DIGITALISERING HR-PROCESSEN

In 2021 heeft P&O nog meer HR-processen in beeld gebracht om de volledige digitalisering in Youforce te kunnen realiseren. Het voordeel van deze digitalisering binnen één applicatie is dat medewerkers nog makkelijker zelfstandig HR-zaken kunnen regelen.

We hebben uitvoerig gewerkt aan de volledige digitalisering van brieven. Denk hierbij aan het genereren van brieven, het plaatsen van een digitale handtekening en het opnemen van het document in het digitale personeelsdossier. Door deze wijziging wordt het proces vele malen efficiënter én hebben we geen papieren rompslomp meer.

Het gaat om onderstaande processen:

- nieuwe medewerker
- aflopend arbeidsovereenkomst (einde, verlengen, omzetten tijdelijk dienstverband)
- wijziging op de arbeidsovereenkomst
- opzegging arbeidsovereenkomst
- 25-jarig jubileum
- 40-jarig jubileum
- aanvraag Zorgverlof (kort en lang)
- aanvraag beeldscherm- en of veiligheidsbril
- declaratie overige kosten

Medio 2022 gaan we werken met deze nieuwe processen in Youforce.

4

Blik op 2022

Gebruikelijk is om in het sociaal jaarverslag een vooruitblik te geven. Bij het opstellen van dit jaarverslag hebben we net de coronamaatregelen los kunnen laten en hopen we onze werkzaamheden weer op reguliere wijze op te kunnen pakken.

De HR-kadernota werken we voor een deel nog verder uit. Daarna is de kadernota aantrekkelijk werkgeverschap onze leidraad.

In ons jaarplan 2022 staan onder andere onderstaande actiepunten:

- afronding strategische personeelsplanning
- maatregelen uit aantrekkelijk werkgeverschap
- structurele thuiswerkregeling/hybride werken
- doorontwikkeling van de digitalisering van HR-processen
- O-meting naar de waardering die medewerkers hebben over hun arbeidsvoorwaarden
- verdere uitwerking van nota integriteit
- doorontwikkeling Zevenaar Academie



Feiten en cijfers

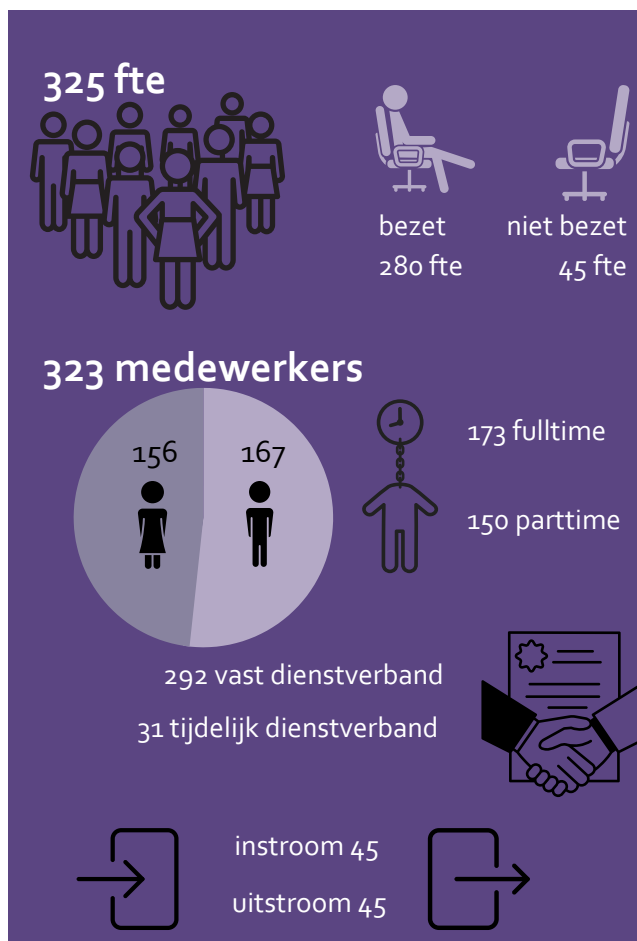
5

In dit onderdeel presenteren we onze cijfers. In voorgaande hoofdstukken zijn de meest opvallende al aan bod geweest. Waar nodig wordt in dit hoofdstuk een toelichting op de tabellen gegeven.

FORMATIE EN BEZETTING

Het aantal ambtenaren dat werkzaam is bij Nederlandse gemeenten blijft in beweging. Factoren die daar invloed op hebben zijn uiteraard in-, door- en uitstroom. Maar zeker ook de coronacrisis en de arbeidsmarktkrapte. Binnen de gemeente Zevenaar nam in 2021 de niet-bezetting toe en werd het steeds lastiger om vacatures in te vullen. Reden waarom wij onder andere in 2021 gestart zijn met de notitie aantrekkelijk werkgeverschap.

Binnen gemeenten daalt het instroompercentage. In 2021 was dat 12,9% (voorgaande jaren was dat 13,4%). De vrouwelijke instroom ligt hoger (57%) dan de mannelijke instroom (43%). De meeste instromers zijn, net als in voorgaande jaren, tussen de 25 en 35 jaar en hebben een salaris dat ligt tussen schaal 7 en 9.



LEEFTIJDOPBOUW

De gemiddelde leeftijd binnen onze organisatie is 49 jaar. Cijfers vanuit de personeelsmonitor 2021 van het A&O fonds laten echter zien dat de gemiddelde leeftijd van gemeentepersoneel in 2021 is gezakt naar 47,4. Met behulp van gerichte arbeidsmarktcommunicatie en het inzetten van stagiaires proberen we jongere collega's enthousiast te maken voor onze organisatie.

FLEXIBELE SCHIL

Bij het realiseren van onze ambities maken we waar nodig gebruik van externe inhuur. Dat doen we als kennis en ervaring onvoldoende in eigen huis aanwezig zijn of als we kennis en ervaring voor korte tijd nodig hebben. Daarnaast vervullen externe medewerkers een belangrijke rol in het op peil houden van fluctuaties in onze vaste capaciteit bij ziekte, langdurig verlof en pieken en dalen in het werk. De krapte op de arbeidsmarkt werd in 2021 ook steeds zichtbaarder. Bijna 1 op de 5 vacatures wordt gezien als moeilijk vervulbaar. Personeelstekort belemmert gemeenten het meest in hun werk op het gebied van ruimtelijke ordening/milieu, bouwkunde/civiele techniek en automatisering/ICT. De flexibele schil werd ingezet op specialistische advieswerk, projecten en voor tijdelijke ondersteuning.

In 2021 bedroeg de flexibele schil gemiddeld 29% ten opzichte van het personeelsbestand. Dat wil zeggen de totale inhuur inclusief projecten en ziektevervanging afgezet tegenover de totale salarislasten inclusief inhuur.

Gemiddeld waren er 123 contracten. De looptijd van inhuurcontracten in jaren:



In de personeelsmonitor 2021 van het A&O fonds wordt aangegeven dat het aandeel uitgaven aan externe inhuur in de totale loonsom tussen 2020 en 2021 is gestegen van 15,5% naar 16,5%. De uitvoering van coronamaatregelen en de arbeidsmarktkrapte hebben ongetwijfeld effect gehad op het aandeel uitgaven aan externe inhuur. Detachering en uitzendovereenkomsten en zzp'ers zijn de meest gebruikte vormen van externe inhuur binnen gemeenten.

BUDGET INHUUR BIJ ZIEKTE

Als gemeente hebben we een budget om in te zetten voor inhuur bij ziekte ter hoogte van

€ 290.000. Daar bovenop komen de inkomsten van het UWV voor zwangerschap van € 90.000.

Dit budget kan worden ingezet als er sprake is van ziekte in een cruciale functie die direct vervangen dient te worden (denk aan telefonisten, baliemedewerkers etc.) of dat een medewerker langer dan 6 weken arbeidsongeschikt is. In 2021 hebben we uiteindelijk € 451.000 besteed aan inhuur bij ziekte. Het verschil is afgedekt door andere budgetten in te zetten bijvoorbeeld het eigen salarisbudget van de afdeling.

