

SOCIAAL JAARVERSLAG 2021



1 VITALITEIT EN ZIEKTEVERZUIM

2 THUISWERKEN

3 BHV

4 BEDRIJFSMAATSCHAPPELIJK WERK

5 INTEGRITEIT

6 ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN

7 WERVING EN SELECTIE

8 OPLEIDINGEN

9 MELDINGEN AGRESSIE EN GEWELD

10 FORMATIE EN BEZETTING





1. VITALITEIT EN ZIEKTEVERZUIM

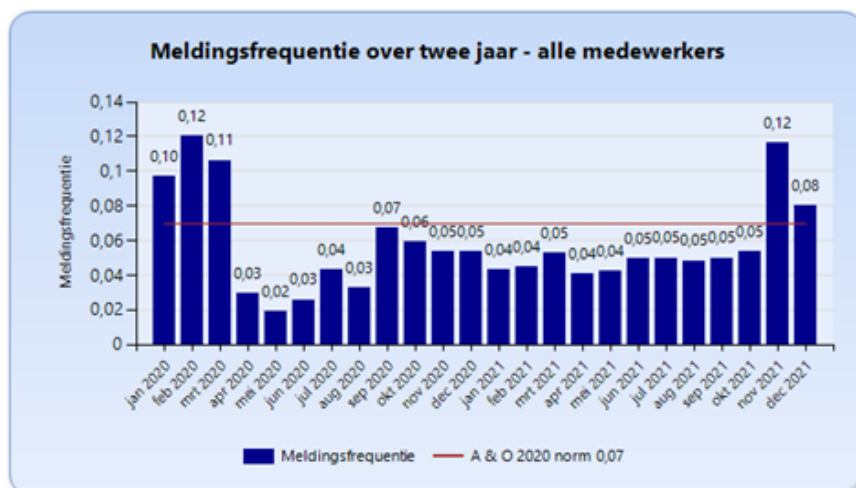
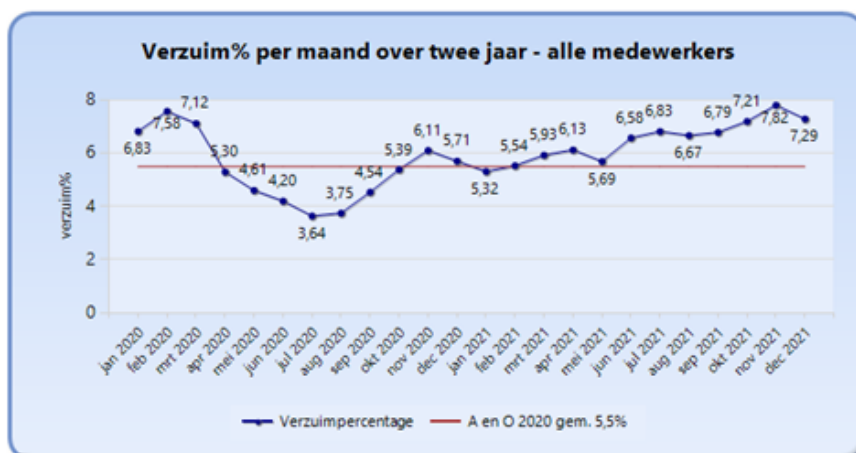
Over de gehele breedte van de organisatie is het verzuim in 2021 ten opzichte van 2020 toegenomen met 1,19%. Daarmee liggen we 1% boven de landelijke norm van 5,5%.

De dalende trend binnen het kort en middellang verzuim heeft zich ook 2021 voortgezet; de stijging van verzuimpercentage komt volledig op conto van langdurig verzuim. Over het algemeen kan gesteld worden dat het aantal trajecten met een medische oorzaak hoger ligt dan trajecten met een werkgerelateerde/psychische oorzaak.

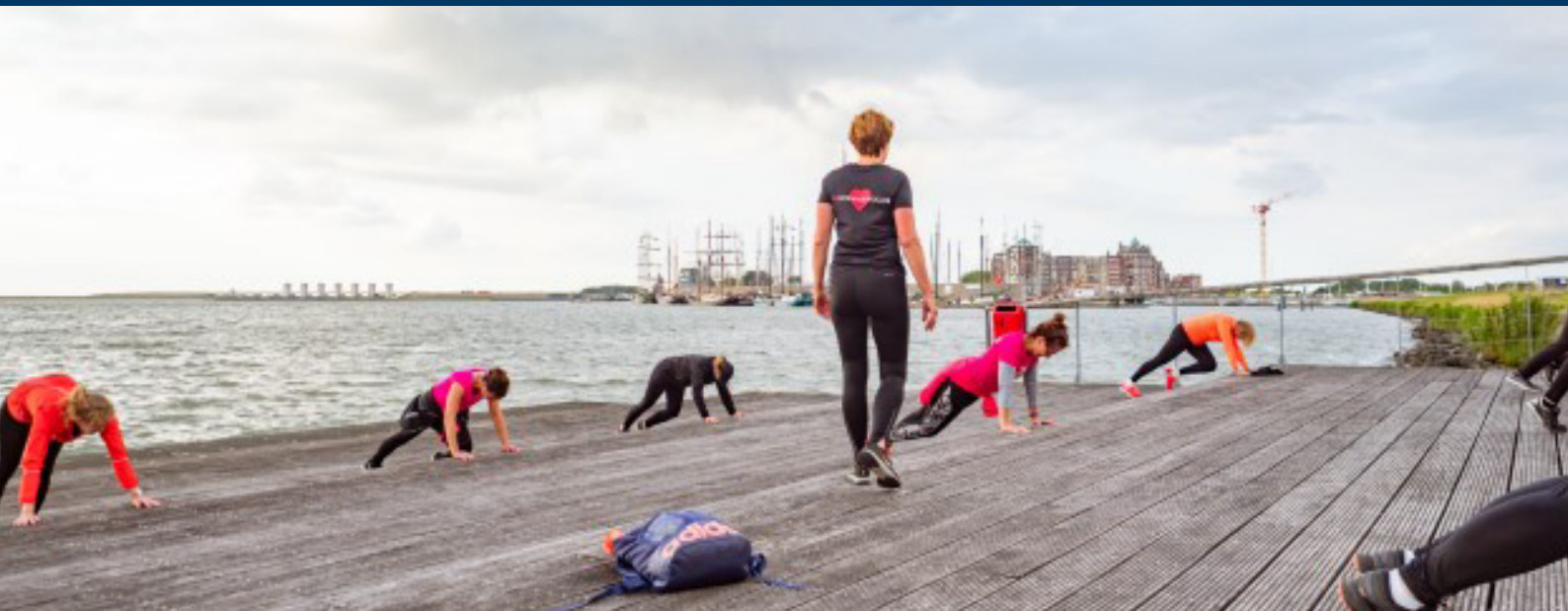
De coronabesmettingen hebben een bescheiden invloed gehad op het langdurig verzuim. Kort verzuim is hierdoor in het laatste kwartaal wel iets gestegen.

Er zijn teams die duidelijk afwijken van het gemiddelde verzuimcijfer binnen de gemeente Lelystad. Hieraan wordt gericht aandacht gegeven. Met de veranderende werkwijze qua verzuimbegeleiding door de inzet van een praktijkondersteuner bedrijfsarts zal meer (pro)actieve begeleiding richting medewerkers en leidinggevenden gaan. Verder is de meldingsfrequentie over 2021 stabiel gebleven ten opzichte van 2020. De meest waarschijnlijke verklaring hiervoor is dat er waar mogelijk thuis wordt gewerkt. Hierdoor is het makkelijker om met een milde klacht toch van huis uit werkzaamheden te verrichten, terwijl met dezelfde klacht en werken op kantoor de balans eerder uitslaat naar een ziekmelding.

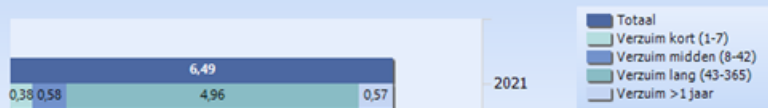
	2021	2020	2019
Verzuimpercentage	6,49 %	5,17 %	5,41 %
Meldingsfrequentie	0,62	0,61	1,08



VITALITEIT EN ZIEKTEVERZUIM

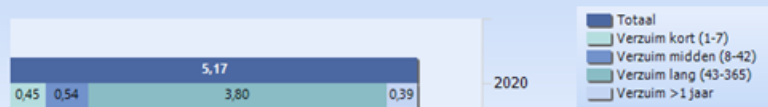


Verzuimpercentage naar duurklasse 2021



2021

Verzuimpercentage naar duurklasse 2020



2020



2. THUISWERKEN



Het jaar 2021 stond in het teken van zoveel mogelijk thuis werken. Zo zaten we nog in een strenge lockdown maar werd er ook gevraagd na te denken over het stap voor stap gaan versoepelen. Er vanuit gaande dat er een moment zou komen dat we elkaar weer konden gaan treffen op kantoor is de werkgroep Werkomgevingsconcept aan de slag gegaan met het opstellen van een terugkeerplan. Dit terugkeerplan geeft duidelijkheid op welke wijze terugkeer kan plaatsvinden en over de verhouding tussen thuiswerken en werken op het stadhuis of de Wigstraat.

PLAN VOOR EEN FIJNE WERKOMGEVING

De coronacrisis heeft ons nieuwe inzichten en ervaringen opgeleverd. Naast deze nieuwe inzichten en ervaringen blijft de manier waarop we onze diensten verlenen continu veranderen. We hebben te maken met veranderende behoeften van medewerkers en met nieuwe maatschappelijke, technologische en economische trends. 2021 hebben we gebruikt om naast een terugkeerplan ook aandacht te vestigen op een fijne werkomgeving. Eén die past bij de veranderingen die de organisatie nu doormaakt en de opgaven waar we voor staan. Dat gaat verder dan meubilair. Dit zal in 2022 verder vorm krijgen.

VITALITEITSPROGRAMMA

Door het vele thuiswerken zijn de medewerkers meer op afstand, maar als organisatie moet je dichtbij zijn. Meer dan ooit zijn medewerkers uitgedaagd om hun veerkracht en wendbaarheid te laten zien. Het is belangrijk om in verbinding te blijven en medewerkers de juiste aandacht te geven. De teamleiders moeten in gesprek zijn en blijven met hun medewerkers. De organisatie heeft extra ingezet op mentale fitheid door het blijven aanbieden van (digitale) workshops zoals:

- | | |
|--|--------------------------|
| • Werk en privé in balans | • Stoppen met roken |
| • Gezond (thuis)werken | • Weight Watchers @work |
| • Privé, werk en mantelzorg: hoe blijf je in balans? | • Stoelmassage |
| • Mindfulness | • Yoga |
| • Het goede gesprek | • Geleided meditatie |
| | • Wandelen met collega's |



3. BHV



In 2021 is 8 keer hulp verleend door de BHV. Daarbij is 1 keer de brandweer en 1 keer een ambulance betrokken geweest. De BHV is ook in 2021 continu aanwezig geweest, zowel op het stadhuis als op de Wigstraat. Omdat het thuiswerken de norm was, is de bezetting van de BHV hierop afgestemd.

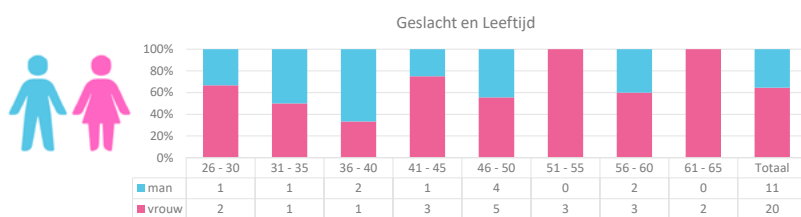


4. BEDRIJFSMAATSCHAPPELIJK WERK

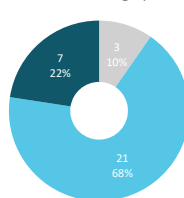
In 2021 is een toename van aanvragen voor bedrijfsmaatschappelijk werk ten opzichte van 2020. Ondanks dat corona feitelijk geen één keer directe aanleiding voor een hulpvraag is geweest, speelde corona wel in de meeste gevallen een prominente rol. 65% van de hulpvragen betrof niet verzuimende medewerkers. Daarnaast treedt er een verschuiving op gedurende de begeleiding naar een groeiende inzetbaarheid. In verband met het op afstand werken van onze medewerkers heeft de organisatie extra ingezet op mentale fitheid door de uren van bedrijfsmaatschappelijk werk met 50 uren uit te breiden.

Bedrijfsmaatschappelijk Werk 2021 in beeld

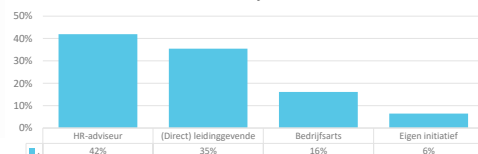
*obv afgesloten dossiers



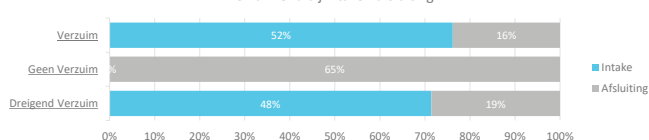
Aantal gesprekken incl. intake



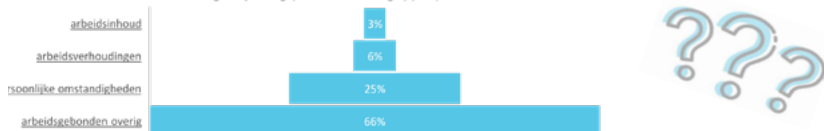
Verwijzer



Verzuimd bij intake - afsluiting



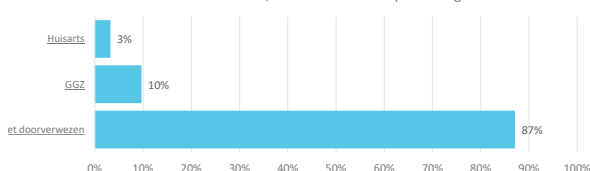
Aanleiding hulpvraag (in containerbegrippen)



Aanleiding hulpvraag top-10



Indien doorverwezen, naar welk soort hulpverlening





5. INTEGRITEIT

Medewerkers die een vermoeden hebben van een misstand kunnen een melding doen bij de externe vertrouwenspersoon integriteit, mevrouw Burghout van het bureau Bezemer & Schubad te Rotterdam. In 2021 zijn er geen meldingen gedaan aan de externe vertrouwenspersoon.

Medewerkers die een vermoeden hebben van een misstand kunnen ook intern een melding doen bij hun leidinggevende of de algemeen directeur. In 2021 zijn er geen meldingen binnengekomen van een vermoeden van een misstand.



6. ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN



De gemeente Lelystad werkt met twee interne- en een externe vertrouwenspersoon en wil daarmee de drempel om ongewenste omgangsvormen te melden zo laag mogelijk houden. De vertrouwenspersonen zijn beschikbaar voor iedereen in de organisatie. Zowel werknemers als management.

In 2021 zijn er 15 meldingen gedaan. Er zijn geen klachten ingediend.

Verder is er één melding van Bureau Gelijke Behandeling Flevoland behandeld.

Interne vertrouwenspersonen

Categorie	Aantal	Toelichting	Ondernomen actie/ resultaat
(seksuele) Intimidatie			
Verbale agressie, intimidatie, onheuse bejegening	2	Intimidatie door leidinggevende	Eerste opvang, ondersteund, doorverwezen en/of in gesprekken geadviseerd en nazorg geleverd.
Dreigend conflict	1	Met leidinggevende	Doorverwijzing en advies
Pesten	1	Pesten door collega.	Eerste opvang, ondersteund en geadviseerd.
Discriminatie			
Vertrouwelijke, precaire kwesties			
Totaal	4		

Externe vertrouwenspersoon

Categorie	Aantal	Toelichting	Ondernomen actie/ resultaat
(seksuele) Intimidatie			
Verbale agressie, intimidatie, onheuse bejegening	11	Intimidatie door leidinggevende.	Ondersteund, begeleid in gesprekken en geadviseerd. Onderzoeksbureau ingeschakeld, verwijzingen (huisarts, POH GGZ, rechtsbijstand) nazorg geleverd.
Dreigend conflict			
Pesten			
Discriminatie			
Vertrouwelijke, precaire kwesties			
Totaal	11		





7. WERVING EN SELECTIE

Corona heeft in 2021 beperkt invloed gehad op het wervings- en selectieproces, dit is - digitaal en waar mogelijk fysiek- goed verlopen. In 2021 is echter al wel gebleken dat openstaande vacatures steeds lastiger vervuld kunnen worden, met name voor teamleiders en gespecialiseerde functies in bv het fysiek domein

Vacatures	2020	2021
Opengesteld	53	80
Vervuld van voorgaand jaar	7	8
Vervuld van huidig jaar	41	75
Open op 31 december	8	5
Niet vervuld op 31 december	4	23





8. OPLEIDINGEN

Corona heeft in 2021 nog een duidelijke invloed gehad op de planning en uitvoering van het Concern Opleidingsplan. Veel trainingsbureaus zijn inmiddels zo ver in de ontwikkeling dat trainen op afstand steeds meer tot de mogelijkheden behoort. Toch zien wij bij onze medewerkers de sterke behoefte om, als dat veilig kan, fysiek getraind te worden. Hierdoor zijn net als in 2020 niet alle trainingen uit het Centraal Opleidingsplan ingepland en hebben wij ons beperkt tot de trainingen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de werkzaamheden en de inzetbaarheid van onze medewerkers.

Opleidingen



2021: 152

MEDEWERKERS HEBBEN
DEELGENOMEN AAN 1 OF
MEERDERE OPLEIDINGEN
IN 2021

GEZAMENLIJK IS DAT

303 DEELNAMES

23 OPLEIDINGEN

2020: 167

MEDEWERKERS HEBBEN
DEELGENOMEN AAN 1 OF
MEERDERE OPLEIDINGEN
in 2020

GEZAMENLIJK IS DAT

242 DEELNAMES

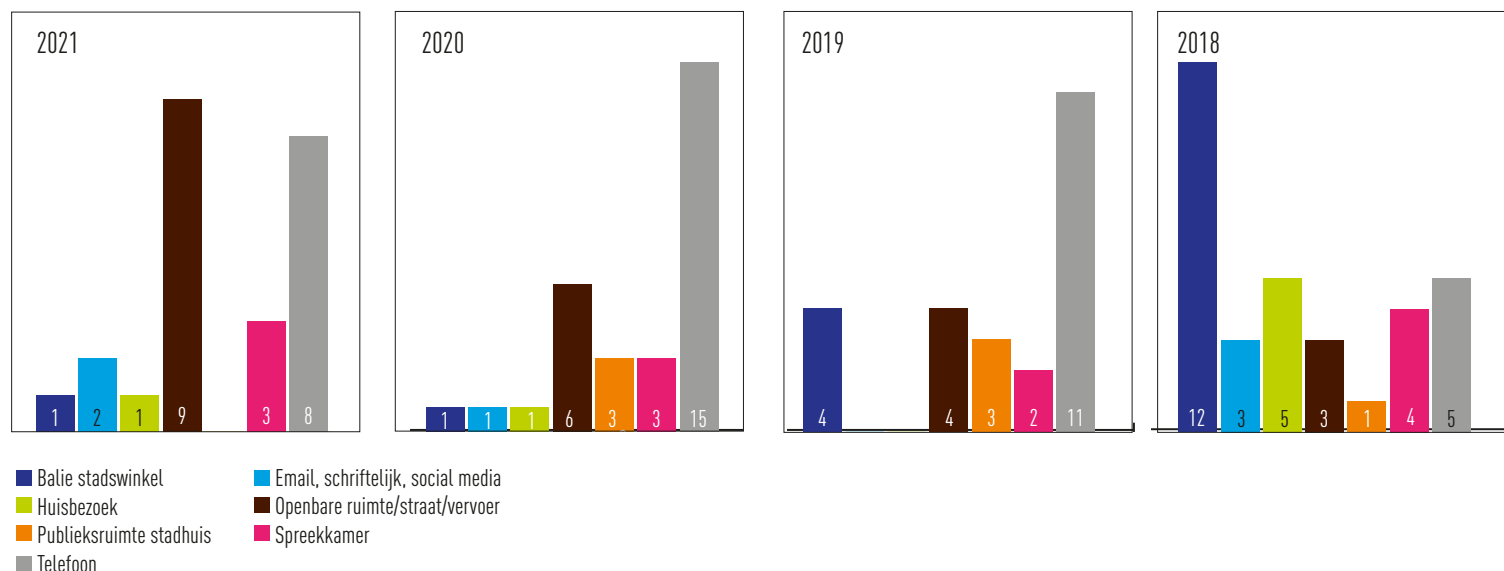
37 OPLEIDINGEN



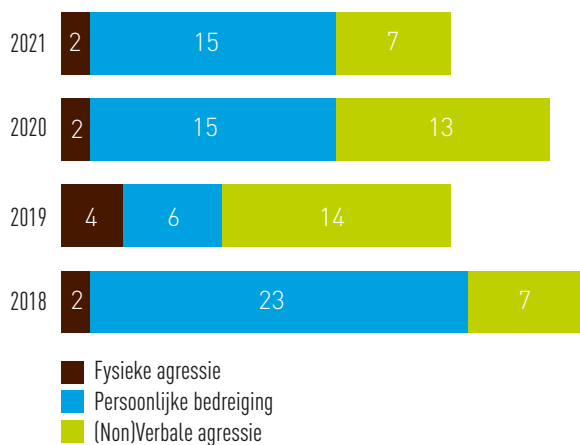


9. MELDINGEN AGRESSIE EN GEWELD

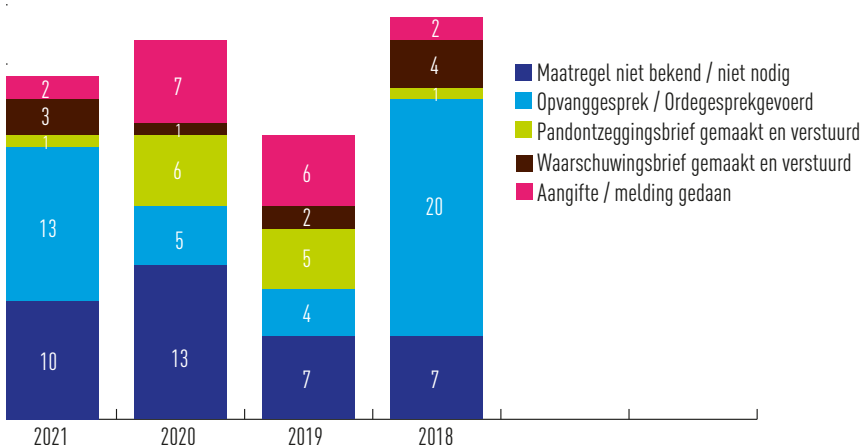
Lokatie



Categorie geweld

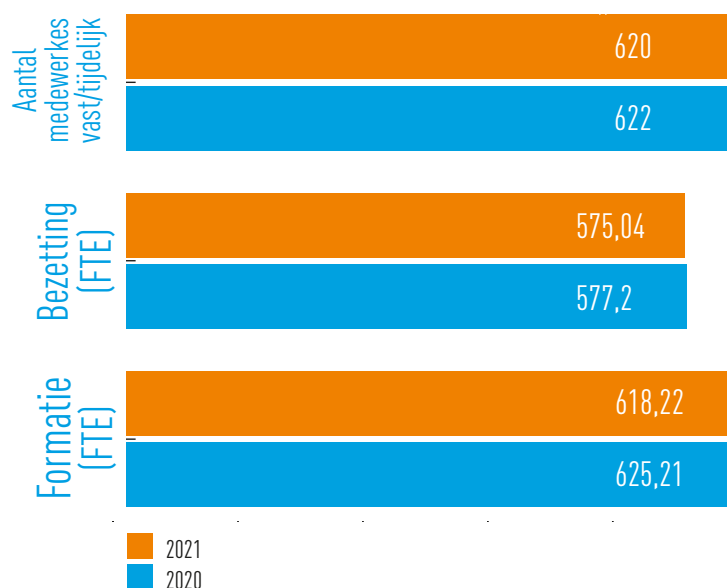


Maatregel



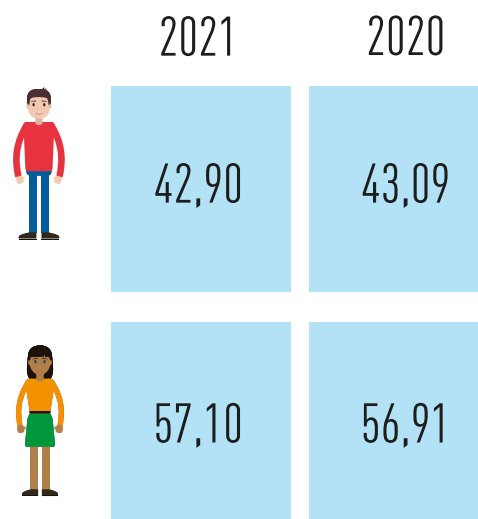
10. FORMATIE EN BEZETTING

Formatie en bezetting



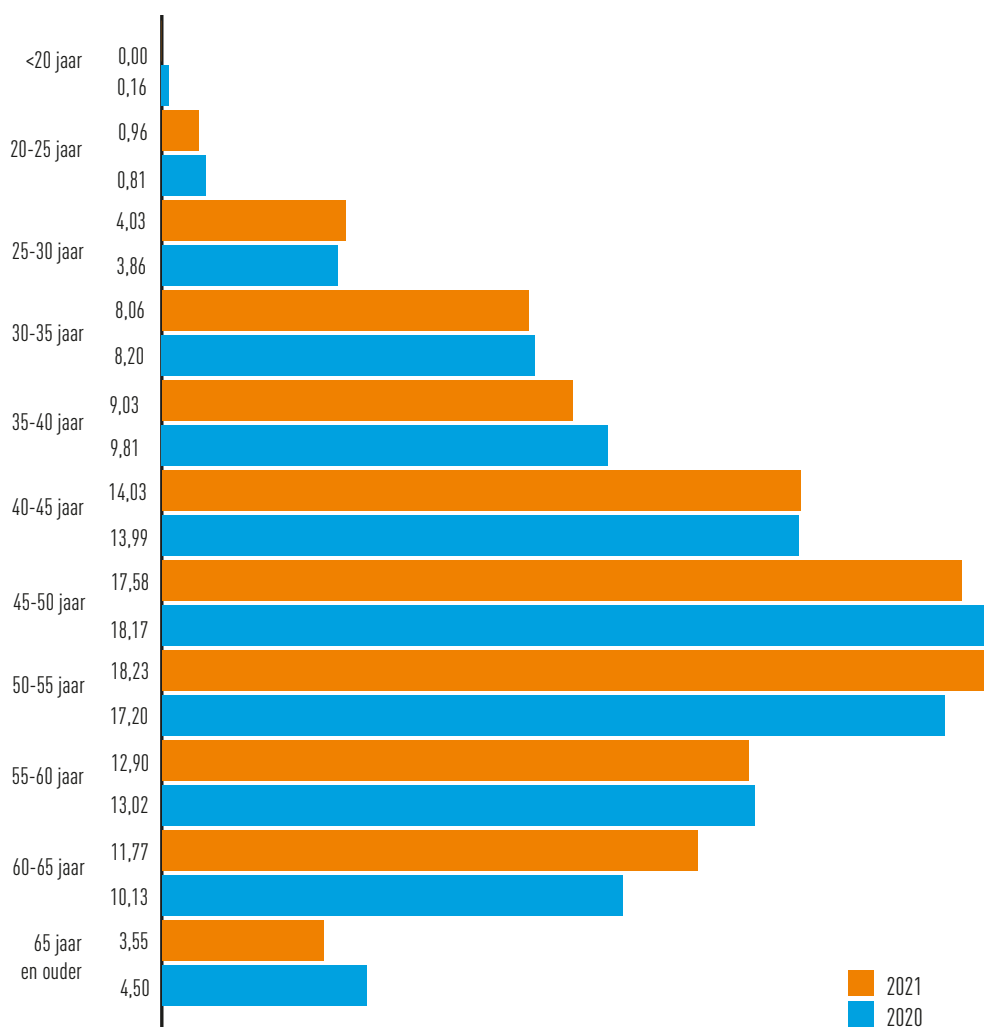
Man / vrouw %

Eigen medewerkers - peildatum 31 december

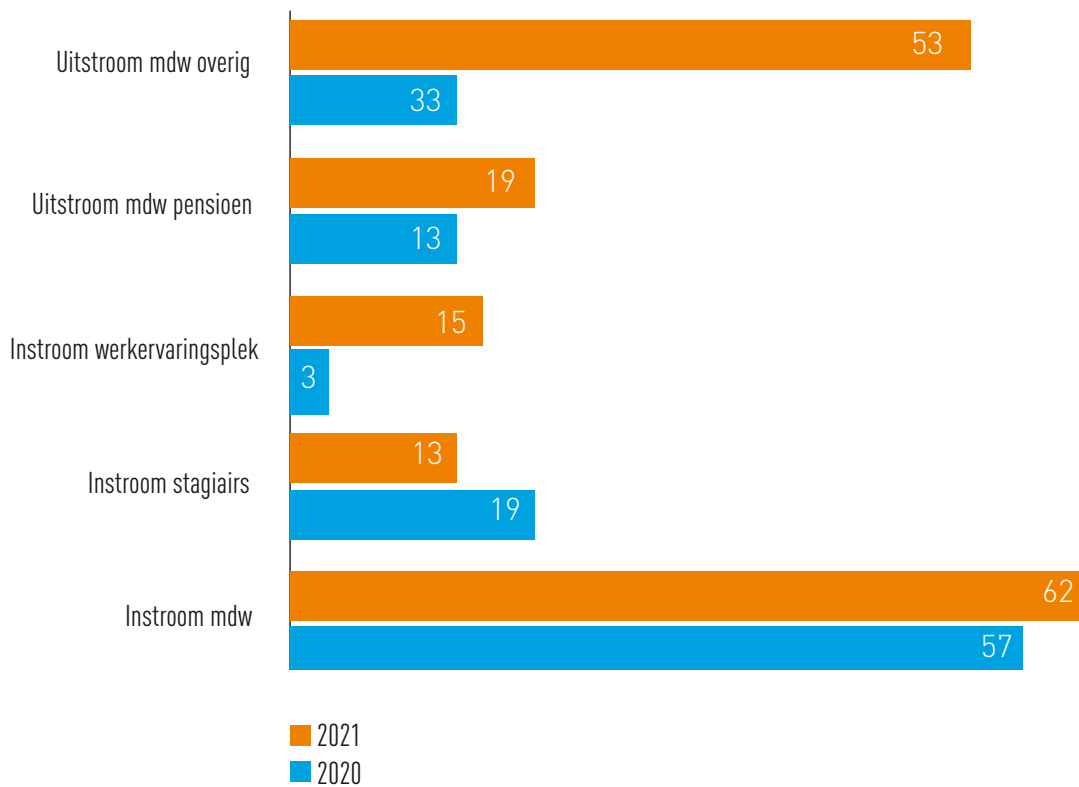


Leeftijdsopbouw %

Eigen medewerkers - peildatum 31 december



Instroom/ uitstroom



Doorstroom

Aantallen

