

Sociaal jaarverslag 2022

Gemeente Zutphen

Zutphen

Colofon

Dit is een uitgave van de gemeente Zutphen

Postbus 41

7200 AA Zutphen

's Gravenhof 2

www.zutphen.nl

Team: HRM – maart 2023

Inhoud

Voorwoord **4**

Ziekteverzuim en Vitaliteit **4**

Ziekteverzuim 4

Generatiepact 6

Vitaliteitsweek 6

Bewustzijn informatiebeveiliging **6**

ARBO en werkplek **7**

Fijne werkomgeving 7

BHV 7

Opleidingen **8**

Inclusieve organisatie **8**

Leerwerkbedrijf en stagiaires 9

Integriteit en sociale veiligheid **9**

Kengetallen personeel **11**

Loonkosten ambtelijk personeel 12

Inhuur 12

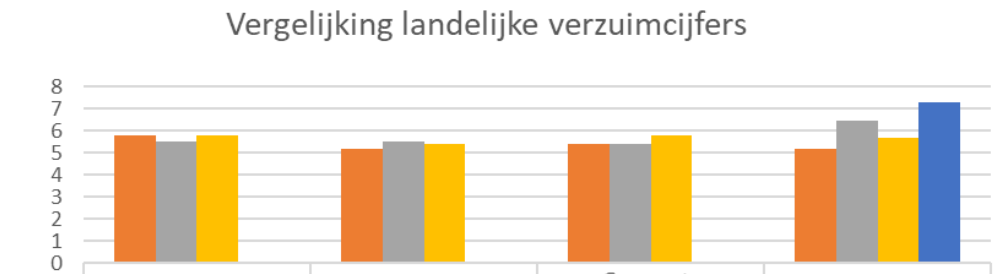
Voorwoord

Elk jaar maakt de gemeente Zutphen een Sociaal jaarverslag. Hierin staat wat de gemeente als werkgever heeft gedaan voor haar medewerkers en wat de ontwikkelingen zijn.

Ziekteverzuim en Vitaliteit

Ziekteverzuim

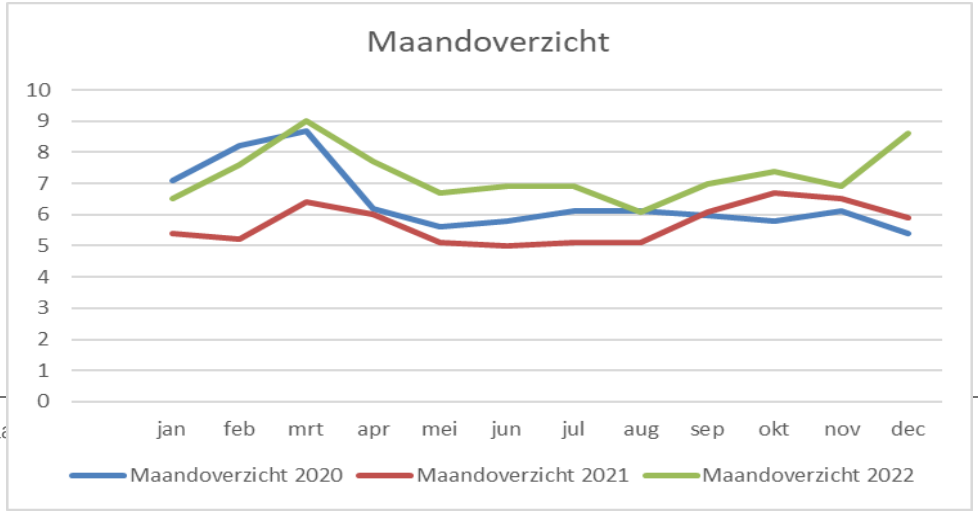
Over de hele breedte van de organisatie is het verzuim in 2022 ten opzichte van 2021 toegenomen met 1,6%. Daarmee liggen we 0,1% hoger dan het gemiddelde voor gemeenten van vergelijkbare grootte. De stijging van het verzuimpercentage komt volledig voor rekening van het langdurig verzuim.



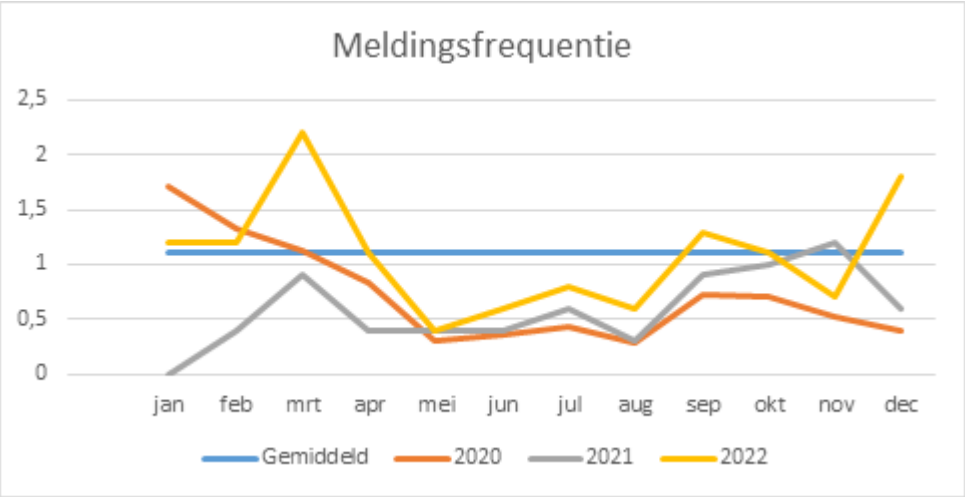
	Gemeenten	Landelijk (> 100 medewerkers)	Gemeente 20.000- 50.000 inwoners	Gemeente Zutphen
2019	5,8	5,2	5,4	5,17
2020	5,5	5,5	5,4	6,48
2021	5,8	5,4	5,8	5,7
2022				7,3

Onze maandelijkse cijfers laten zien dat het verzuim in het voorjaar en het najaar stijgt. Dit heeft vaak te maken met de seizoensinvloeden zoals griep.

Figuur 2: Maand overzicht verzuimpercentage gemeente Zutphen

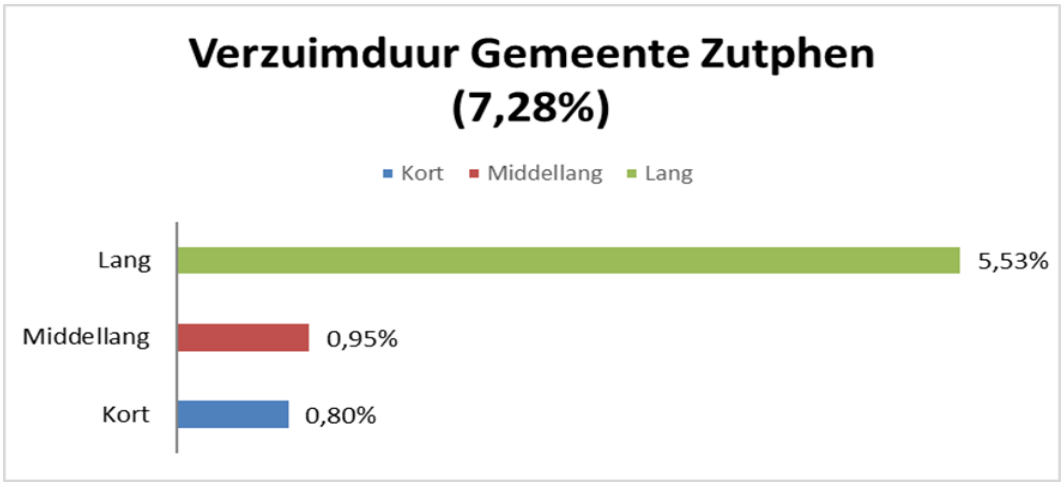


De meldingsfrequentie (aantal ziekmeldingen per medewerker) wordt vooral beinvloed door kortdurend ziekteverzuim. De meldingsfrequentie is in 2021 en 2022 vrijwel gelijk gebleven (met uitzondering van maart en december).



Figuur 3: Meldingsfrequentie gemeente Zutphen januari 2020 t/m december 2022. Het gemiddelde is 1,1.

Frequent verzuim (2 keer of vaker ziek in 12 maanden) is de belangrijkste indicator voor toekomstig langdurig verzuim. Bij frequent verzuim wordt de casemanager geïnformeerd en wordt een frequent verzuimgesprek gevoerd.
Om het langdurig verzuim zoveel mogelijk te voorkomen, zijn er preventieve verzuimafspraken gemaakt met de casemanagers en HRM-adviseurs. Eén HRM-adviseur is belast met de aanpak van langdurig verzuim vanwege de specifieke kennis en het kunnen interveniëren in verband met de wet poortwachter. Ook wordt gekeken naar de opvallende trends.
Het strakker sturen op langdurig verzuim heeft een positief resultaat bij langdurig zieke medewerkers. Het huidige werk is vaak niet meer passend. We gaan in gesprek met deze medewerkers en kijken of de medewerker sneller herstelt als hij/zij een andere, meer passende functie, binnen of buiten de gemeente Zutphen krijgt.



Figuur 4: Verzuimduur 2022

Kort verzuim = 1-8 dgn. Middellang verzuim 8-42 dgn. Lang verzuim vanaf 43 dgn.

Generatiepact

Met het Generatiepact kan een medewerker van 60 jaar of ouder met behoud van pensioenopbouw en inlevering van enig salaris minder gaan werken. Dat komt de vitaliteit ten goede. De gemeente Zutphen compenseert een deel van het salarisverlies.

Eind 2022 namen 58 medewerkers deel aan het Generatiepact. Er is €171.000 onttrokken uit de opbrengst van het generatiepactbudget voor herbezetting in 2022.

Vanwege uitblijvende duidelijkheid bij de VNG over de status van de regeling Generatiepact en met het oog op het aflopen van de cao gemeenten eind 2022 en toekomstige afspraken over vitaliteit is de regeling met 1 jaar verlengd tot en met 31 december 2023. Door de verlenging komen nog eens 13 medewerkers in aanmerking voor deelname in 2023.

Vitaliteitsweek

In september is een Vitaliteitsweek georganiseerd. Het was een week vol inspiratie, praktische tips en handvatten. Deze helpen medewerkers om duurzaam en productief je werk te kunnen doen, en anderzijds om voldoende energie over te houden. De Vitaliteitsweek werd georganiseerd in samenwerking met het Energy Platform. Zij gaven o.a. webinars en er is een online Academy waar je meer kon leren over energie.

Bewustzijn informatiebeveiliging

Goede beveiliging van informatie is erg belangrijk bij een gemeente. Dat gaat niet alleen om het beschermen van digitale informatie tegen vreemde ogen. Het gaat ook over de inrichting van de werkplek, wie er toegang heeft tot onze gebouwen en de betrouwbaarheid van informatie.

Vrijwel alle collega’s hebben de training i-bewustzijn met een certificaat afgesloten. In 2023 gaan we hiermee verder, want de scholing in i-bewustzijn is permanent. Met onder meer e-learning lukt het ons om steeds breed nieuwe kennis aan te bieden aan de medewerkers.

ARBO en werkplek

De gemeente Zutphen heeft de organisatie rondom arbeidsomstandigheden beschreven in het Arbobeleid 2016 -2022. Het uitgangspunt voor een beleid is de risico inventarisatie en evaluatie (RI&E).
Na afloop van de laatste corona lockdown in het voorjaar van 2022 werken medewerkers van de gemeente Zutphen maximaal 50% van hun aanstelling thuis. In de coronaperiode heeft de gemeente diverse voorzieningen ter beschikking gesteld zodat medewerkers gezond thuis kunnen werken. Medewerkers kregen advies van de arbocoördinator over het goed inrichten van hun werkplek.

In het Arbobeleid van de gemeente Zutphen staat dat er een Arbomanagementsysteem zal worden opgezet volgens de ISO 45001. Het arbomanagementsysteem wordt opgepakt zodra de risico inventarisatie en evaluatie gereed is (begin mei 2023).

Fijne werkomgeving

De coronacrisis heeft nieuwe inzichten en ervaringen opgeleverd. We vergaderen vaker online en werken afwisselend thuis en op kantoor. Medewerkers passen zich aan. In 2021 hebben we een start gemaakt met een eerste verkenning van onze huidige huisvesting en inrichting en een huisvesting en inrichting die beter past bij de veranderingen die de organisatie doormaakt en die past bij de opgaven en kwaliteit van dienstverlening waar we nu voor staan. Ook de veranderende behoeften van medewerkers t.a.v. het hybride werken speelt mee. Dit zal in 2023 verder vorm en inhoud krijgen.

BHV

Op dit moment zijn op alle gemeentelijke locaties continu voldoende BHV-ers aanwezig. Omdat deels thuiswerken voor iedereen bereikbaar is, is de bezetting van de BHV hierop afgestemd. Met regelmatige bijscholing voor omgang met specifieke groepen (bijvoorbeeld dementie) en verplichte herhalingscursussen en veiligheidstrainingen houden we de kennis op peil.

Er is ontruimingsoefening gehouden met diverse scenario’s. De ontruiming verliep goed, maar de procedures moeten meer geoefend worden

Opleidingen

Het totale opleidingsbudget voor de organisatie was €387.100. Er is meer uitgegeven met €415.750. We kunnen mogelijk spreken van een inhaalslag na corona.

Onder de noemer van de Zutphen Academie zijn eind 2022 de volgende trainingen gegeven. Al deze trainingen waren in-company.

- Workshop grenzen stellen (1x gegeven)
- Workshop effectief communiceren (1x)
- Timemanagement (2x)
- Het goede gesprek (2x)
- Excel (4x)

De evaluatie leverde een overall positief beeld op, zowel over de inhoud van de trainingen als over de trainers.

Deze trainingen werden betaald uit het concernbudget. De uitgaven bedroegen €102.320 op een totaalbudget van €180.500 (resteert €78.180).

Inclusieve organisatie

Als werkgever hebben we een verantwoordelijkheid in het bieden van werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wij hebben onze taakstelling als werkgever in SROI (+15 fte tot 2026) al ruim behaald. We willen echter blijven doen wat mogelijk is. We sporen alle teams aan om ook mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen. Daarnaast bieden we werkervaringsplekken aan, aan mensen die niet bij hun eigen werkgever kunnen re-integreren. We willen een inclusieve organisatie zijn over de volle breedte: niet omdat het moet, maar omdat wij het willen!

Op 1 juni 2022 heeft PSO Nederland aan de gemeente Zutphen het certificaat Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) uitgereikt en voldoet de organisatie aan de normen voor trede 3 30+ van PSO. Dat betekent dat minimaal 30% van de medewerkers tot een kwetsbare doelgroep behoren. De PSO is expliciet gericht op arbeidsparticipatie: het bieden én vergroten van kansen aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Leerwerkbedrijf en stagiaires

Gemeente Zutphen is een erkend leerbedrijf. Wij zijn actief met het inrichten én begeleiden van leerplaatsen. Per jaar stromen maximaal zes medewerkers in bij het leerwerkbedrijf.

Team Beheer en Onderhoud is tevens een erkend leerwerkbedrijf. Doel is om medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt weer klaar te stomen voor regulier werk.

In 2022 waren er 18 stagiaires aan het werk bij de gemeente Zutphen. Zij zijn verdeeld over verschillende teams. De gemiddelde duur van een stage in 2022 was 3 maanden.

Integriteit en sociale veiligheid

De gemeente Zutphen werkt met twee externe vertrouwenspersonen, een man en een vrouw. We hebben begin 2022, na de gebeurtenissen bij o.a. The Voice of Holland, extra stappen ondernomen om de drempel naar de vertrouwenspersonen te verlagen onder andere door medewerkers er actief via ons intranet op te wijzen en de vindbaarheid van de vertrouwenspersonen te vergroten.

De vertrouwenspersonen zijn er voor iedereen in de organisatie. Zowel medewerkers als management.

In 2022 zijn 12 meldingen gedaan. Er zijn geen klachten ingediend.

- 8 meldingen zijn niet geformaliseerd tot een klacht. Betrokkenen zijn of verwezen naar bedrijfsmaatschappelijk of geadviseerd met door de vertrouwenspersoon aangereikte handvatten het gesprek aan te gaan met de leidinggevende.
- 4 meldingen hadden betrekking op het kwetsend en intimiderend gedrag van een wethouder. Naar aanleiding van de meldingen is onderzoek gedaan door bureau Hoffmann. Het onderzoek is mede aanleiding om het integriteitsbeleid vorm te geven en de huidige regelingen tegen het licht te houden en daar waar nodig te actualiseren en in lijn te brengen met de huidige wet en regelgeving.

Eind 2022 zijn we gestart met het project ‘omgaan met elkaar’. Hierin wordt niet alleen aandacht besteed aan de harde kant, het instrumentarium maar met name ook en vooral aan de zachte kant: het trainen van leidinggevenden hoe zij het onderwerp integriteit bespreekbaar kunnen maken. Daarnaast zijn er ook trainingen voor medewerkers over hoe we met elkaar omgaan, voor bewustwording en het belang om het bespreekbaar te maken. Trainingen en voorlichtingsbijeenkomsten rondom integriteit worden ingepland zodra het onderzoek naar sociale veiligheid gereed is (de planning is: 4de kwartaal 2023).

Ongewenst gedrag richting medewerkers

In 2022 zijn er 19 meldingen gedaan van ongewenst gedrag van inwoners tegen medewerkers van de gemeente. Deze meldingen zijn opgenomen en geregistreerd. Er zijn 6 waarschuwingsbrieven verstuurd naar inwoners. Eén medewerker heeft aangifte gedaan van fysieke agressie. Ook is in de beantwoording van een e-mail aangegeven dat medewerkers van de gemeente Zutphen met respect omgaan met inwoners en dat we verwachten dat dit wederzijds gebeurt.

Kengetallen personeel

In de onderstaande tabel zijn de belangrijkste kengetallen van het personeel van de gemeente Zutphen weergegeven over de periode 2020, 2021 en 2022.

	31-12-2022	31-12-2021	31-12-2020
Totale bezetting	**431,24**	420,59	405,25
Totale formatie	**450,40**	**419,04**	429,29
Boventalligen	0	0	0
Wachtgelders	0	1	1
Aantal medewerkers	487	474	456
Aantal ID medewerkers	0	1	1
Aantal deeltijders	244(50%)	229 (48%)	219 (48%)
Aantal voltijders	243(50%)	245 (52%)	237 (52%)
Aantal mannen	190 (39%)	190 (40%)	188 (41%)
Aantal vrouwen	297 (61%)	284 (60%)	268 (59%)
Instroom	63	63	61
Uitstroom	56	49	43
Interne benoemingen	8	6	7
Verzuimpercentage	7,28%	5,7%	6,48%
Tijdelijke aanstelling	67	57	39
Vaste aanstelling	420	417	417
Gemiddelde leeftijd	49,40	49,46	49,5
Gemiddelde diensttijd	9,49	9,82	9,9
Totale loonkosten medewerkers met een ambtelijke aanstelling	**€ 33.969.064**	**€31.571.000**	**€29.823.395**

Loonkosten ambtelijk personeel

De loonkosten in 2022 zijn gestegen met 7,6% t.o.v. van 2021.
De formatie was ultimo 2022 450 fte tegenover een bezetting van 431 fte.

Inhuur

In 2022 zijn de inhuurkosten €3.012.610. Het gaat om inhuur die ten laste komt van de loonsom. In 2021 waren deze kosten lager met €2.510.100. Dit betreft inhuur voor openstaande vacatures, ter vervanging van ziekte en zwangerschap en knelpunten in de formatie.

We huren ook personeel in voor bijvoorbeeld investeringen, grondexploitaties en speciale projecten. Net als eerdere jaren vallen deze inhuurkosten niet onder de loonsom.