Van: Maurice Coolen
Verzonden: dinsdag 19 juli 2022 16:17
Aan: Wim Cornelissen
Onderwerp: RIB sociaal jaarverslag 2021

Hoi Wim, ik ben er niet zo bekend mee, maar kan ik het origineel afgeven bij jou of is dit voldoende zo, kortom: hoe werkt het ?

Met vriendelijke groet

Maurice Coolen

Adviseur P&O
Gemeente Leudal
0475-859927

Bezoekadres Leudalplein 1, 6093 HE Heythuysen
Postadres Postbus 3008, 6093 ZG Heythuysen
Aantal pagina's: 1

Gemeente leudal

Gemeenteraad

Ons kenmerk	MC22-064a	**Telefoonnummer**	**(0475) 85 90 00**
Uw kenmerk		**Fax**	**(0475) 85 99 22**
BSN nummer		**E-mail**	**info@leudal.nl**
Behandeld door	Maurice Coolen	**Internet**	**www.leudal.nl**
		Datum	19 juli 2022
		Verzenddatum	19 juli 2022
Onderwerp	Sociaal Jaarverslag 2021		

Geachte raadsleden,

Hierbij bieden wij ter kennisname het Sociaal Jaarverslag 2021 aan.

De Wet op de Ondernemingsraden (WOR) verplicht ons om één keer per jaar te rapporteren over het sociaal gevoerde beleid. In het Sociaal Jaarverslag brengen wij (cijfermatig) mens en organisatie in beeld en vergelijken wij dit met voorgaande jaren en andere gemeenten in Nederland.

Het Sociaal Jaarverslag presenteert 'de foto over 2021' van mens en organisatie Leudal.
We hebben een hoge gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand waarbij deze afgelopen jaar is toegenomen. Dit heeft een rechtstreekse link met het steeds moeilijker ingevuld krijgen van vacatures, een probleem dat vele organisaties op dit moment hebben.
We proberen hier gerichte acties op te zetten.

Verder valt op dat het langdurig verzuim is gestegen, dit gaat vooral over situaties die niet of weinig beïnvloedbaar zijn.
Opleidingsuitgaven zijn vrij laag, als gevolg van Corona.

Hoogachtend,
BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN LEUDAL

Loco-gemeentesecretaris,	De burgemeester,
Ing. E.L.A. Lucassen (ls.)	D.H. Schmalschläger

Bijlage(n)
- Sociaal Jaarverslag 2021

Gemeente leudal

Sociaal Jaarverslag 2021

Met het Sociaal Jaarverslag brengen we het jaar 2021 in beeld. Een jaar waarin we grotendeels hebben thuisgewerkt en hybride werken de toekomst is.

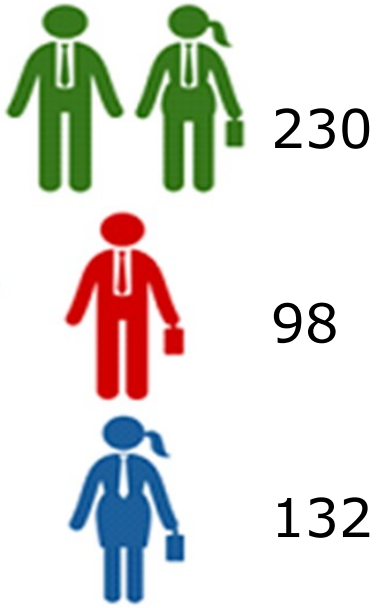
Er is uitgegaan van de gegevens van peildatum 31 december 2021. Hierin wordt kort en krachtig geformuleerd welke ontwikkelingen zich op het niveau van de organisatie en het niveau van de medewerker hebben voorgedaan. De grafieken en tabellen geven een cijfermatig inzicht in de ontwikkelingen.

De cijfers zijn voornamelijk gegenereerd uit het rapportagesysteem Cognos. Enkele gegevens zijn opgehaald uit andere ondersteunende systemen.
Daar waar een vergelijking wordt getrokken met het landelijk gemiddelde, komen deze gegevens uit de Personeelsmonitor 2020 aangezien de Personeelsmonitor 2021 nog niet beschikbaar is.

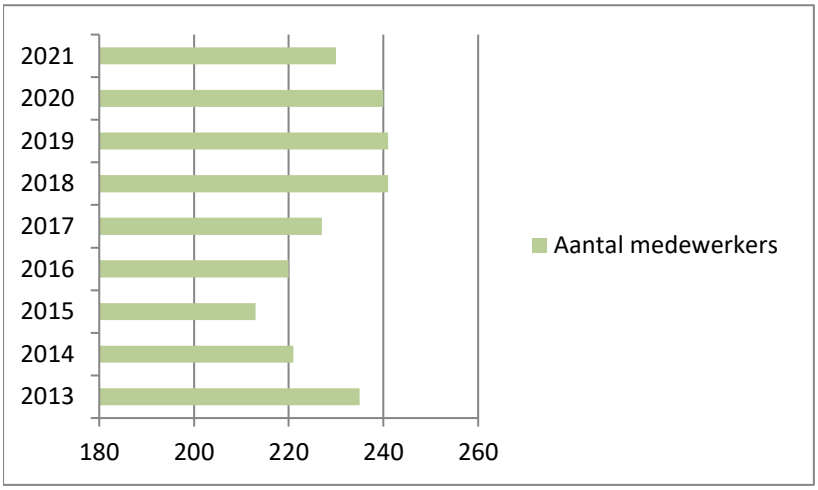
In de Personeelsmonitor en Vensters voor Bedrijfsvoering worden gegevens over de Griffie, Rekenkamer en externe inhuur niet meegenomen in het medewerkersbestand.

1. Formatie en bezetting

Bezetting: Tot de bezetting worden alle medewerkers die in dienst zijn van de gemeente met een vaste of tijdelijke aanstelling gerekend.
Formatie: Hoeveel medewerkers er volgens de organisatie nodig zijn om alle werkzaamheden uit te voeren, dit is de geformaliseerde formatie.

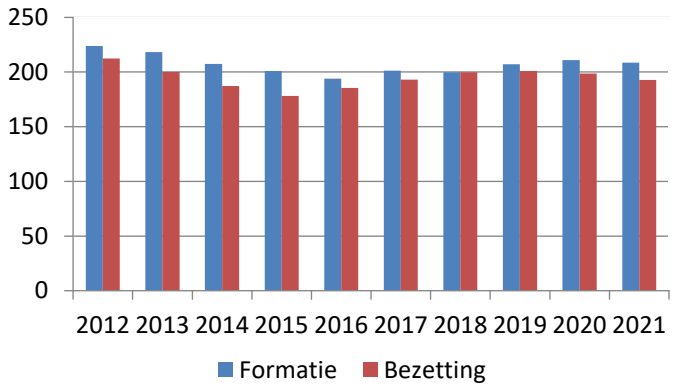


Aantal medewerkers



Het aantal medewerkers is in 2021 gedaald ten opzichte van 2020. Aantal mannen 98 vrouwen 132

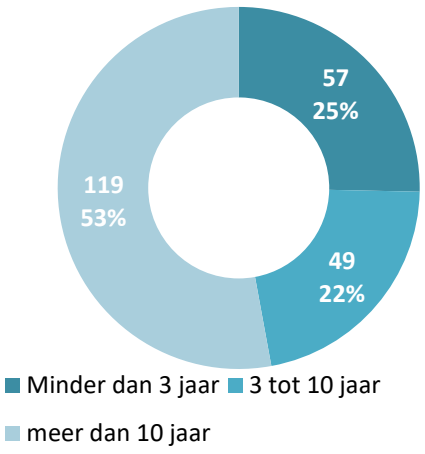
Formatie en bezetting



In de formatie zien we een lichte toename van 208,65 in 2020 naar 208,77 in 2021. De bezetting is van 198,68 in 2020 afgenomen naar 192,71 in 2021. Dit heeft te maken met een aantal vacatures.

Bezetting per 1.000 inwoners
2021:*Per 1.000 inwoners heeft de gemeente Leudal 5.4 medewerkers in dienst. Dit is lager dan het landelijk gemiddelde van 6.8 voor gemeente van gelijke omvang.*

Dienstjaren



Het aantal medewerkers met 3 tot 10 dienstjaren is toegenomen van 41 in 2020 tot 49 in 2021.

In vergelijking met gemeentes van gelijke omvang zien we dat we lager zitten bij dienstverbanden korter dan 3 jaar en hoger bij dienstverbanden langer dan 10 jaar of meer. Dit past ook bij onze hogere gemiddelde leeftijd.

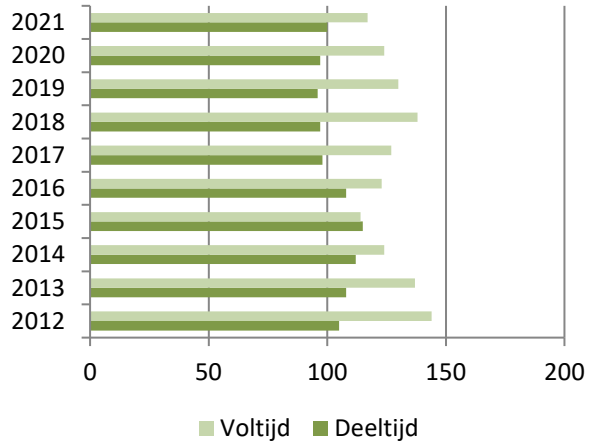
2. Opbouw personeelsbestand

Bezetting naar geslacht

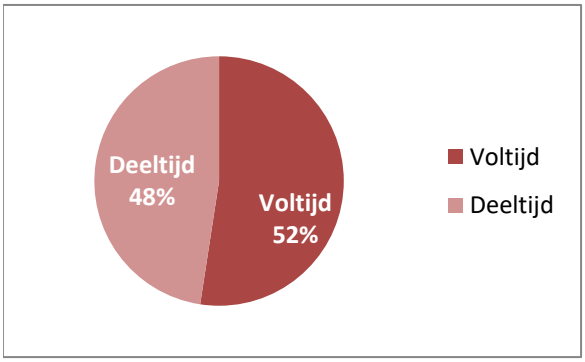
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
♂	138	129	123	114	107	109	111	115	108	105	98
♀	127	123	112	107	103	107	109	126	133	135	132

De verhouding tussen mannen en vrouwen is M: 43% en V:57%.
Het landelijk gemiddelde ligt op M: 47% en V: 53%.

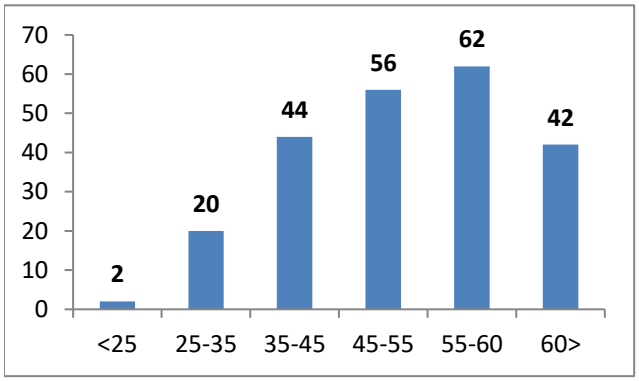
Bezetting naar dienstverband



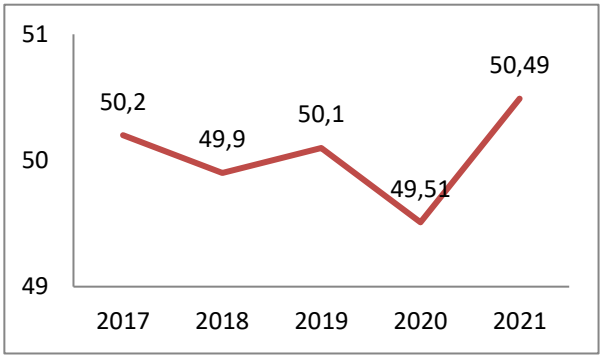
Het aantal deeltijders is met 1 gedaald naar 108.
Het aantal voltijders is ten opzichte van 2020 met 7 gedaald naar 117.
Het generatiepact heeft geen invloed op de voltijd/deeltijd factor.



Bezetting naar leeftijd



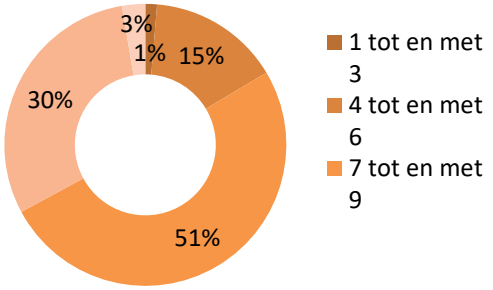
De gemiddelde leeftijd in 2021 is 50,5. Dit is 1 jaar ouder dan de gemiddelde leeftijd in 2020. De stijging is te verklaren door een relatief oudere instroom het afgelopen jaar. De gemiddelde leeftijd voor gemeenten is 48,1.



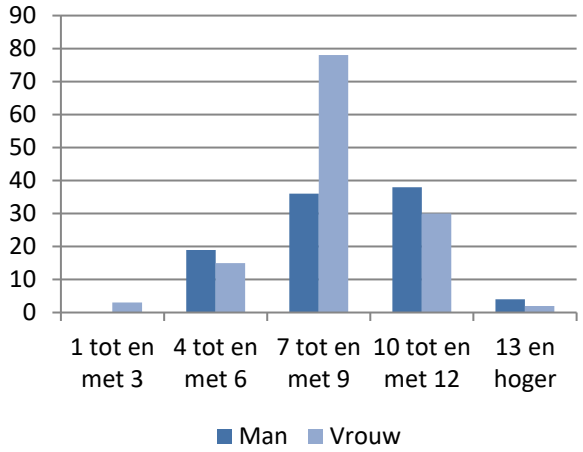
Ombuigingen personeelskosten

De personele taakstelling voor 2021 is met een bedrag van € 104.000 ingevuld. Dit is een concrete vertaling van de financiele taakstelling in concrete functies die niet meer ingevuld worden in geval van vacatures of reeds openstaande vacatures.

Salarisschaal 2021

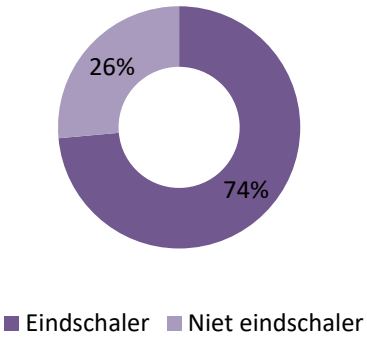


Salarisschaal naar geslacht 2021



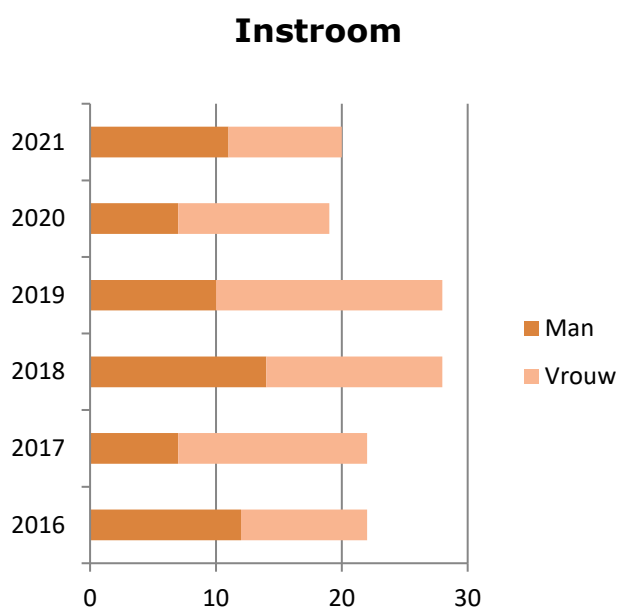
In salarisschaal 7 tot en met 9 bevindt zich een groter aantal vrouwen dan mannen. Landelijk gezien is de man-vrouw verdeling in deze categorie vergelijkbaar.

Eindschalers

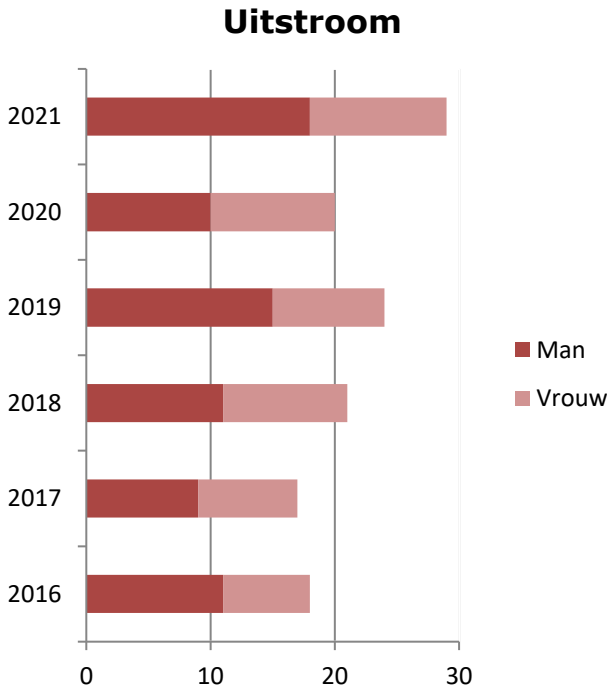


Het aantal eindschalers in de organisatie is gestegen van 67% naar 74%.
167 medewerkers van de organisatie hebben de salaristop in hun schaal bereikt.

3. Instroom, doorstroom en uitstroom



In 2021 zijn 20 nieuwe medewerkers gestart in Leudal. Het gaat om 9 vrouwen en 11 mannen. De instroom is vergelijkbaar met die van 2020.



In 2021 zijn 29 medewerkers uitgestroomd. Het betrof 18 mannen en 11 vrouwen. Dit zijn mensen die bij een andere organisatie zijn gaan werken (14), mensen die met pensioen zijn gegaan (10) en overige redenen (5)

In 2021 zijn er 5 medewerkers binnen onze organisatie doorgestroomd naar een andere functie.

Generatiepact

Het generatiepact biedt oudere werknemers de mogelijkheid om tegen een gunstige regeling minder uren te gaan werken. De uren die hierdoor vrijkomen worden ingezet om jonge werknemers (jonger dan 30) aan te nemen. De regeling is inmiddels afgeschaft, de laatste instroom vond plaats op 1 december 2021.

Toegekende uren per week

	dec. 2020	dec. 2021
Aantal deelnemers	12	18
Totaal aantal uren	108	148



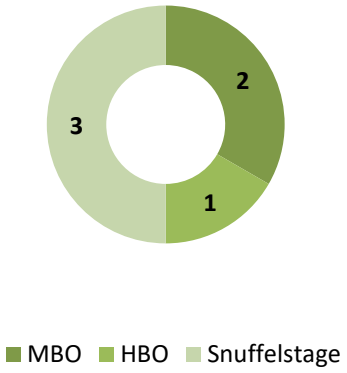
4. Stage en opleiding

Stage

Regelmatig ontvangt de gemeente stageverzoeken van studenten van verschillende opleidingen. In 2021 heeft de gemeente in totaal 11 aanvragen ontvangen. Voor 6 studenten is een geschikte stageplaats gevonden. In 2020 waren er 49 aanvragen en 13 plaatsingen.

De verdeling van stagiaires over de verschillende afdelingen was als volgt:

Afdeling Ruimte	5
Afdeling Samenleving	0
Afdeling Dienstverlening	1



Studie en opleiding

In totaal is in 2021 een bedrag van 217.815 euro uitgegeven aan opleidingen voor medewerkers. Dit is minder dan het begrote budget van 311.251 euro. Mede door Corona hebben er minder opleidingen plaatsgevonden dan gepland.

Het budget is voornamelijk besteed aan:
- Organisatieontwikkeling (centraal opleidingsbudget)
- Teamontwikkeling (decentraal opleidingsbudget)- Persoonlijke ontwikkeling en kennis (decentraal opleidingsbudget)
- Competentieontwikkeling (decentraal opleidingsbudget)
- Arbo en Veiligheid (centraal opleidingsbudget)

Uitgaven per medewerker

Per medewerker is in 2021 gemiddeld een bedrag van € 947,02 aan studie en opleiding gespendeerd.
Het is meer dan het landelijk gemiddelde van € 795,00 voor gemeenten van gelijke omvang.
Bij de gemiddelde uitgave per medewerker zijn zowel het centraal als het decentraal opleidingsbudget meegenomen.

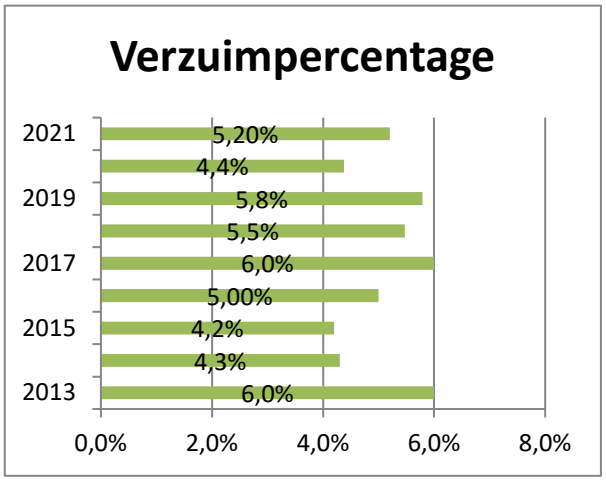


Gekeken naar het totale buget, opgesplitst in centraal en decentraal, zijn de volgende cijfers over 2021 bekend:

Budget was:
Centraal - € 193.251 = 62,1%
Decentraal - € 118.000 = 37,9%

Realisatie was:
Centraal - € 82.861 = 41,5%
Decentraal - € 116.663 = 58,5%

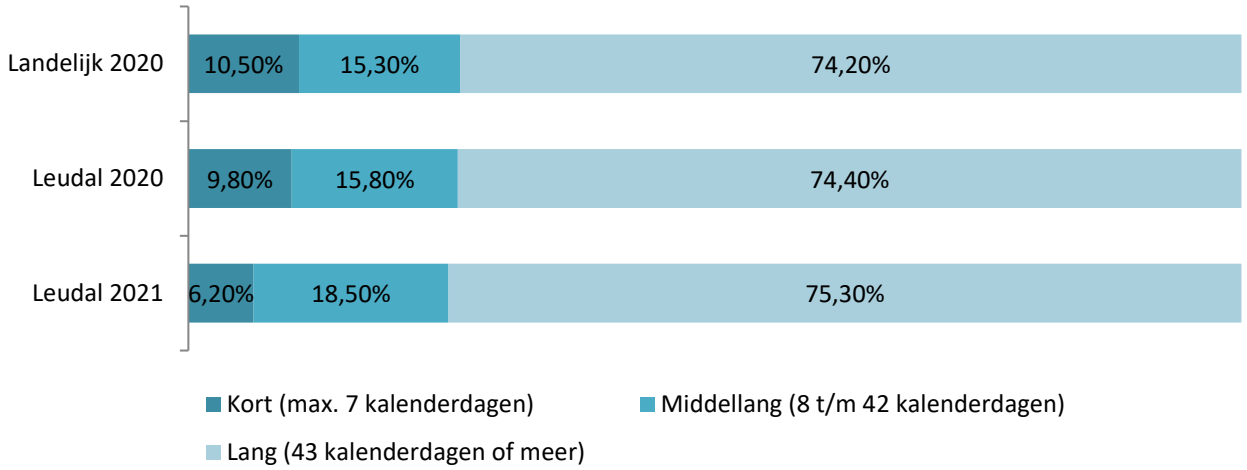
5. Ziekteverzuim





Het verzuimpercentage is in 2021 gestegen naar 5,2% ten opzichte van 4,4% in 2020. Het verzuimpercentage is hoger dan het landelijk gemiddelde van 4,3.% voor gemeenten van gelijke omvang.

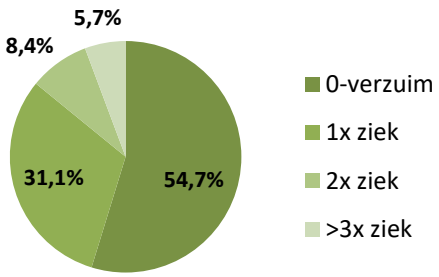
Verzuimpercentage naar kort, middel en lang verzuim*



* Exclusief zwangerschap

Met name het korte verzuim is afgenomen, dit is een positieve ontwikkeling en het (reeds hoge) lange verzuim is toegenomen. Dit heeft met een aantal concrete situaties te maken waarop we als werkgever weinig invloed hebben. Het lang verzuim in 2020 was 3,26% in 2021 is het lang verzuim 3,91%

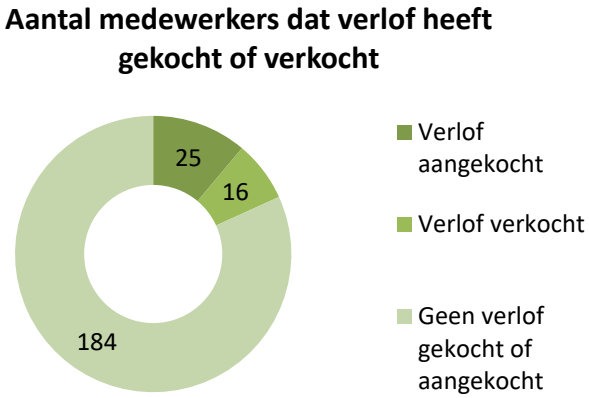
Verzuim-frequentie



De meldingsfrequentie is 0,61%. Dit is laag in vergelijking met het landelijk gemiddelde bij gemeenten van gelijke groottte: 0,73%. Dit percentage is verder gedaald het laatste jaar.
Het nulverzuim is lager dan het landelijk gemiddelde van 56%.

6. Aan- en verkoop verlof

In 2021 hebben 25 medewerkers gebruik gemaakt van het IKB om verlof te kopen. 16 medewerkers hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid om verlof te verkopen. Kijkend naar het totaal heeft 11,1% van de medewerkers verlof gekocht en 7,1% heeft verlof verkocht.



7. Agressie en geweld en integriteit

Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem

Incidenten van agressie en geweld worden geregistreerd in het Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem. Registratie is van belang omdat het een startsignaal is voor de eerste opvang en nazorg van betrokken medewerkers en dadergerichte afhandeling van het incident. Door registratie ontstaat informatie over de aard van de problematiek zodat beleid hier beter op kan worden aangepast. Ook helpt registratie bij een stukje bewustwording en bij het bespreekbaar maken en concretiseren van de gehanteerde norm.
In 2021 zijn 2 incidenten geregistreerd. Eén incident vond schriftelijk plaats, het andere incident telefonisch.

Agressie en Opvang Team

Het Agressie en Opvang Team (AOT) is opgericht op ondersteuning van medewerkers bij bedreigende situaties Het afgelopen jaar hebben we 13 nieuwe AOT leden mogen verwelkomen. Hiermee is het AOT aangevuld tot 26 leden. Leden van het AOT volgen een speciale training, deze wordt 1x per 3 jaar herhaald. Op deze manier zijn de leden van het AOT goed voorbereid op onverhoopte situaties met (potentiële) agressie.
In 2021 is er 2 maal gevraagd om alertheid. Er zijn geen inzetten geweest op een daadwerkelijke noodsituatie.



Vertrouwenspersoon

De externe vertrouwenspersoon biedt ondersteuning en een luisterend oor als een medewerker te maken krijgt met ongewenst gedrag. Ook kunnen medewerkers er terecht voort integriteitskwesties.
In 2021 is er geen beroep gedaan op de vertrouwenspersoon.

8. Bedrijfshulpverlening (BHV)

Het beleid is aktueel en we voldoen aan de norm. Uit de laatste RI&E update is gebleken dat er nog een extra ploegleider nodig is, deze wordt momenteel opgeleid.

Aantal Bedrijfshulpverleners verdeeld per locatie:

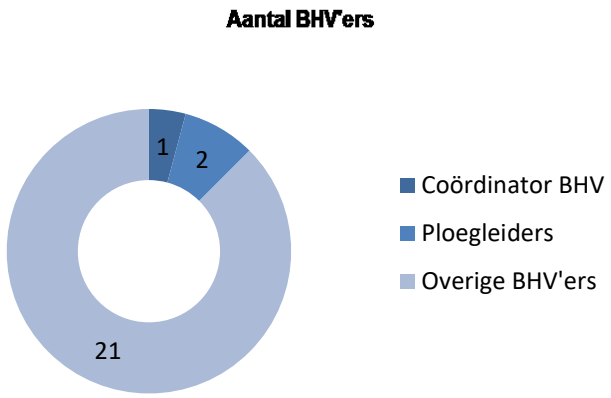
Gemeentehuis:
- 1 Coördinator BHV;
- 2 Ploegleiders;
- 11 BHV'ers

Buitendienst en MOB:
- 10 BHV'ers

BHV oefeningen:
Vanwege Corona zijn er geen oefeningen gehouden, deze worden op korte termijn georganiseerd.

BHV opleidingen:
- Herhalingscursus BHV;
- Herhalingscursus ploegleiders.

Calamiteiten:
Geen incidenten gemeld.



9. Realisatie speerpunten 2021

Ook 2021 stond veelal in het teken van Corona en de daarbij behorende maatregelen waarbij een veilige en gezonde werkomgeving de hoogste prioriteit had. In deze bijzondere omstandigheden zijn er er zijn fysiotherapiesessie aangeboden voor de medewerkers met klachten. Ook is er aandacht geweest voor de mentale gesteldheid door middel van het inzetten van een gezondheidscoach. Er zijn voorzieningen aangeboden om het thuiswerken zo optimaal mogelijk te laten verlopen. De WOR bestuurder en de OR hebben in een gezamenlijke enquete de wensen en het welbevinden van de medewerkers in beeld gebracht. De aandachtspunten uit deze enquete zijn veelal geland in het project Hybride werken wat in 2022 verder wordt uitgerold.

Opleiding en ontwikkeling
Het afgelopen jaar zijn de opleidingen vooral gericht geweest op competentieontwikkeling en specifiek op een aantal grotere projecten zoals omgevingswet en transformatie burgerzaken. Daarnaast is er ook volop ingezet op onderhoud van kennis en vaardigheden die nodig is en blijft voor de vervulling van de eigen functie.

Duurzame inzetbaarheid
In 2021 hebben we de keuze gemaakt om over te stappen op een andere arbodienst. We hebben daarbij een nieuwe daadkrachtige bedrijfsarts gekregen die ons het komende jaar gaat meenemen op het vlak van arbozorg en ook gerichter leidinggevenden gaat adviseren en coaching.

Het project "Het nieuwe werken in Leudal"
De term het nieuwe werken is vervangen door Hybride werken.
Er is inmiddels toestemming van de gemeenteraad om middelen hiervoor te gaan benutten en daarmee kunnen we de verdere uitrol ook in voorzieningen en scholing vorm gaan geven.

Investeren in het verbeteren van sturing
Het werken met teamplannen heeft in 2021 een basis gekregen waar de IWP's op zijn aangesloten. Corona heeft hier wel een nieuwe dimensie aan gegeven doordat er gedurende langere tijd met medewerkers op afstand werd samengewerkt, hetgeen nieuwe hedendaagse vraagstukken met zich meebrengt op het vlak van sturing en contact tussen leidinggevende en medewerker.

Strategische personeelsplanning
Managers zijn volop aan de slag gegaan met strategische personeelsplanning. De resultaten van de eerste ronde van SPP zijn nu helder en leiden tot acties op het vlak van o.a. arbeidsmarktcommunicatie, werving, maar ook richting individuele medewerkers waarbij spp op persoonsniveau inkleuring krijgt en tot acties kan gaan leiden in gesprek met de medewerker. Daarnaast hebben we het introductieprogramma verbetert en aangepast aan de actualiteit, dit om er voor te zorgen dat nieuwe medewerkers die we met veel moeite hebben geworven, warm opgevangen worden in onze gemeente.

