

Sociaal jaarverslag 2021

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

Inhoudsopgave

Voorwoord **4**

Financiële situatie 4

Mooie stappen voor organisatie 4

Een i-bewuste organisatie 4

2021: een tussenjaar 5

Kengetallen personeel en loonkosten **6**

Inhuur 7

Arbo en verzuim **8**

Verzuimcijfer 8

Meldingsfrequentie en duurklasse 9

Het Generatiepact 11

Voorwaarden: een medewerker die 60 jaar of ouder is. **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**

Agressie, geweld en onacceptabel gedrag **12**

Proces 12

Registratie 12

Training 12

Persoonlijke ontwikkeling medewerkers **13**

Vorming, training en opleiding (VTO) 13

Vertrouwenspersoon 13

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt 14

Werkervaringsplaatsen, stagiaires en trainees 14

Leerwerkbedrijf **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**

Stagiaires 15

Voorwoord



Ook 2021 stond weer in het teken van corona, hoezeer we ook hoopten dat dit niet zo zou zijn. De realiteit was dat we vrijwel het gehele jaar met corona-maatregelen rekening moesten houden. Het werk ging voor veel collega's dubbelop door: ons gewone, dagelijkse werk en daarnaast het werken in de "reguliere crisis". Ook schurkten we even tegen code zwart in de zorg aan, gelukkig hebben we de echte code zwart nooit bereikt. Maar druk hadden we het er wel mee.

Ik ben buitengewoon trots op hoe wij ons als organisatie staande hebben weten te houden, in deze tijd met veel onzekerheden, steeds nieuwe virus-varianten en een toenemende maatschappelijke onrust. We hebben met elkaar, ondanks het vele thuiswerken, een goede werkmodus gevonden.

Financiële situatie

Qua financiën sluiten we 2021 positief af. Ik ben heel blij dat wij een structureel sluitende meerjarenbegroting hebben. De raad heeft ons ruimte gegeven in de vorm van structurele en incidentele formatie én heeft budget ter beschikking gesteld voor de doorontwikkeling van onze organisatie.

Dit is na jaren van bezuinigen goed nieuws voor de gemeente. Die structureel sluitende meerjarenbegroting is grotendeels te danken aan het harde werk van college en organisatie. Prachtig!

Mooie stappen voor organisatie

Nu de basis financieel op orde is en corona hopelijk beheersbaar, is het tijd voor stappen in de doorontwikkeling van onze organisatie. Want ook daarin hebben we in 2021 mooie, kleine stappen gezet.

Sturing, zelfbewustzijn en talentontwikkeling blijven de drie kernpunten voor de doorontwikkeling. Voor elk van die kernpunten kijken we per team wat er nodig is en dat doen we ook voor alle leidinggevenden. Anders samenwerken staat voor mij voorop: waar nodig en waar mogelijk opgavegericht. We gaan hiermee aan de slag om ons werk steeds een beetje beter te doen.

Een i-bewuste organisatie

2021 stond in het teken van i-bewustzijn: informatieveiligheid in de breedste zin van het woord. 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.

Negentig procent van de collega's heeft de training i-bewustzijn met een certificaat afgesloten. In 2022 gaan we hiermee verder, want de scholing in i-bewustzijn is permanent. Met onder meer e-learnings lukt het ons om steeds nieuwe kennis aan te bieden aan de medewerkers.

2021: een tussenjaar

Voor mij voelde 2021 een beetje als een soort tussenjaar. Een volledig tussenjaar met corona, als opmaat naar een jaar zonder corona. Laten we hopen dat mijn gevoel klopt! Ik kijk uit naar een jaar waarin wij als gemeente weer gewoon kunnen doen waar we zo goed in zijn: dag in dag uit ons uiterste best doen voor alle inwoners van onze prachtige gemeente.

Monique Stouten
Gemeentesecretaris/algemeen directeur gemeente Zutphen

Kengetallen personeel en loonkosten

In de onderstaande tabel zijn de belangrijkste kengetallen van het personeel van de gemeente Zutphen weergegeven over de periode 2019, 2020 en 2021.

Formatie	**31-12-2019**	**31-12-2020**	**31-12-2021**
Totale bezetting	372,94	405,25	474
Totale formatie	424,75	429,29	419,04
Boventalligen	0	0	0
Wachtgelders	1	1	1
Aantal medewerkers	445	456	474
Aantal ID medewerkers	1	1	1
Aantal deeltijders	218(49%)	219 (48%)	229 (48%)
Aantal voltijder	227(51%)	237 (52%)	245 (52%)
Aantal mannen	183 (41%)	188 (41%)	190 (40%)
Aantal vrouwen	262 (59%)	268 (59%)	284 (60%)
Instroom	105	61	63
Uitstroom	31	43	49
Interne benoemingen	4	7	6
Verzuimpercentage	5,1%	6,48%	5,7%
Tijdelijke aanstelling	31	39	57
Vaste aanstelling	414	417	417
Gemiddelde leeftijd	49,44	49,5	49,46
Gemiddelde diensttijd	10,21	9,9	9,82
Totale loonkosten medewerkers met een ambtelijke aanstelling	**€ 28.381.241**	**€29.823.395**	**€31.571.000**

Inhuur

In 2021 zijn de inhuurkosten €2.510.100. Deze inhuur komt ten laste van de loonsom. In 2020 waren deze kosten lager: €2.183.900. Dit betreft inhuur voor openstaande vacatures, ter vervanging van ziekte en zwangerschap of 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.

Arbo en verzuim

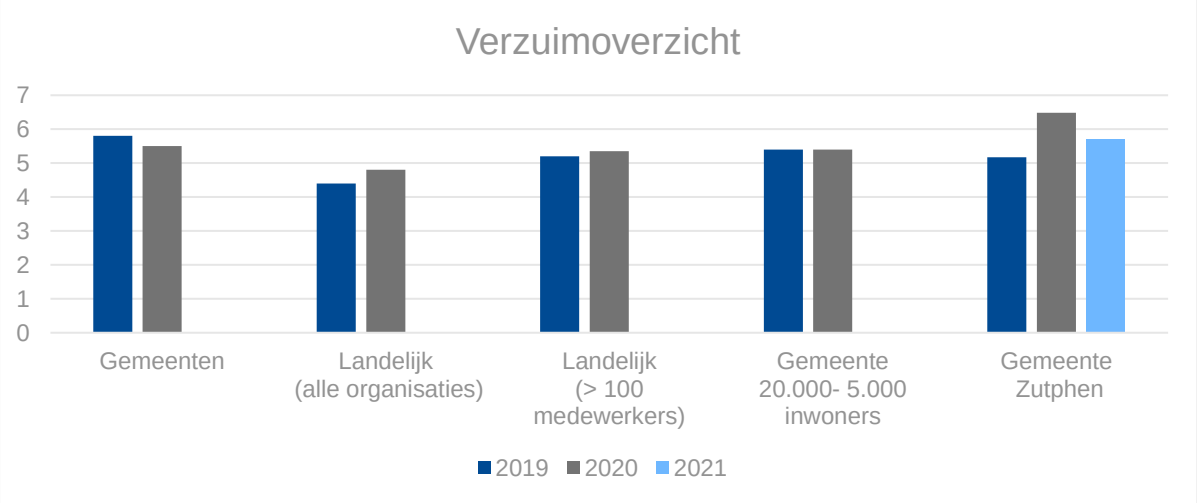
Verzuimcijfer

Het verzuimcijfer van 2021 is 5,7%. In 2020 was dit nog 6,48%. Een daling van 0,78%. Wel ligt het verzuim bij de gemeente Zutphen 1% hoger dan het gemiddelde bij andere gemeenten van ongeveer dezelfde grootte.

Om onze verzuimcijfers goed te kunnen vergelijken, kijken we naar de volgende organisaties:

- gemeenten van ongeveer dezelfde grootte;
- alle gemeenten in Nederland;
- landelijke organisatie met meer dan 100 medewerkers;
- het gemiddelde van alle gemeenten en gemeenten van dezelfde grootte.

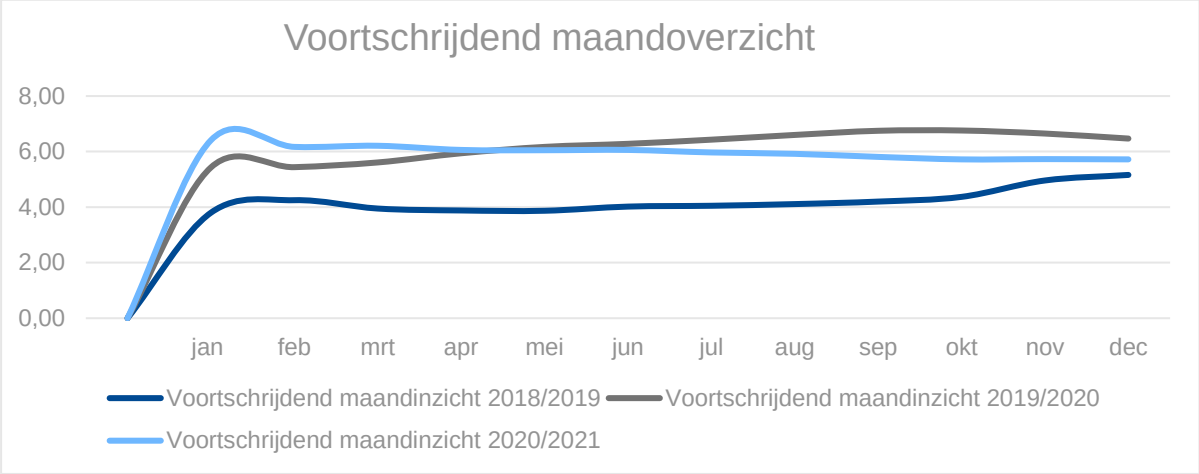
De gemiddelde cijfers van de benchmark gemeenten 2021 zijn nog niet bekend.



Figuur 1: verzuimoverzicht 2019 – 2021 Bronnen: CBS/TNO 2022, A&O Fonds Gemeenten 2021, Personeel informatiesysteem (Beaufort)

Met behulp van maandelijkse verzuimcijfers kan de zogenaamde verzuimtrend bekeken worden, ook wel voortschrijdend verzuim genoemd. Om de verzuimtrend te berekenen, wordt elke maand een verzuimvariabele berekend over de afgelopen 12 maanden. Door te kijken naar de afgelopen 12 maanden wordt het maandelijks verzuimverloop gecorrigeerd door seizoensinvloeden. Zo kan er een goed beeld gevormd worden van het te verwachten verzuimverloop.

In de onderstaande figuur is de verzuimtrend voor gemeente Zutphen te zien, waarbij een vergelijking kan worden gemaakt met het maandelijks verzuim.



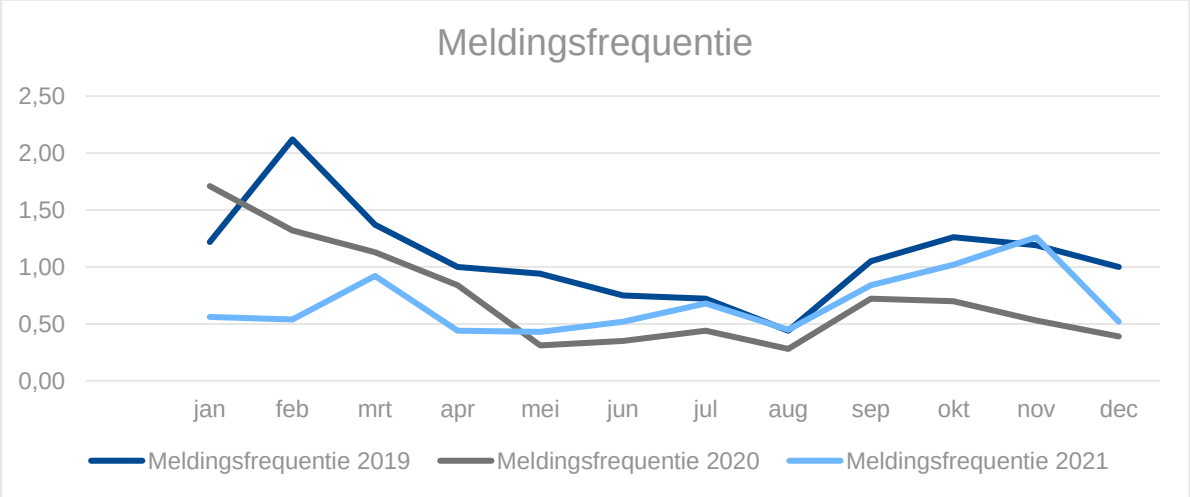
Figuur 2: Verzuimpercentage gemeente Zutphen januari 2020 t/m december 2021

Maandelijks krijgen alle casemanagers het overzicht van de verzuimcijfers. Daarbij worden de opvallende cijfers benoemd. De analyse op verzuim wordt per kwartaal besproken in het directieoverleg door het team HRM en de bedrijfsverpleegkundige Adviseur van Care2Work (arbodienstverlener).

Meldingsfrequentie en duurklasse

De meldingsfrequentie betreft het aantal ziekmeldingen per werknemer. Deze frequentie wordt het meest beïnvloed door kortdurend ziekteverzuim.

In onderstaande grafiek is de meldingsfrequentie over 2021 weergegeven.



Figuur 3: Meldingsfrequentie gemeente Zutphen januari 2019 t/m december 2021

Als een medewerker zich twee keer of vaker ziek meldt in 12 maanden, noemen we dit frequent verzuim. In 2021 is dit bij 46 medewerkers (8,83%) voorgekomen. Er lijkt geen sprake te zijn van een organisatie-breed frequent verzuim.

Frequent verzuim is het belangrijkste cijfer van langdurig verzuim in de toekomst. Het is dus verstandig om de medewerkers die frequent verzuimen nauwlettend in de gaten te houden.

Als een medewerker zich drie keer ziek meldt, wordt de casemanager geïnformeerd en wordt er een frequent verzuimgesprek gevoerd.

Zoals te zien is in onderstaand figuur is het vooral het langdurig verzuim dat de hoogte van het verzuim bepaalt. Het langdurig verzuim (vanaf 43 dagen) in 2021 is gedaald met 0,5% ten opzichte van 2020.



Figuur 4: Frequent verzuimgesprek gemeente Zutphen 2019 t/m december 2021

Om het langdurig verzuim zoveel mogelijk te voorkomen, zijn er preventieve verzuimafspraken gemaakt met de casemanagers en HRM-adviseurs. Hierbij wordt gesproken over de verzuimende medewerkers en de voortgang. Ook wordt gekeken naar de opvallende trends. Om een trend te kunnen zien wordt maandelijks een voortschrijdend maandoverzicht gemaakt. Hierin is te zien of en wanneer het verzuimpercentage veranderd. Samen met de bedrijfsverpleegkundige en/of bedrijfsarts wordt dan gekeken wat de oorzaak is van deze verandering.

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. Hierbij heeft de bedrijfsverpleegkundig adviseur een coachende rol.

Het Generatiepact

Met ingang van 1 oktober 2017 is de regeling Generatiepact ingevoerd. De looptijd was afhankelijk van de uitkomsten van de nieuwe ‘Cao Gemeenten’. Eind 2021 is de regeling verlengd met in ieder geval nog 1 jaar. Omdat toen nog niet duidelijk was wat de vitaliteitsafspraken in zouden houden. Bij de inwerkingtreding van de regeling Generatiepact is afgesproken dat de gemeente Zutphen zich aan zou sluiten bij de vitaliteitsafspraken. Eind januari 2022 is de Cao gemeenten 2021-2022 definitief geworden.

Naar aanleiding van het gesloten akkoord Cao Gemeenten 2021-2022 zal gedurende het jaar 2022 worden bepaald hoe de vitaliteitsafspraken in de gemeentelijke organisatie worden vorm gegeven en wat dat voor consequenties heeft voor de huidige regeling Generatiepact. Voorwaarde voor deelname aan de regeling Generatiepact is dat een werknemer 60 jaar of ouder moet zijn. De werknemer kan in dat geval met behoud van pensioenopbouw en een gedeelte salarisverlies minder werken. De gemeente Zutphen compenseert een deel van het salarisverlies. De medewerker heeft hiervoor twee keuzes:

1. 80-90-100 (80% werken, 90% salarisbetaling en 100% pensioenopbouw)
2. 60-75-100 (60% werken, 75% salarisbetaling en 100% pensioenopbouw)

Eind 2021 namen 44 medewerkers deel aan het Generatiepact. De meeste medewerkers hebben gekozen voor optie 1. Bij verlenging van de regeling komen 21 extra medewerkers in aanmerking.

Agressie, geweld en onacceptabel gedrag

De medewerkers van de gemeente Zutphen hebben een voorbeeldrol. Zo is het van belang dat ze respectvol met iedereen omgaan. In veruit de meeste situaties verloopt het contact met inwoners prettig. Soms zijn er onprettige of onveilige situaties. Daarvoor is een protocol gemaakt.

Medewerkers die contact hebben met publiek kunnen te maken krijgen met onacceptabel gedrag van inwoners/derden. In het handboek ‘een veilig gevoel’ staat hoe we hier als gemeente Zutphen mee omgaan.

Proces

Als een medewerker een onveilige situatie constateert dan hebben we primair aandacht voor het welzijn van het slachtoffer. De teamleider onderneemt hierin actie na overleg met de HRM-adviseur. Daarin wordt vooral gekeken naar het welzijn van het slachtoffer, zowel bij medewerkers als inwoners. Gezamenlijk wordt er gekeken of er sanctie noodzakelijk is. Bijvoorbeeld een gesprek, waarschuwingsbrief of een (tijdelijke) ontzegging van het gebouw. Indien nodig krijgen de slachtoffers ook nazorg. Elk vorm van onacceptabel gedrag wordt geregistreerd.

Registratie

In 2021 zijn er 26 meldingen gedaan van onacceptabel gedrag tegen medewerkers van de gemeente. Deze meldingen zijn opgenomen en geregistreerd. Er zijn 10 waarschuwingsbrieven verstuurd naar inwoners en er zijn enkele e-mailadressen geblokkeerd. Met drie inwoners zijn gesprekken gevoerd over het onacceptabele gedrag. 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.

Training

Met inachtneming van de coronamaatregelen zijn de wettelijke veiligheidstrainingen bij het team Beheer en Onderhoud voor 2021 doorgegaan. Daarnaast zijn er in overleg met de leidinggevenden trainingen doorgeschoven naar 2022.

Persoonlijke ontwikkeling medewerkers

Vorming, training en opleiding (VTO)

Het beschikbare budget in 2021 was € 593.700. De uitgaven in 2021 bedroegen € 478.300. De onderbesteding wordt grotendeels veroorzaakt door de coronacrisis. Met name de fysieke opleidingen hebben vaak geen doorgang gehad. Bij de bestuursrapportages in 2021 werd al aangegeven dat naar verwachting € 80.000 over zou blijven op het VTO-budget in 2021. Dit is uiteindelijk € 115.400 geworden.

Vertrouwenspersoon

De gemeente Zutphen werkt met twee externe vertrouwenspersonen. Als er kwesties op het gebied van integriteit of ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie spelen, dan kan de medewerker daarover in gesprek met een vertrouwenspersoon. (Er kan gekozen worden voor een man of een vrouw).
De vertrouwenspersonen werken zelfstandig en onafhankelijk. Zij kunnen ondersteuning bieden en adviseren over mogelijke vervolgstappen.

Uit cijfers van 2021 uit het jaarverslag van de vertrouwenspersoon blijkt dat in 2021 9 medewerkers zich hebben gemeld bij de vertrouwenspersoon:

- 4 meldingen hiervan zijn adequaat opgepakt door de teamleiders. De getroffen maatregelen hebben effect gehad;
- 3 meldingen hadden betrekking op de personele status (onvrede over salaris). Deze medewerkers zijn doorverwezen naar HRM;
- 2 medewerkers zijn doorverwezen naar de bedrijfsmaatschappelijk werk.

Geen van de meldingen betrof integriteit of ongewenste omgangsvormen. Daarom lagen de meldingen in 2021 buiten de bevoegdheid van de vertrouwenspersoon. Bij werk gerelateerde problemen kunnen zowel medewerkers als teamleiders via de bedrijfsarts terecht bij bedrijfsmaatschappelijk werk.

De vertrouwenspersoon heeft gewezen op het belang van het welzijn van de medewerker in coronatijd. Hierbij heeft de teamleider een belangrijke rol. Namelijk het vroegtijdig herkennen van signalen dat de medewerker niet goed in zijn vel zit. Dit vraagt om een andere aansturing (op afstand). Hier zijn de teamleiders op gewezen en er zijn hier tools beschikbaar voor gesteld. Ook wordt het welzijn van de medewerkers regelmatig besproken in de MT’s.

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Van de gemeente Zutphen wordt als werkgever verwacht dat er mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen komen werken bij de gemeente. Bij het team Beheer en Onderhoud zijn veel mensen werkzaam met een WSW-indicatie. Zij zijn gedetacheerd via GelreWerkt!. Het doel hiervan is dat mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen bij een reguliere organisatie in plaats van een sociale werkvoorziening. Deze medewerkers vallen onder de ‘garantiebanen’. In 2021 werken er 16 collega’s op basis van detachering onder andere in de open lucht. Hieronder valt bijvoorbeeld het werken in parken, straten en pleinen. Ze worden aangestuurd door een werkleider en werken alleen of in groepjes van twee personen aan diverse werkzaamheden. Op de drie gedenkparken in de gemeente werken 18 medewerkers van GelreWerkt!. Deze groep werkt in een beschermde omgeving en wordt direct aangestuurd door een meewerkend voorman.

Gemeente Zutphen heeft haar taakstelling als werkgever (+15 fte tot 2026) al ruim behaald. We willen echter blijven doen wat mogelijk is. We sporen alle teams aan mensen met een ‘arbeidsbeperking‘ aan te nemen. Ook in het stadhuis werken zes medewerkers met een arbeidshandicap. Ook wij bieden 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!

Werkervaringsplaatsen, stagiaires en trainees

Gemeente Zutphen is een erkend leerbedrijf. Wij zijn actief met het inrichten én begeleiden van leerplaatsen. Bij het team Beheer en Onderhoud is als taak een leerwerkbedrijf ondergebracht. Het doel van dit leerwerkbedrijf is om medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt weer ‘klaar te stomen’ voor de arbeidsmarkt gezien hun kwetsbare positie. Deze medewerkers worden professioneel begeleid. De begeleiders krijgen een Harrie-training (Hulpvaardig, Alert, Rustig, Realistisch, Instruerend en Eerlijk) en bij de opzichters van Beheer en Onderhoud kunnen ze altijd terecht voor vragen. Per jaar stromen maximaal zes medewerkers in bij het leerwerkbedrijf. In 2021 zijn er vijf mensen ingestroomd in het leerwerkbedrijf. Twee daarvan zijn in augustus 2021 uitgestroomd naar een betaalde baan bij Groenbedrijf voor 32 uur per week.

Stagiaires

In 2021 waren er 26 stagiairs aan het werk bij de gemeente Zutphen. Zij zijn verdeeld over verschillende teams.

- Informatisering & Automatisering
- Vergunningverlening & Handhaving
- Jeugd
- Publiekszaken
- Toezicht & Handhaving
- Welzijn
- Beheer & Onderhoud
- Archeologie

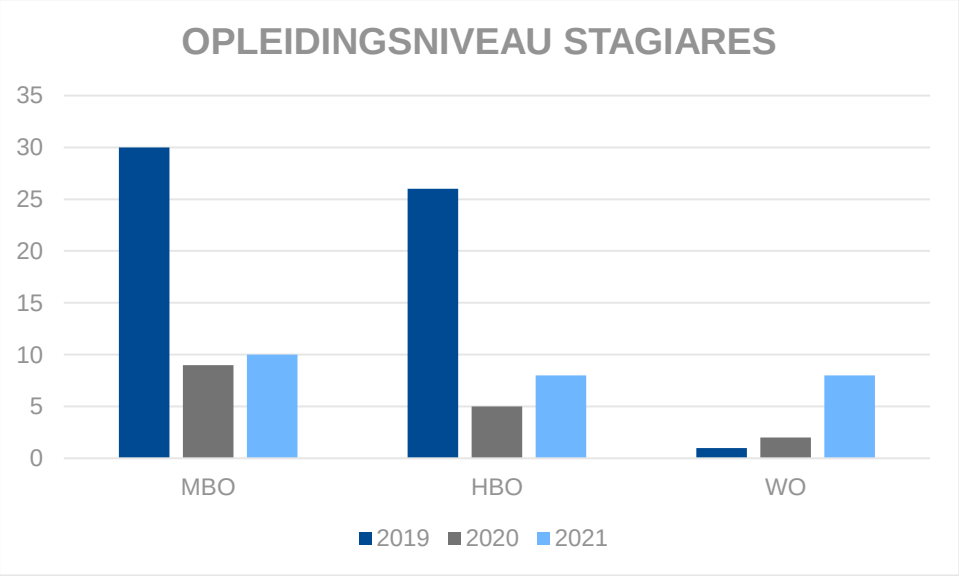
De stageduur varieert van 6 weken tot 9 maanden. Gemiddeld duurde een stage in 2021 3 maanden. Sommige stageperiodes hebben echter door het coronavirus enkele weken tot maanden langer geduurd dan was gepland.

Ook hebben we vier mensen een werkervaringsplaats aan kunnen bieden.

De afname van stagiaires komt onder andere door het coronavirus en het niet actief benaderen van scholen. Onze netwerkpartners hierin zijn de Hogeschool Saxion (Deventer) en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). En praktijkscholen als het gaat om functies bij de buitendienst.

Als organisatie vinden we het belangrijk dat we een divers personeelsbestand hebben. Dit draagt bij aan verfrissende nieuwe ideeën, verbinding theorie en praktijk.

MBO = 10 HBO = 8 WO = 8



Figuur 5: Opleidingsniveau stagiaires gemeente Zutphen 2019 t/m 2021