Gemeente leudal

Sociaal Jaarverslag 2020

Met het Sociaal Jaarverslag brengen we het jaar 2020 in beeld. Een jaar dat de geschiedenisboeken ingaat door de komst en impact van Corona. Wat volgde was een hectisch jaar waarin veel zaken geregeld moesten worden en dat veelal vanuit thuis.

Er is uitgegaan van de gegevens van peildatum 31 december 2020. Hierin wordt kort en krachtig geformuleerd welke ontwikkelingen zich op het niveau van organisatie en het niveau van 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 2019 aangezien de Personeelsmonitor 2020 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

Definitie Bezetting
Tot de bezetting worden alle medewerkers die in dienst zijn van de gemeente met een vaste of tijdelijke aanstelling gerekend.

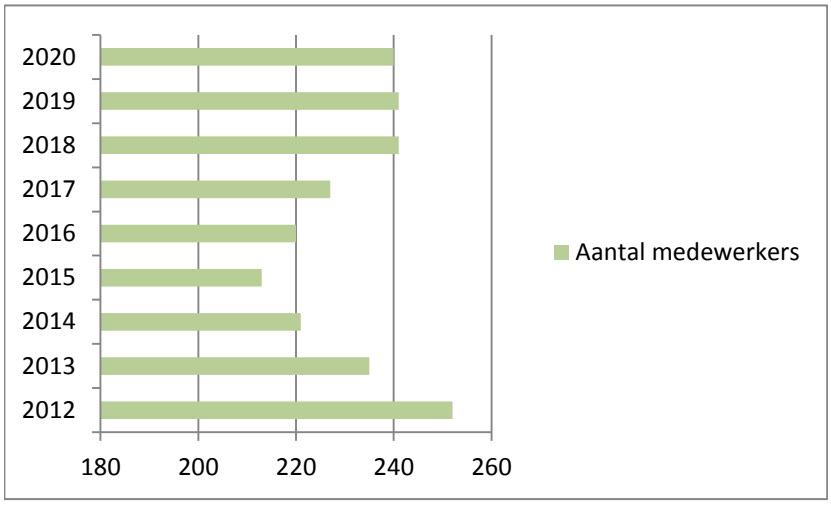


240

105

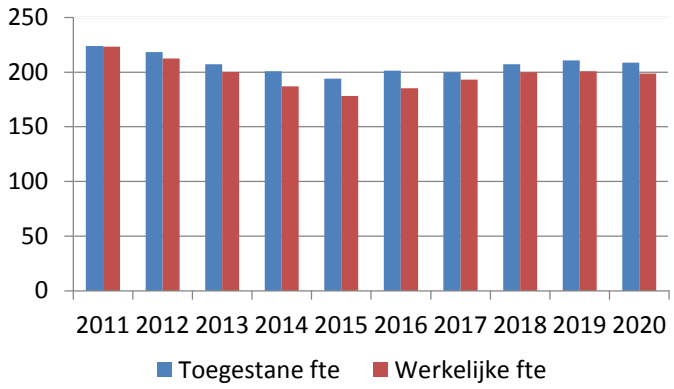
135

Aantal medewerkers



Het aantal medewerkers is in 2020 nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2019.
Aantal mannen 105 vrouwen 135

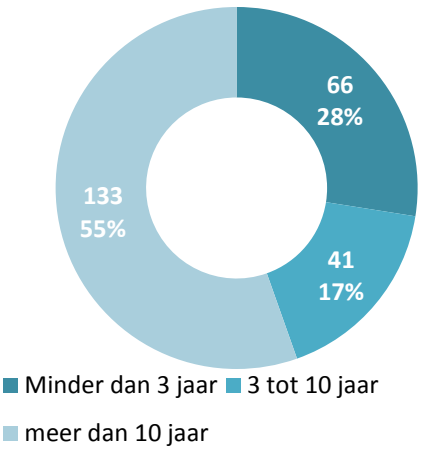
Formatie en bezetting



In het aantal toegestane FTE zien we een afname van 210,86 in 2019 naar 208,65 in 2020. De bezetting is van 200,93 in 2019 afgenomen naar 198,68 in 2020.

2020:*Per 1.000 inwoners heeft de gemeente Leudal 5.5 FTE in dienst. Dit is lager dan het landelijk gemiddelde van 6.4 voor gemeente van gelijke omvang.*

Dienstjaren



Het aantal medewerkers met 3 tot 10 dienstjaren is toegenomen van 30 in 2019 tot 41 in 2020.

In vergelijking met gemeentes van gelijke omvang zien we dat we iets lager zitten bij dienstverbanden korter dan 3 jaar en iets hoger bij dienstverbanden van 3 tot 10 jaar en dienstverbanden van 10 jaar of meer. Dit valt te verklaren door onze hogere gemiddelde leeftijd.

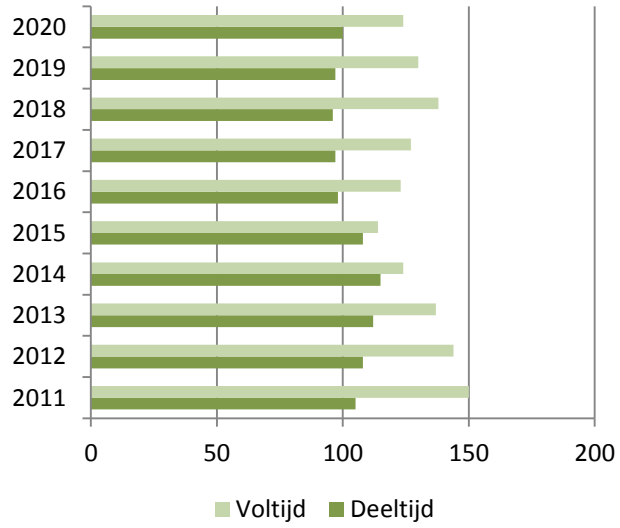
2. Opbouw personeelsbestand

Bezetting naar geslacht

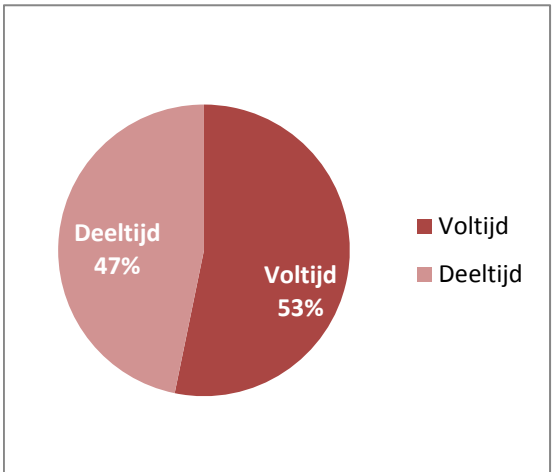
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
♂	143	138	129	123	114	107	109	111	115	108	105
♀	126	127	123	112	107	103	107	109	126	133	135

De verhouding tussen mannen en vrouwen is M: 44% en V:56%.
Het landelijk gemiddelde ligt op M: 47% en V: 53%.

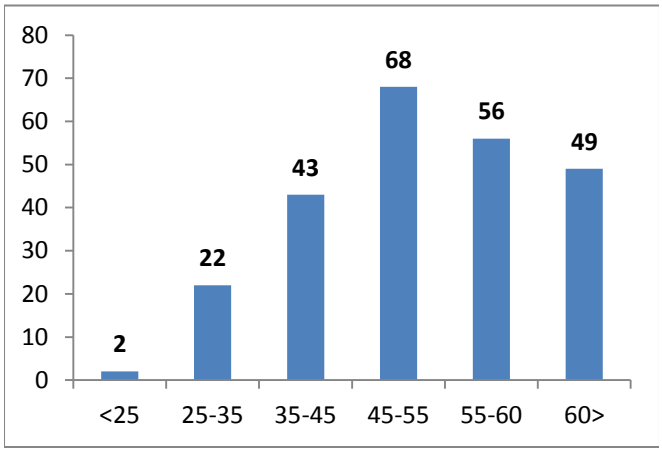
Bezetting naar dienstverband



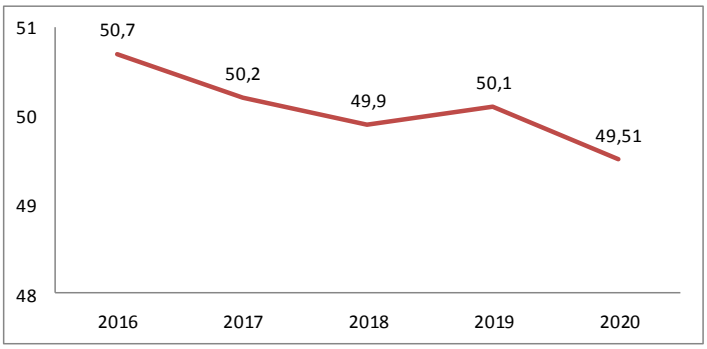
Het aantal voltijders is gedaald naar 124.
Het aantal deeltijders is ten opzichte van 2019 met 5 toegenomen naar 109.
Het generatiepact heeft geen invloed op de voltijd/deeltijd factor.



Bezetting naar leeftijd



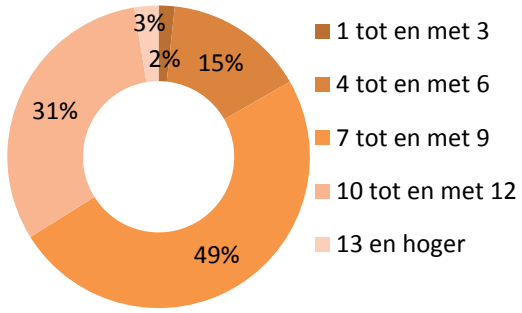
De gemiddelde leeftijd in 2020 is 49,5. Dit is 0,6 jaar jonger dan de gemiddelde leeftijd in 2019. In 2018 was de gemiddelde leeftijd 49,9. De daling is te verklaren door een relatief jongere instroom. De gemiddelde leeftijd voor gemeenten is 48,4.



Ombuigingen personeelskosten

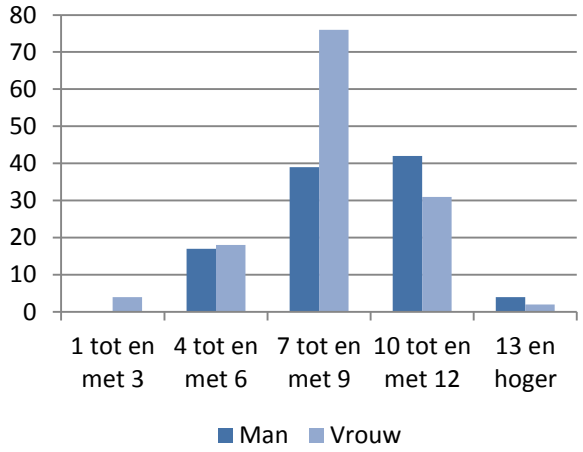
In 2020 is de personele taakstelling geresalisseerd door het labelen en schrappen van een aantal concrete formatieplaatsen.

Salarisschaal 2020



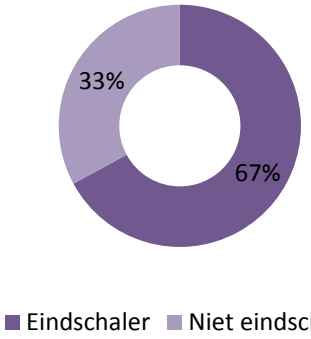
De salarisschaal 7 tot en met 9 zijn met 49% het beste vertegenwoordigd. Dit is 4% meer ten opzichte van het landelijk gemiddelde bij gemeenten van vergelijkbare grootte.

Salarisschaal naar geslacht 2020



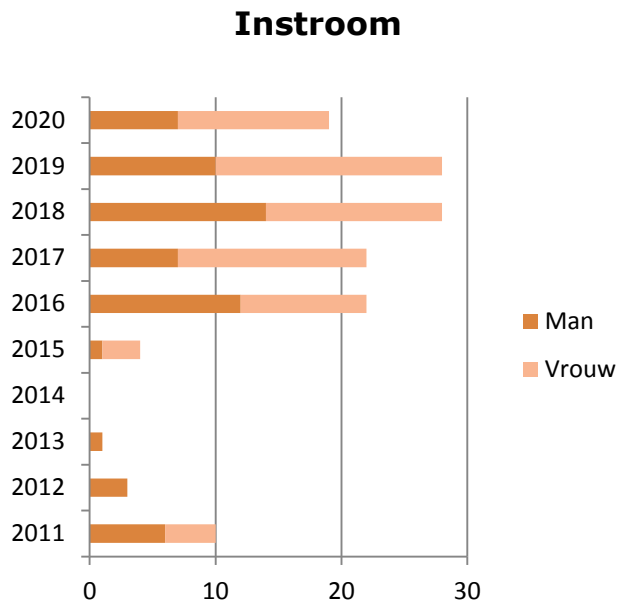
In salarisschaal 7 tot en met 9 bevindt zich een groter aantal vrouwen dan mannen. In schaal 10 tot en met 12 is het merendeel man. Landelijk gezien is de man-vrouw verdeling in deze categorie evenwichtiger verdeeld.

Eindschalers

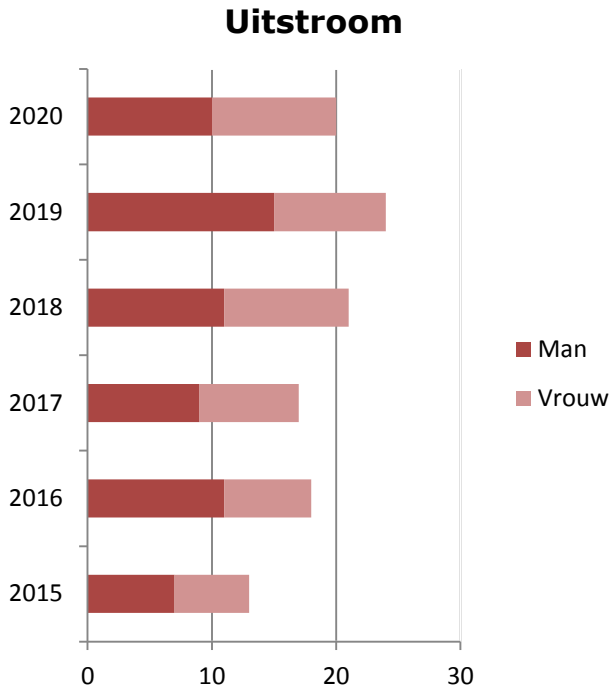


Het aantal eindschalers in de organisatie is gestegen van 63% naar 67%.
161 medewerkers van de organisatie hebben de salaristop in hun schaal bereikt.

3. Instroom, doorstroom en uitstroom



In 2020 zijn 19 nieuwe medewerkers gestart in Leudal. Het gaat om 12 vrouwen en 7 mannen. De instroom is lager dan in 2019, toen zijn er 28 nieuwe medewerkers gestart.



In 2020 zijn 20 medewerkers uitgestroomd. Het betrof 10 mannen en 10 vrouwen. Op hoofdlijnen zijn dit mensen die met pensioen zijn gegaan (10) en mensen die bij een andere organisatie zijn gaan werken(6).

In 2020 zijn er geen 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.

Toegekende uren per week

	dec. 2019	dec. 2020
Aantal deelnemers	14	12
Totaal aantal uren	138	108



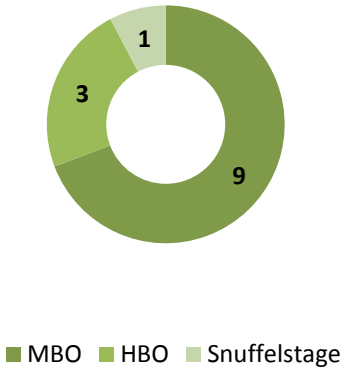
4. Stage en opleiding

Stage

Regelmatig ontvangt de gemeente stageverzoeken van studenten van verschillende opleidingen. In 2020 heeft de gemeente in totaal 49 aanvragen ontvangen. Voor 13 studenten is een geschikte stageplaats gevonden. In 2019 waren dit er 20.

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

Afdeling Ruimte	9
Afdeling Samenleving	1
Afdeling Bedrijfsvoering	2



Studie en opleiding

In totaal is in 2020 een bedrag van 279.653 euro uitgegeven aan opleidingen voor medewerkers. Dit is minder dan het begrote budget van 314.700 euro I.v.m. Corona hebben er minder opleidingen plaatsgevonden dan gepland.

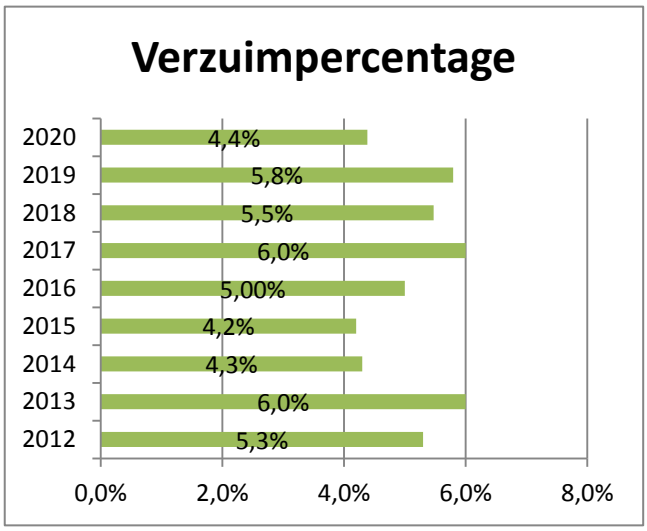
Het budget is onder andere besteed aan:
- Competentieontwikkeling (New Heroes)
- Efficiency (CIEP)
- Teamontwikkeling (o.a Brout)
- Persoonlijke ontwikkeling en kennis

Uitgaven per medewerker

Per medewerker is in 2020 gemiddeld een bedrag van € 1.165,22 aan studie en opleiding gespendeerd.
Het is meer dan het landelijk gemiddelde van € 988,00 voor gemeenten van gelijke omvang.



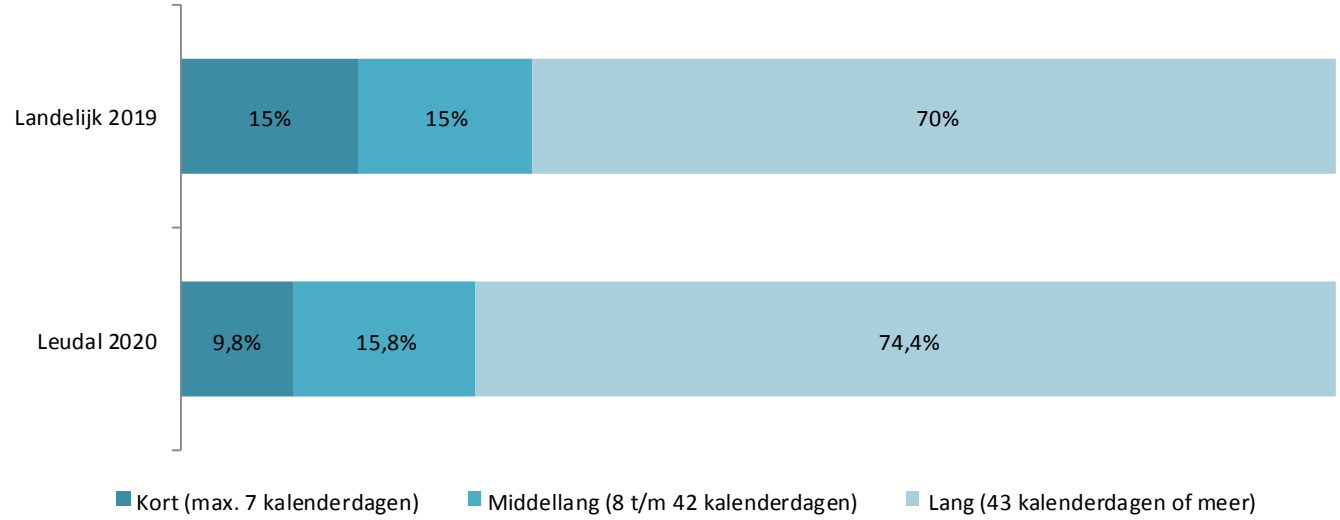
5. Ziekteverzuim





Het verzuimpercentage is in 2020 gedaald naar 4,4% ten opzichte van 5,8% in 2019. Het verzuimpercentage is lager dan het landelijk gemiddelde van 4,6.% voor gemeenten van gelijke omvang.

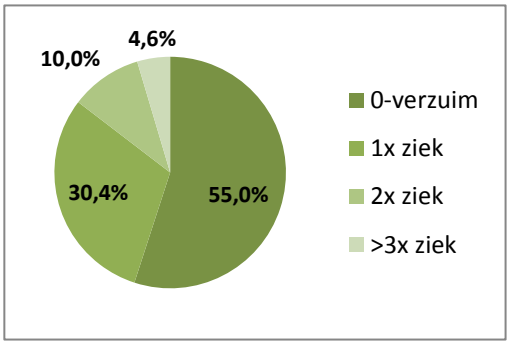
Verzuimpercentage naar kort, middel en lang verzuim*



* Exclusief zwangerschap

Het langdurig verzuim vormt een groter percentage van ons ziekteverzuim.
Leudal zit in 2020 hoger met het langdurig verzuim in vergelijk met het landelijk gemiddelde bij gemeenten van gelijke omvang in 2019.

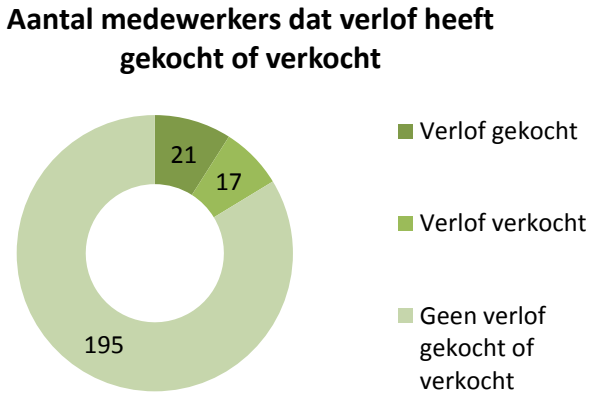
Verzuim-frequentie



De meldingsfrequentie is 0,67%. Dit is laag in vergelijking met het landelijk gemiddelde bij gemeenten van gelijke groottte: 1,06%
Ook het nulverzuim wijkt positief af, 55% terwijl het landelijk gemiddelde 46% is.

6. Aan- en verkoop verlof

In 2020 hebben 21 medewerkers gebruik gemaakt van het IKB om verlof te kopen. 17 medewerkers hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid om verlof te verkopen. Kijkend naar het totaal heeft 8,8% van de medewerkers verlof gekocht en 7% heeft verlof verkocht, de verdeling is hiermee in balans.



7. Agressie en geweld

Incidenten van agressie en geweld worden geregistreerd in het Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem. In 2020 zijn 2 incidenten geregistreerd. Deze incidenten vonden in het gemeentehuis plaats.



Agressie en Opvang Team

Het Agressie en Opvang Team (AOT) is opgericht ter ondersteuning van medewerkers bij bedreigende situaties Het aantal AOT leden is 14. 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 toegerust voor onverhoopte situaties met (potentiële) agressie. Tijdens de avondopenstellingen op dinsdag en donderdagavond zijn er van het AOT minimaal 2 leden aanwezig om de veiligheid van collega's te waarborgen. Het doel blijft allereerst de veiligheid van medewerkers en bezoekers van ons gemeentehuis.
In 2020 is de inzet van het AOT 3 keer ingeroepen.
Het AOT kan ook gevraagd worden stand-by te zijn bij een lastig gesprek met een burger dat mogelijk kan escaleren. Het AOT heeft in 2020 3 keer op deze wijze ondersteuning geboden.

8. Bedrijfshulpverlening (BHV)

Aantal Bedrijfshulpverleners verdeeld per locatie:
Gemeentehuis:
- 1 Coördinator BHV;
- 2 Ploegleiders;
- 12 BHV'ers

Gemeentewerf Hunsel:
- 6 BHV'ers

Dependance buitendienst Haelen:
- 1 BHV'er

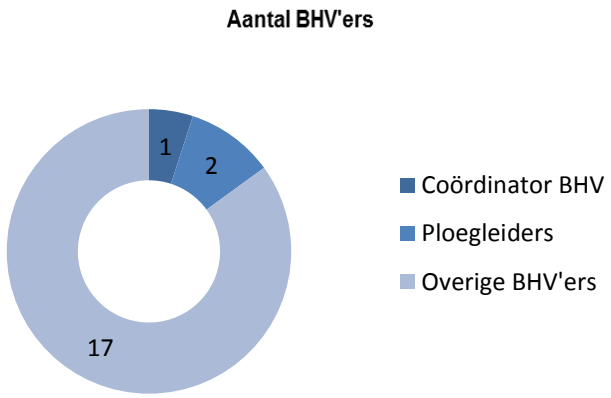
Dependance buitendienst Heythuysen:
- 1 BHV'er

MensOntwikkelBedrijf Heythuysen (per 1-2021)
- 5 BHV'ers

BHV oefeningen:
Vanwege Corona zijn er geen oefeningen gehouden, deze worden weer georganiseerd zodra versoepelingen mogelijk zijn.

BHV opleidingen:
- Herhalingscursus BHV;
- Herhalingscursus ploegleiders.

Calamiteiten:
Geen incidenten gemeld.



9. Realisatie speerpunten 2020

De volgende HR-speerpunten waren voor 2020 vastgesteld. Hierin is het volgende gerealiseerd.

1. Opleiding en ontwikkeling wordt crucialer vanwege het vergroten van de flexibiliteit en professionaliteit van medewerkers. De kwaliteit van onze organisatie wordt ook verhoogd door gericht te sturen op houding en gedrag.
   Hier is in 2020 een start mee gemaakt en dit krijgt prominter aandacht in 2021.

2. Duurzame inzetbaarheid: investeren in casemanagement bij het ziekteverzuim en het opstarten van nieuwe ondersteunende initiatieven (o.a. gezondheidscheck, optie leasefietsen e.d.);
   In 2020 hebben we onderzocht hoe we het fietsen kunnen bevorderen en dat heeft geleid tot een aanpassing van o.a. het fietshok.

3. Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (afronding, praktische uitrol),
   Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren maakt dat ambtenaren vanaf 1 januari 2020 onder het privaatrecht vallen. Dit is afgerond en verder uitgerold dmv het opleveren/vaststellen van het personeelshandboek

4. Introductieprogramma verbeteren/stroomlijnen en bewaken.
   Introductieprogramma is hernieuwd. Nieuwe medewerkers krijgen een directe collega als buddy toegewezen. Bij de indiensttreding ontvangt men een introductiekalender, hierop staan een aantal onderdelen van het introductieprogramma al ingevuld. De nieuwe medewerker krijgt echter zelf ook een duidelijke verantwoordelijkheid om een aantal zaken te regelen rondom de introductie. Er worden meer kennissessie georganiseerd. Denk hierbij aan instructie Burgerzaken, introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers, informatiebijeenkomst door P&O over rol, Arbo, veiligheid, opleidingen, huisregels, procedures, systemen en training politiek bestuurlijke sensiviteit.

Daarnaast zijn er ook nog tal van andere zaken op HR gebied gerealiseerd:
- facilitering thuiswerken middels tal van faciliteiten
- digitalisering personeelsdossiers
- doorvoeren van de organisatiewijziging
- de organisatie heeft invulling gegeven aan de taakstelling op personeel door het maken van duidelijke keuzes.

