



Sociaal Jaarverslag 2017

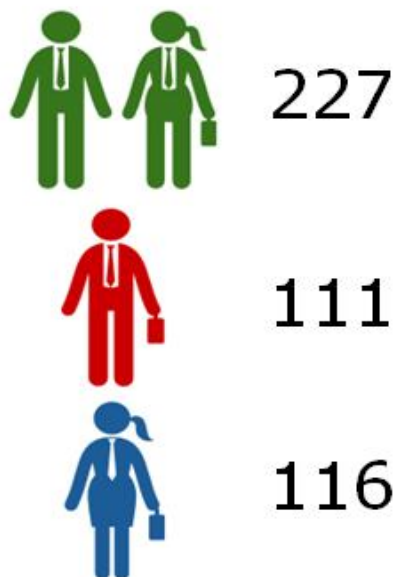
Met het Sociaal Jaarverslag brengen we het jaar 2017 in beeld. Hierin wordt kort en krachtig geformuleerd welke ontwikkelingen zich op het niveau van organisatie en het niveau van medewerker hebben voorgedaan. De grafieken en tabellen geven een cijfermatig inzicht in de ontwikkelingen.

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 2016. Op het moment van opstellen van dit rapport was de personeelsmonitor 2017 nog niet beschikbaar.

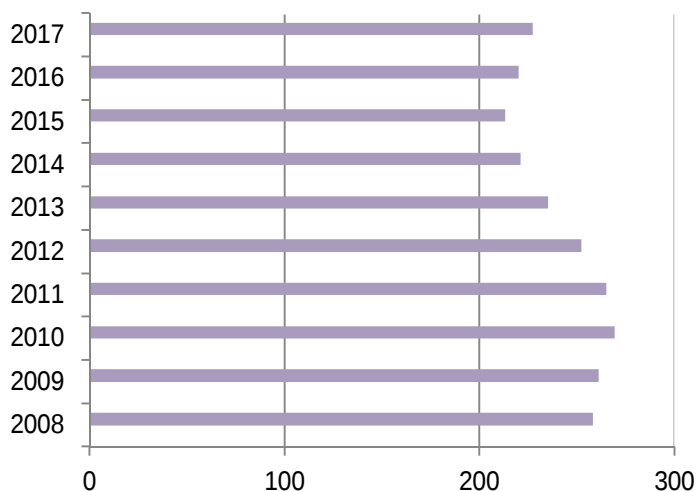
1. Formatie en bezetting

Definitie Bezetting

Tot de bezetting worden alle medewerkers die in dienst zijn van de gemeente met een vaste of tijdelijke aanstelling gerekend. De griffie en rekenkamer wordt gerekend tot de bezetting.

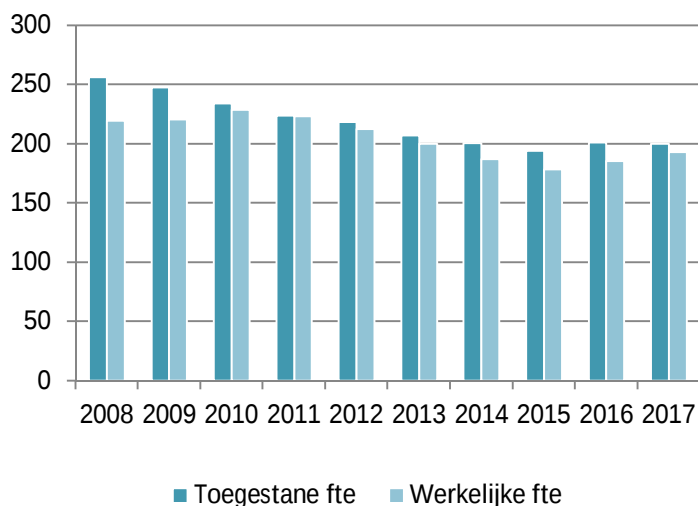


Aantal medewerkers



Het aantal medewerkers is in 2017 gestegen naar 227 ten opzichte van 220 (incl. 4 medewerkers Griffie en Rekenkamer) in 2016.

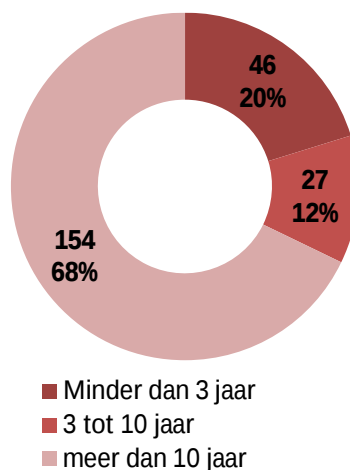
Formatie en bezetting



In het aantal toegestane FTE zien we een afname van 201,34 (incl. 3 FTE Griffie en Rekenkamer) in 2016 naar 199,86 in 2017. Het werkelijke aantal FTE is van 185,34 (incl. 3 FTE Griffie en Rekenkamer) in 2016 toegenomen naar 193,13 in 2017.

Per 1.000 inwoners heeft de gemeente Leudal 5,3 FTE in dienst. Dit is lager dan het landelijk gemiddelde van 6,3 voor gemeente van gelijke omvang.

Dienstjaren



Het aantal medewerkers met minder dan 3 dienstjaren is toegenomen van 28 in 2016 tot 46 in 2017. Dit wordt verklaard door een toename aan instroom.

De percentages in Leudal wijken af van het landelijke gemiddelde van gemeente van gelijke omvang. Daar heeft 17% een dienstverband korter dan 3 jaar, 34% een dienstverband van 3 tot 10 jaar en 48% een dienstverband van 10 jaar of meer.

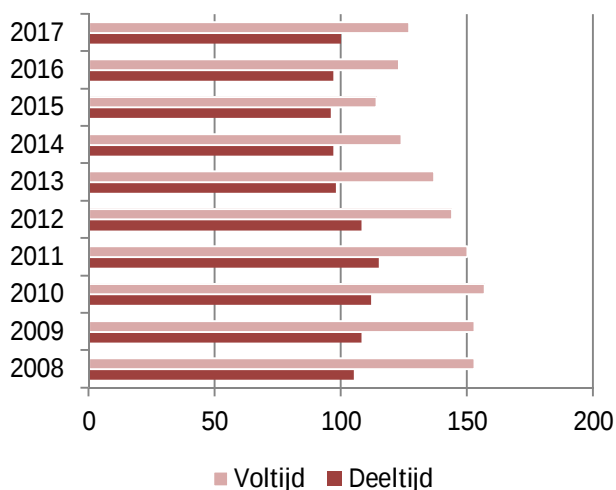
2. Opbouw personeelsbestand

Bezetting naar geslacht

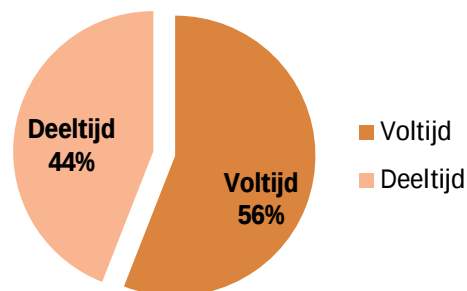
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
♂	138	137	143	138	129	123	114	107	111	111
♀	120	124	126	127	123	112	107	103	109	116

De verhouding tussen mannen en vrouwen is nagenoeg gelijk M: 49% en V:51%.
Het landelijk gemiddelde ligt op M: 54% en V: 46%.

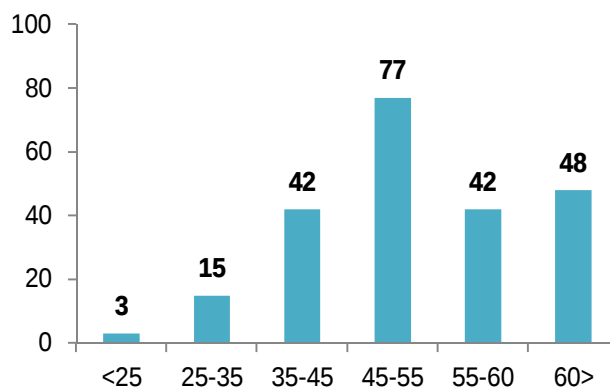
Bezetting naar dienstverband



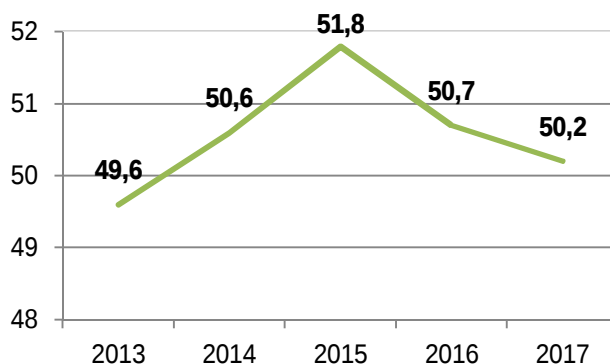
Het aantal voltijders is toegenomen van 123 (incl. 2 FTE Griffie en Rekenkamer) in 2016 naar 125 in 2017. Het aantal deeltijders is ten opzichte van 2016 met 3 toegenomen naar 100.



Bezetting naar leeftijd

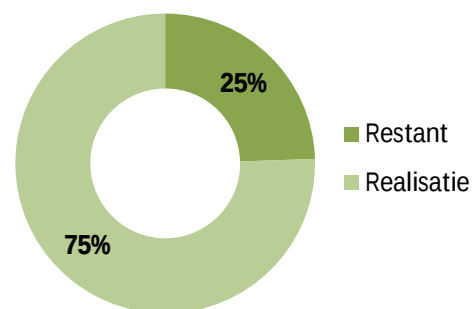


De gemiddelde leeftijd in 2017 is 50,2. Dit is 0,5 jaar jonger dan de gemiddelde leeftijd in 2016. De gemiddelde leeftijd voor gemeenten in gelijke grootte is 48,7.

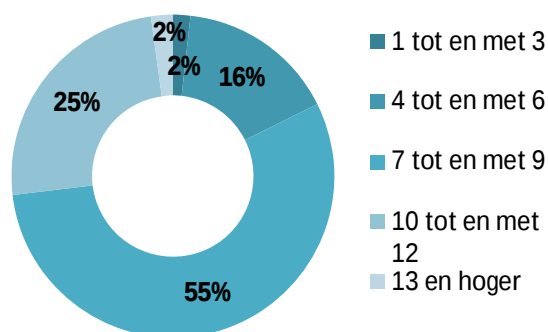


Ombuigingen personeelskosten

In de begroting 2015-2018 heeft de gemeenteraad besloten om structureel op de personeelskosten te bezuinigen. De totale taakstelling betrof 31 december 2016 een bedrag van 1 miljoen euro. Tot op heden is 75% van deze ombuiging gerealiseerd.

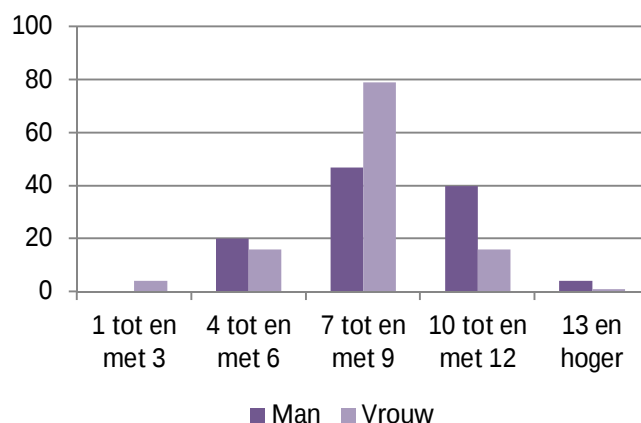


Salarisschaal



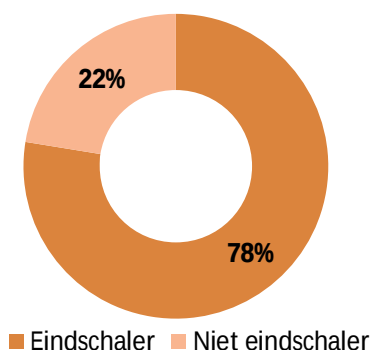
De salarisschaal 7 tot en met 9 zijn met 55% het beste vertegenwoordigd. Dit is 13% meer ten opzichte van het landelijk gemiddelde bij gemeenten van vergelijkbare grootte.

Salarisschaal naar geslacht



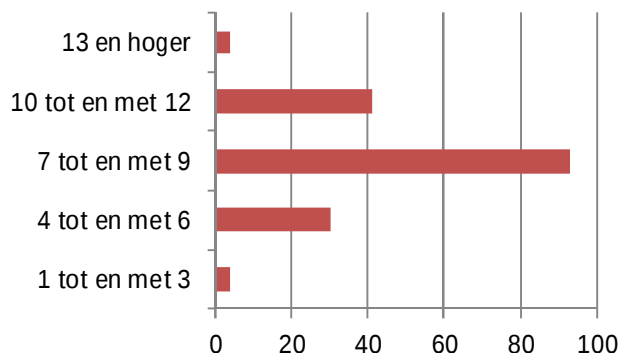
In salarisschaal 7 tot en met 9 bevindt zich een groter aantal vrouwen dan mannen. In schaal 10 tot en met 12 is het merendeel man. Dit is gelijk aan het landelijk gemiddelde.

Eindschalers



Het aantal eindschalers in de organisatie is gedaald van 84% naar 78%. 176 medewerkers van de organisatie hebben de salarisschaal bereikt.

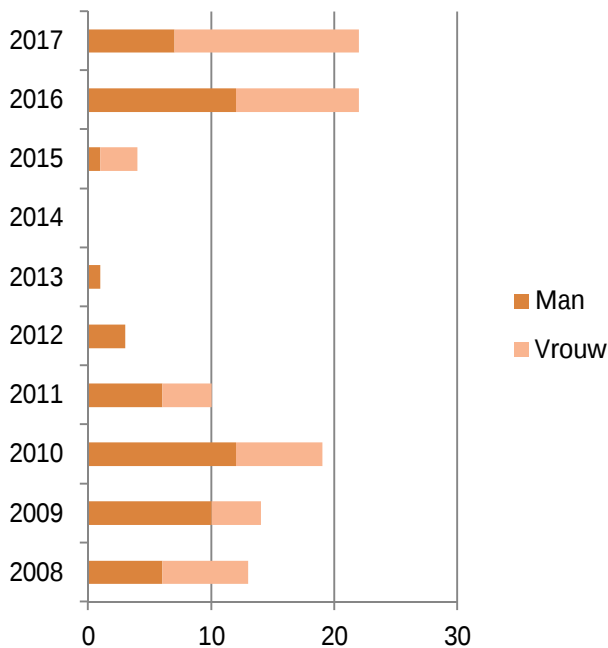
Eindschalers naar schaal



De verdeling in het aantal eindschalers per schaal komt overeen met de verdeling naar het aantal medewerkers per schaal.

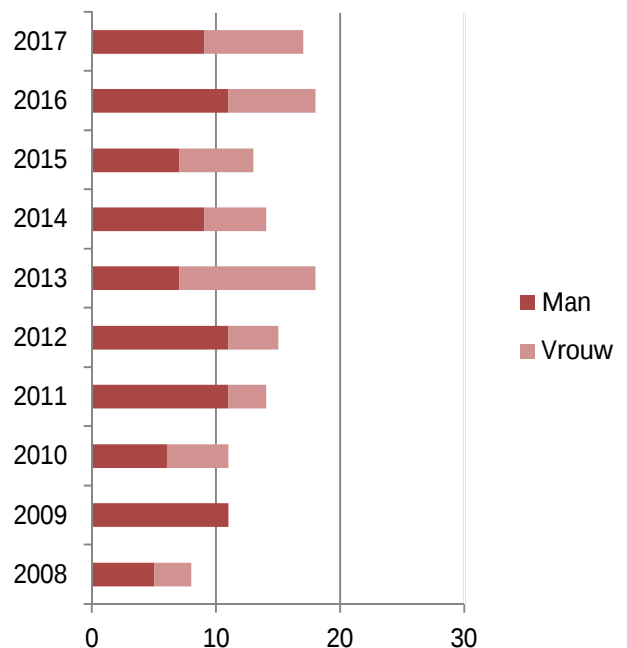
3. Instroom, doorstroom en uitstroom

Instroom



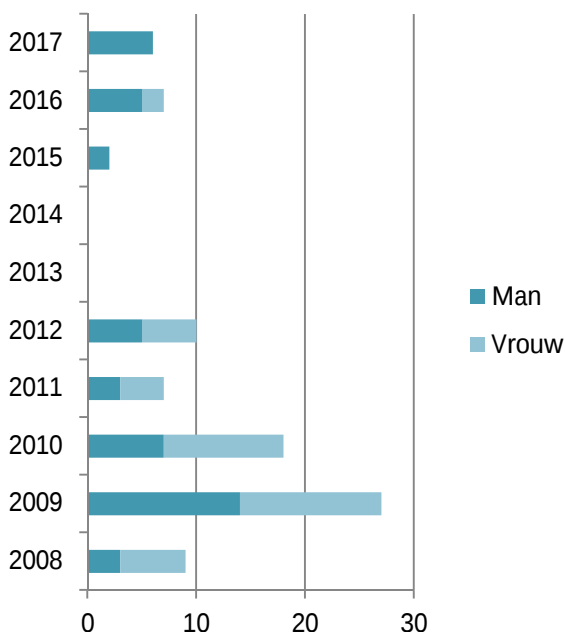
In 2017 zijn 22 nieuwe medewerkers gestart in Leudal. Het gaat om 15 vrouwen en 7 mannen. De toename van instroom is iets hoger dan de uitstroom.

Uitstroom



In 2017 zijn 17 medewerkers uitgestroomd. Het betrof 9 mannen en 8 vrouwen. Dit zijn o.a. mensen die met pensioen zijn gegaan en mensen die door zijn gestroomd naar een functie in een andere organisatie. De uitstroom in 2016 betrof 20 medewerkers.

Doorstroom



In 2017 zijn 6 medewerkers (6 mannen, 0 vrouwen) formeel gestart op een andere interne functie. Daarnaast is ook sprake van medewerkers die door mobiliteitsbewegingen uiteindelijk in dienst zijn getreden bij andere werkgevers. Deze aantallen zijn niet in het bovenstaand figuur meegenomen.

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

	Okt. 2015	Mrt. 2016	Dec. 2017	Totaal
Aantal medewerkers	8	4	9	21
Aantal uren per maand	92	34	82	208

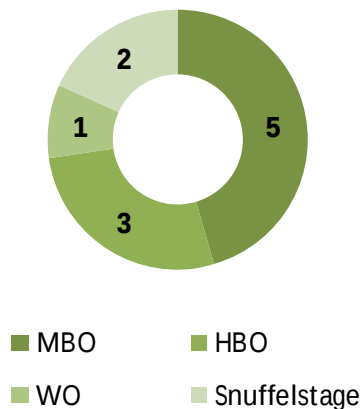
De vrijgekomen uren in 2017 worden nader ingevuld.



4. Stage en opleiding

Stageverzoeken

Regelmatig ontvangt de gemeente stageverzoeken van studenten van verschillende opleidingen. In 2017 heeft de gemeente in totaal 44 stageverzoeken ontvangen. Voor 9 studenten is een geschikte stageplaats gevonden. En 2 studenten (1 Havo en 1 VMBO) hebben een snuffelstage gevolgd.



Studie en opleiding

In totaal is in 2017 een bedrag van 287.912 euro uitgegeven aan opleidingen voor medewerkers. Dit is nagenoeg gelijk aan het begrote budget van 291.956 euro.

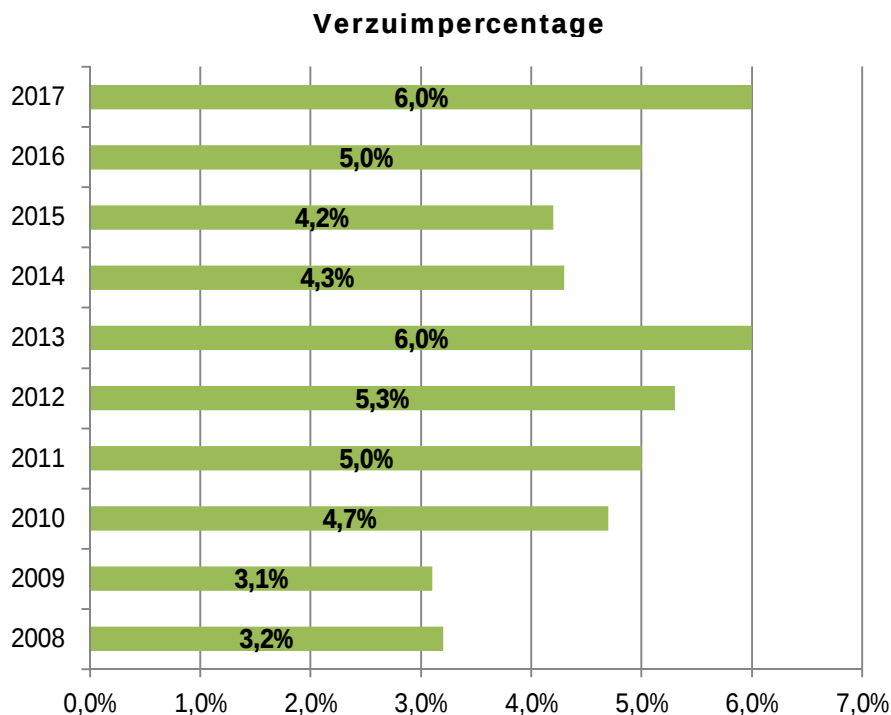
Het budget is besteed aan zowel individuele cursussen als cursussen voor groepen medewerkers. Dit varieert van het uitbreiden van kennis tot het aanleren van vaardigheden.

Uitgaven per Medewerker

Per medewerker is in 2017 een bedrag van 1.268 euro aan studie en opleiding gespendeerd. Dit is iets minder dan het bedrag van 1.444 euro per medewerker in 2016. Het is meer dan het landelijk gemiddelde van 912 euro voor gemeenten van gelijke omvang.

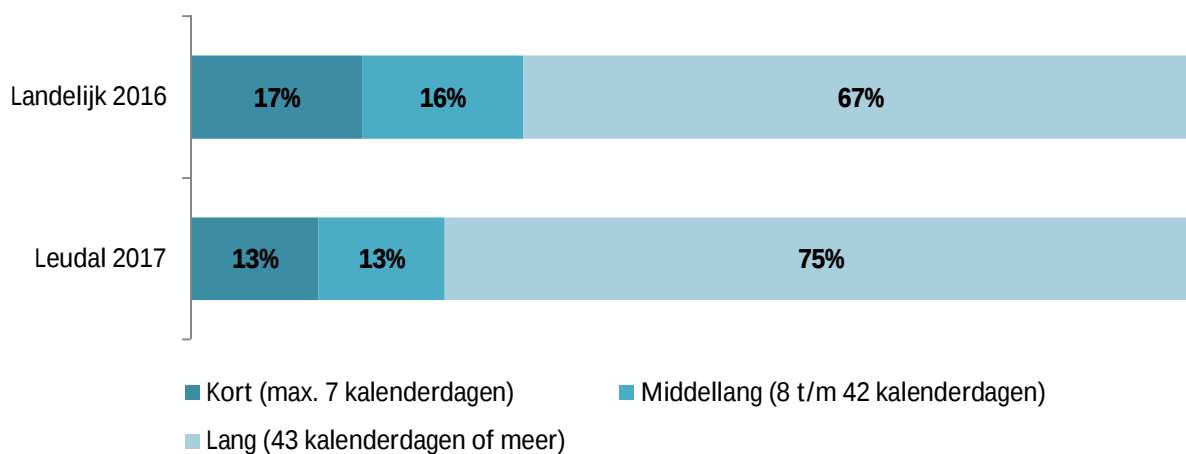


5. Ziekteverzuim



Het verzuimpercentage is in 2017 verhoogd naar 6,0% ten opzichte van 5,0% in 2016. Het verzuimpercentage is hoger dan het landelijk gemiddelde van 5,1% voor gemeenten van gelijke omvang.

Verzuimpercentage naar kort, middel en lang verzuim

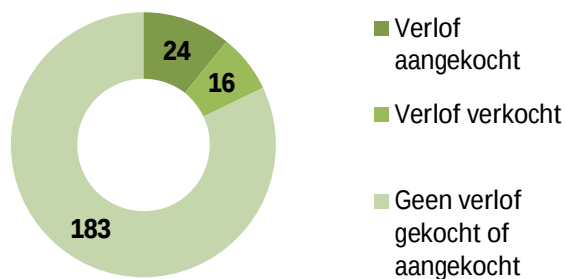


Het langdurig verzuim vormt een groter percentage van ons ziekteverzuim. Dit betekent dat wij meer langdurig zieken hebben dan gemeente van gelijke omvang.

6. Aan- en verkoop verlof

In 2017 hebben 24 medewerkers gebruik gemaakt van het IKB om verlof te kopen. 16 Medewerkers hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid om verlof te verkopen.

Aantal medewerkers dat verlof heeft gekocht of verkocht



7. Bedrijfshulpverlening (BHV)

Aantal Bedrijfshulpverleners:

- 1 Hoofd BHV
- 3 Ploegleiders
- 18 overige BHV'ers

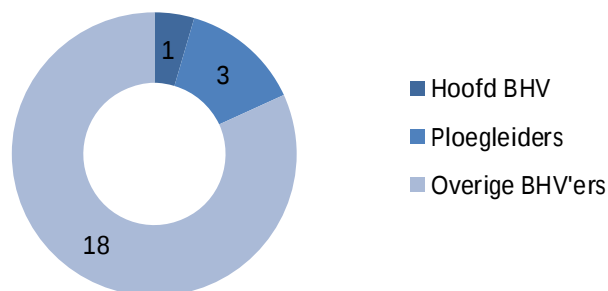
BHV oefeningen:

- 2 combinatieoefeningen BHV / Brandweer Heythuysen
- 2 portofoon oefeningen BHV
- Herhalingscursus EHBO
- Herhalingscursus Brand & Ontruiming
- Herhalingscursus ploegleiders

Calamiteiten:

- Omgeslagen enkel bij een medewerker
- Een onwel geworden klant

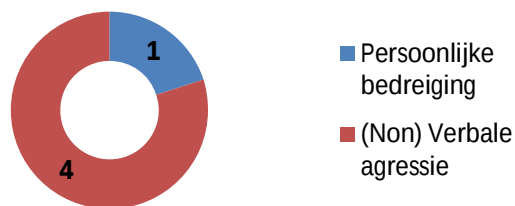
Aantal BHV'ers



8. Agressie en geweld

Incidenten van agressie en geweld worden geregistreerd in het Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem. In totaal zijn in 2017 5 incidenten geregistreerd. Alle 5 de incidenten hebben telefonisch plaatsgevonden. 1 incident betrof een persoonlijke bedreiging en 4 incidenten waren een verbale agressie.

Aantal geregistreerde meldingen
uitgesplitst naar categorie melding



Interventieteam

Het interventieteam is opgericht ter ondersteuning van medewerkers bij bedreigende situaties. In 2017 is het team gevormd tot een AOT (agressie opvang team). Het aantal leden is uitgebreid tot 16. Een intensief opleidingstraject is gevolgd door praktijksholing dat is gestart in het najaar van 2017. Begin 2018 is het traject afgerond. Een aangepast protocol zal in 2018 van kracht worden en in de organisatie worden toegelicht. Op die manier zijn we goed toegerust voor onverhoopte situaties met (potentiële) agressie. Het doel blijft allereerst de veiligheid van medewerkers en bezoekers van ons gemeentehuis. In 2017 is de inzet van het AOT geen enkele keer ingeroepen.

9. Realisatie speerpunten 2017

- In 2017 is bewust ingezet op verjonging van het personeelsbestand middels inzet van leeftijdsbewuste werving van nieuwe medewerkers, het generatiepact en trainees. Het gemiddelde is in 2017 verder gedaald naar 50,2 jaar. Dit is nog steeds boven het landelijk gemiddelde van 48,7 jaar. Nodig is om te blijven inzetten op verjonging.
- In 2017 had Leudal een ziekteverzuim van 6,0%. Dit is hoger dan het jaar ervoor (5,0%). Het streven is om een lager ziekteverzuim te hebben dan het landelijk gemiddelde (5,1%). Inmiddels zijn een aantal interventies gedaan om gericht te sturen op het ziekteverzuim. Naast een bedrijfsarts is nu ook een gezondheidscoach actief, leidinggevend en gaan het casemanagement actief oppakken en er is gerichte aandacht voor frequent verzuim. De effecten hiervan zouden in 2018 zichtbaar moeten worden.
- De gemeente Leudal heeft onlangs de erkenning 'mantelzorgvriendelijke organisatie' ontvangen. Bewustwording en aandacht hiervoor is van belang om medewerkers te ondersteunen bij dit vraagstuk.
- Voor 2017 stonden ook het opleidingsplan en de Risico- Inventarisatie en Evaluatie op het programma. Deze zijn door – onverwachte tijdelijke ondercapaciteit bij P&O – doorgeschoven naar 2018.

10. Speerpunten 2018

- Het belangrijkste speerpunt voor 2018 is de inzet op Duurzame Inzetbaarheid. Dit thema wordt het kader voor het P&O-beleid en bestaat uit de volgende onderdelen:
 - o gezondheid & welzijn,
 - o betrokkenheid & inspiratie
 - o ontwikkeling & een leven lang leren

In 2018 wordt de focus gelegd op:

- Generatiepact
- Mantelzorg
- Trainees
- Gangmakers

Daarnaast zal op korte termijn prioriteit worden gegeven aan het Strategisch Opleidingsplan (Leudal Academie).