

RAADSINFORMATIEBRIEF – Nr. 2019-093

Aan de leden van de gemeenteraad

Datum 3 september 2019
Zaaknummer Z/19/338098
Onderwerp Sociaal jaarverslag 2018
Portefeuillehouder Hans Winters

Contactpersoon Lianne Hofstede
E-mail l.hofstede@zevenaar.nl
Telefoon (0316) 595 351

Geachte leden van de gemeenteraad,

Hierbij ontvangt u ter informatie het Sociaal jaarverslag 2018. Dit verslag is vanaf begin september in te zien op het intranet en de website van de gemeente Zevenaar.

Eventuele vragen over het Sociaal jaarverslag kunt u stellen op 19 september tijdens de Informatiebijeenkomst Organisatieontwikkeling.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Zevenaar,



Michel Tromp
secretaris



Lucien van Riswijk
burgemeester

Bijlage: Sociaal Jaarverslag 2018 (INT/19/916848)

Sociaal jaarverslag 2018

EEN LERENDE ORGANISATIE IN BEWEGING



ZEVENAAR

SOCIAAL JAARVERSLAG 2018

Inhoudsopgave

	Voorwoord	2
	Ontwikkelen doen we samen	3
	P&O-beleid	4
	Investeren in onze medewerkers	7
	Arbeidsomstandigheden	10
	Blik op 2019	12
	Feiten en cijfers	14



EEN LERENDE ORGANISATIE IN BEWEGING

Hans Winters, portefeuillehouder P&O



DIENSTEN DIE ER TOE DOEN

Met trots presenteren wij het sociaal jaarverslag 2018 van de gemeente Zevenaar. Een bijzonder jaar, waarin we na een korte maar goede voorbereiding zijn gefuseerd tot een mooie nieuwe gemeente Zevenaar. In 2018 was het motto "breng de zaken op orde". Dit zal zeker nog de komende jaren duren, echter willen we ook kijken naar verbeteringen en vernieuwingen op allerlei gebied.

Eén daarvan wil ik hierbij graag uitlichten. Met het programma **Zevenaar Verbindt** willen we meer de verbinding maken met onze inwoners. Dit vraagt om een andere manier van werken. Meer en meer het gesprek aangaan en diensten leveren die er toe doen.

In 2018 hebben we hier al een goede start mee gemaakt en in 2019 vullen we dit verder in. Het vergt veel van ons, maar levert ook veel energie, dynamiek en enthousiasme op. Kortom een interessante en leuke werkomgeving.

Laten we er samen voor zorgen dat:

- We de ander behandelen zoals de ander behandeld wil worden.
- We mensen het gevoel geven dat ze welkom zijn.
- We kiezen voor een prettige manier om anderen te benaderen.
- We ons hart aanzetten in het contact met de mensen om ons heen.
- We een wow-moment creëren.



Michel Tromp, gemeentesecretaris



ONTWIKKELEN DOEN WE SAMEN

Op 1 januari 2018 was onze herindeling een feit. Ik schrijf 'onze' omdat het ook zo voelt; dit hebben we samen gedaan. En goed ook. Gedurende de verbouwing is de winkel open gebleven en dat dankzij de inspanningen van alle medewerkers. Ik heb daarbij grote betrokkenheid gezien; niet alleen op inhoud (we deden heel veel zelf als het gaat om deze herindeling), maar ook qua mindset. Iedereen wilde meedoen en deed ook mee. Mijn dank daarvoor is oprecht en groot.

In 2018 hebben we niet alleen 'de winkel open weten te houden' en 'het stof laten neerdalen', maar hebben we ook stappen gezet om onze kersverse organisatie te kunnen professionaliseren en nog beter aan te laten sluiten bij de wensen van onze inwoners. Ik denk daarbij aan burgerparticipatie, de dienstverleningsmonitor, bedrijfsvoeringsmonitor en het planmatiger werken. Maar ook minder zichtbaar voor buiten hebben we grote stappen gezet: er is door alle medewerkers hard gewerkt aan de afdelingen (teambuildingstraject) en er is zelfs een eigen Zevenaar Academie opgezet om samen door te ontwikkelen. Iets waar we trots op kunnen zijn!

En er is nog iets waar ik erg prettig op terugkijk; de samenwerking met de Ondernemingsraad (OR). Onze OR is positief kritisch en altijd op zoek om samen oplossingen te vinden. Dat maakt dat ik als WOR-bestuurder niet elk woord weeg wat ik uitspreek. Alles ligt op tafel en alles kan gezegd worden. Dat werkt niet alleen erg prettig, maar voelt ook vertrouwd en prettig.

En ja, we zijn er nog niet. Want natuurlijk, ook ik maak me zorgen over de werkdruk en de toenemende kosten. Maar ook dat kunnen we, door goed samen te blijven werken en reële verwachtingen naar elkaar toe te scheppen, het hoofd bieden.

Kortom, als ik terugkijk op 2018 dan kijk ik – dankzij de inzet van alle medewerkers - met volle tevredenheid terug en met vertrouwen vooruit. Want ontwikkelen doen we samen!



Ontwikkelingen en resultaten



P&O BELEID

Waar we voor staan

Klantgericht, resultaatgericht en samenwerken. Dat zijn onze kernwaarden. Ze geven ons richting en zijn de graadmeter voor de dingen die we doen. Samen streven we naar een cultuur waarin:

- Integer handelen vanzelfsprekend is.
- Controle goed is, maar vertrouwen beter.
- Ruimte is voor mensen met initiatief en lef.
- We respectvol en open met elkaar omgaan.
- We met plezier en humor ons werk uitvoeren.



Dit uit zich in medewerkers die altijd proactief, vakinhoudelijk en integraal de verbinding met elkaar zoeken. Die samen de verantwoordelijkheid voelen voor het behalen van de afgesproken resultaten. Dat moet ook wel, want de rol van de lokale overheid verandert steeds. Veel taken verschuiven van de rijksoverheid naar de gemeente. En onze inwoners en maatschappelijke organisaties moeten meer voor zichzelf en elkaar zorgen.

Taakvolwassenheid en eigen verantwoordelijkheid van onze medewerkers speelt een grote rol. Hierin groeien we. We zijn een lerende organisatie: fouten maken mag! Onze medewerkers kunnen zich verder ontwikkelen en zijn goed in staat zich aan te passen aan de veranderende (werk)omgeving.

Basis op orde

In 2018 stond, na de herindeling, allereerst de plaatsing van onze medewerkers in de nieuwe organisatie voorop. Het is gelukt om voor alle 258 medewerkers een nieuwe werkplek binnen de organisatie te vinden. Daar zijn we trots op! Bij de plaatsing maakten we voor het eerst gebruik van het functiewaarderingssysteem HR21. Daarnaast stond 2018 vooral in het teken van het harmoniseren van beleid, regelingen en (werk)processen.

Tijdens mijn sollicitatiegesprek was niet alleen mijn werkervaring en vakkennis belangrijk, maar ook wie ik als persoon ben. Dat zegt veel over een organisatie. Ik kreeg meteen veel verantwoordelijkheid en moest stevig in mijn schoenen staan. Niet altijd makkelijk, maar daardoor groei je in korte tijd flink op persoonlijk vlak. Belangrijk pluspunt; het gemeentehuis ligt vlakbij het station.



Arbeidsmarktcommunicatie - Werving & Selectie

In 2018 stonden we voor de uitdaging een groot aantal nieuwe collega's te werven. Hoe we dat hebben gedaan? Door onze medewerkers aan het woord te laten. Wie kunnen er immers beter vertellen hoe het werken in Zevenaar is? Het resultaat mag er zijn! Er traden dit jaar 46 collega's in dienst. Hiervan waren er 6 personen 25 jaar of jonger. Door het openstellen van de vacatures liep de inzet van inhuurkrachten gedurende 2018 terug. Deels omdat een aantal van deze inhuurkrachten in dienst traden. We verwachten dat deze trend in 2019 doorzet.

Ik ben in april 2017 als inhuurkracht bij de gemeente Zevenaar gestart en ben na een jaar in vaste dienst getreden. Voordat ik in Zevenaar terecht kwam, heb ik bij diverse andere gemeentes gewerkt waar het stereotype beeld van 'werken als ambtenaar' echt van toepassing was. Zevenaar was de eerste gemeente waarvan ik dacht 'daar wil ik in vaste dienst komen'. Ik had meteen een goede indruk: fris, open, informeel en toegankelijk.



Hoe leuk het werken in Zevenaar is, laten Sarah en Thijs (twee van onze collega's) zien in een wervingsfilmpje dat we in 2018 maakten. 'Word jij onze nieuwe collega?' staat vanaf begin 2019 op YouTube en wordt verspreid via Facebook, Twitter en LinkedIn.



Gesprekkencyclus

Hoe waardevol ook, sommige medewerkers en leidinggevendenden ervoeren de oude gesprekkencyclus als een verplichte invuloefening en vonden het tijdrovend. Dat kon anders! In samenwerking met medewerkers uit de organisatie, MT- en OR-leden en P&O ontstond het POWER-gesprek.

POWER staat voor **P**ersoonlijke **O**ntwikkeling, **W**erkplezier, **E**igenaarschap en **R**esultaten. Vanaf 2019 gaan onze medewerkers niet meer alleen in gesprek met hun leidinggevende, maar ook met een collega, klant of een maatschappelijk partner. De medewerker heeft de regie en bepaalt zelf waar, wanneer, waarover en hoe hij het gesprek voert.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

In mei 2018 voerden we een MTO uit. Uit de uitkomsten blijkt dat onze medewerkers relatief vitaal, bevlogen en tevreden zijn en voldoende afwisseling en zelfstandigheid ervaren in hun werk. Als organisatie scoren wij in zijn algemeenheid goed op de arbeidsvoorwaarden, waaronder de loopbaanmogelijkheden en de toekomstzekerheid.

Aandacht was nodig voor de werkdruk en de verduidelijking van taken. Niet heel gek, zo net na een herindeling waarin iedereen nog op zoek is naar zijn plekje. Ook door de toename van het aantal medewerkers in ons mooie gemeentehuis bleek het belangrijk te kijken naar de inrichting van onze werkplekken. De aandachtspunten die uit het MTO naar voren kwamen zijn opgenomen in een plan van aanpak. Aan de oplossingen wordt zowel organisatiebreed als per afdeling gewerkt.

Zevenaar bewijst het tegendeel van de vooroordelen over ambtenaren. Je zit hier lekker op je plek. Never a dull moment. Nergens anders zo'n gezellige sfeer meegemaakt. Op dinsdag en donderdag is het vaak druk, dan werk ik weleens op de kamer van de burgemeester.



Zevenaar de Groene gemeente!

Duurzaamheid is een speerpunt in onze gemeente. We ontwikkelden hiervoor de campagne "Op weg naar 100% energieneutraal". We stimuleren onze medewerkers gebruik te maken van duurzaam vervoer. Zij mogen gebruik maken van de NS-Business Card, FietsBelonen en elektrische dienstauto's.



Investeren in onze



MEDEWERKERS

Zevenaar Verbindt

Het programma Zevenaar Verbindt richt zich op de verbinding met de inwoners, het bestuur en de organisatie. In 2018 lag de focus bij de pijler 'Verbinding in de organisatie' op het bouwen en op orde brengen van de basis. We investeerden in het ontmoeten van elkaar, maken van afspraken over nieuwe werkwijzen en leren & ontwikkelen.



Wegwies

Begin 2018 startten we met diverse bijeenkomsten voor alle medewerkers. Daarbij stonden we stil bij de manier van werken in de nieuwe gemeente Zevenaar. De afspraken die we maakten legden we vast in het boekje Wegwies in Zevenaar. Alle medewerkers ontvingen dit boekje en het was onderdeel van onze introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers.

Elkaar ontmoeten

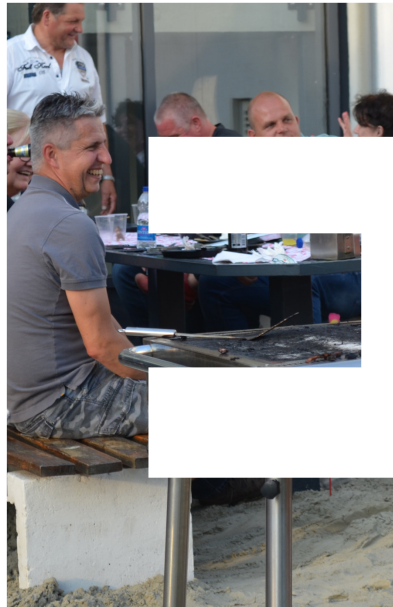
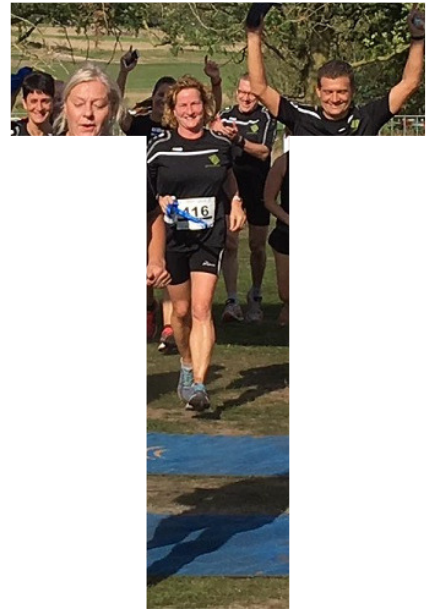
We willen ons steeds meer ontwikkelen tot een netwerkorganisatie. Daarbij is het belangrijk dat medewerkers elkaar kennen en weten te vinden. Om die reden organiseerden we in 2018 diverse bijeenkomsten, zoals maandelijkse verjaardagswandelingen, een zomermarkt en het eindejaarsfeest. Los van het programma Zevenaar Verbindt ontmoetten onze collega's elkaar tijdens onder andere afdelingsuitjes, de activiteiten van de personeelsvereniging, de Liemerse sportdag en de Ambtenarenloop. Maar ook bij de bedrijfsfitness waaraan 36 collega's deelnemen.

Teambuilding

Elkaar beter leren kennen. Als persoon en als professional. Dat hebben we gedaan tijdens verschillende teambuildingsbijeenkomsten. Het doel van deze teambuilding was dat medewerkers inzicht kregen in hun eigen kwaliteiten en die van anderen en ze op deze manier nog beter konden benutten. Het Insights Discovery profiel hielp hen hierbij. Als afdeling konden zij op basis van deze trainingen beter samenwerken, het werk efficiënter inrichten en hun doelstellingen binnen de gestelde termijn behalen. De teambuilding werd gefaciliteerd door een externe en interne trainer en loopt ook in 2019 nog door.

Ik werk al 10 jaar bij de gemeente. Er is er veel veranderd, qua werkinhoud en ook locatie. Tien jaar klinkt lang, maar ik vind nog steeds voldoende uitdaging in mijn werk. Je krijgt veel opleidingsmogelijkheden, bijvoorbeeld met de Zevenaar Academie. En er zijn kansen om door te groeien. De flexibele werktijden vind ik superfijn, het is af en toe wel een uitdaging om een werkplek te vinden.





Zevenaar Academie

Zevenaar is een lerende organisatie waarin de ontwikkelingen en leerbehoeften van onze medewerkers centraal staan. Om dit kracht bij te zetten richtten we medio 2018 de Zevenaar Academie op. Hiermee stimuleren we collega's om zich zoveel mogelijk te ontwikkelen, hun talenten optimaal in te zetten, maar ook zo meer ontmoetingen tussen collega's te creëren. Het uitgangspunt hierbij is dat de medewerker natuurlijk zelf verantwoordelijk blijft voor zijn/haar eigen ontwikkeling.

Ruim 8 jaar werk ik voor de gemeente. Eerst Zevenaar, toen Rijnwaarden en nu weer Zevenaar. De afgelopen jaren heb ik mij voor verschillende projecten mogen inzetten. De komst van de Zevenaar Academie leek mij een mooie volgende stap. Ik ben blij dat ik de kans heb gekregen om hier mijn steentje aan bij te mogen dragen.



Binnen de Zevenaar Academie worden verschillende (online) trainingen en workshops gegeven. Door onder andere 18 interne trainers. Iets om trots op te zijn! Dat geldt ook voor de waardering van de trainingen. De trainingen worden gemiddeld gewaardeerd met een 8!

Cijfers 2018

Trainingen

	199 deelnemers
	57 trainingen
	8 gemiddelde waardering
	18 interne trainers

Online trainingen

	271 trainingen gestart
	110 deelnemers
	227 uren gestudeerd
	40 toetsen gehaald



2019

In 2019 gaan we natuurlijk door met het programma Zevenaar Verbindt. We breiden het programma van de Zevenaar Academie uit met het thema vitaliteit. Dat doen we samen met de Gelderse Sport Federatie. In 2019 staat daarnaast vooral de verbinding met de inwoners centraal.

Gericht op preventie



ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Goede arbeidsomstandigheden zijn een belangrijke voorwaarde voor onze medewerkers om gezond, veilig en efficiënt te werken. Ons beleid is daarom vooral gericht op preventie.

Ik ben chauffeur/belader voor de Reinigingsdienst en doe dit met veel plezier. Ons werkgebied is flink gegroeid. In 2018 was het spannend of de routes voor de nieuwe gemeente in de praktijk zouden werken. Het draait goed na een paar kleine aanpassingen. Mij is opgevallen dat door de goede economie het steeds lastiger wordt om aan goed personeel te komen. Het is ook een heel gepuzzel voor onze coördinatoren om de planning iedere week weer rond te krijgen.



Verzuim

Binnen onze organisatie werken we volgens het eigen regiemodel. Dit houdt in dat we als organisatie zelf de volledige regie hebben over de verzuimbegeleiding van de medewerkers. Voor de medische advisering werken we sinds 1 januari 2018 samen met Verzuim Expertise Bureau (VEB). In 2018 is het verzuimbeleid geactualiseerd.

Het gemiddelde verzuimpercentage over 2018 is 5,13%. Hiermee blijven we onder het landelijk gemiddelde van 5,6% bij gemeenten met 20.000 tot 50.000 inwoners. De meldingsfrequentie ligt met 0,88 eveneens onder het landelijk gemiddelde (1,08). De doelstelling om het ziekteverzuim van onze medewerkers voor 2018 te laten dalen tot onder de 4% is helaas niet gerealiseerd. De verandering in cultuur en werkwijzen na de herindeling hebben hierin een rol gespeeld.

Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

In 2017 zijn er in de voormalige gemeenten Rijnwaarden en Zevenaar RI&E's uitgevoerd. Op basis hiervan stelden we in 2018 een gezamenlijk plan van aanpak op en startten we met de realisatie ervan. De belangrijkste onderwerpen waaraan we in 2018 aandacht hebben besteed, beschrijven we hieronder.

Zo gaan wij met elkaar om

Wij hechten veel belang aan het bevorderen van een organisatiecultuur die gebaseerd is op vertrouwen, betrokkenheid en respect. Ongewenste omgangsvormen passen niet in deze manier van werken. De afspraken die we hierover met elkaar hebben gemaakt, zijn in 2018 in onze nieuwe organisatie herbevestigd en liggen vast in het geactualiseerde beleid Omgangsvormen. Het management kreeg voorlichting over het beleid en bij medewerkers is het onderwerp opnieuw onder de aandacht gebracht via afdelingsoverleggen en intranet.

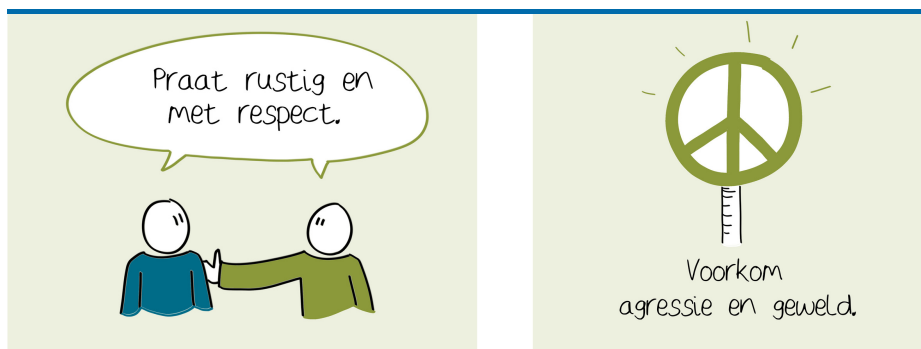
Onze medewerkers kunnen altijd terecht bij één van onze vertrouwenspersonen. De interne vertrouwenspersonen zijn Hermie Kuiper en Franc Weijkamp. Marian Wijngaarden is aangesloten bij het GIMD en is onze externe vertrouwenspersoon. Het anonieme jaarverslag dat de vertrouwenspersonen opstellen wordt besproken met het management en de ondernemingsraad, zodat eventuele verbeteringen besproken en doorgevoerd kunnen worden.

Het afgelopen jaar zijn de vertrouwenspersonen 9 keer benaderd door onze medewerkers. Sommigen van hen wilden vooral hun "hart luchten". Enkelen wilden samen met de vertrouwenspersoon hun probleem analyseren, zodat zij weer verder konden. Twee medewerkers spraken over privé aangelegenheden die ook invloed hadden op hun werk. Vijf medewerkers liepen tegen procedures binnen onze organisatie aan.

In onze 'Klokkenluidersregeling' staat vermeld hoe medewerkers (vermoedelijke) misstanden kunnen melden. In 2018 zijn er geen misstanden gemeld.

Wederzijds respect

De veiligheid en het welzijn van onze medewerkers en de integriteit van de gemeente Zevenaar staan bij ons voorop. Normoverschrijdend gedrag van klanten is dan ook onacceptabel. In 2018 is het beleid 'Wederzijds respect' geactualiseerd. Ook trainden we de medewerkers die regelmatig in contact zijn met inwoners, zodat ze over voldoende kennis en kunde beschikken om normoverschrijdend gedrag te herkennen en hierop te kunnen reageren. Daarnaast is er actief aandacht besteed aan de mogelijkheid meldingen te maken van agressie en geweld in het Gemeentelijk incidentenregistratiesysteem (GIR).



In 2018 zijn er tien meldingen binnengekomen via het GIR. Een melding in het GIR wordt door de direct leidinggevende ontvangen. Deze draagt zorg voor de verdere afhandeling. De leidinggevende is ook verantwoordelijk voor de opvang en nazorg van de medewerker. Het aantal van tien incidenten is beperkt gelet op het aantal klantcontacten dat jaarlijks binnen diverse afdelingen van onze organisatie plaatsvindt. Toch is elke melding er één teveel. Om de meldingen tot een minimum te beperken is er binnen de gemeente Zevenaar ook een collegiaal bijstandsteam actief. Dit team beschermt collega's en bezoekers tegen normoverschrijdend gedrag van klanten. Zij wordt ingezet wanneer bijvoorbeeld een incident kan escaleren tot bedreiging en/of fysieke agressie.

Toekomstbestendige organisatie



BLIK OP 2019

In 2018 ontstonden in samenwerking met management, ondernemingsraad en medewerkers de eerste contouren voor ons strategisch HR-beleid 2018 – 2022.

Samen werken we aan een professionele, faciliterende en toekomstbestendige organisatie. Essentieel hierbij is dat we in staat zijn ons aan te passen aan de continu veranderende omstandigheden. Dit vraagt flexibiliteit, verbinding én ruimte om te leren. Onze medewerkers zijn steeds meer professionals die taakvolwassen, proactief, zelfbewust en verantwoordelijk zijn. Medewerkers maken de “verbinding” naar buiten, verplaatsen zich in de vraagsteller, denken vanuit mogelijkheden en stellen zich hierin flexibel op. Ze werken met elkaar, het bestuur en anderen.

Voor de komende periode hebben wij daarom de onderstaande drie ambities benoemd. In 2019 krijgen deze definitief vorm in de HR-kadernota.

1. Duurzamere werkgever

Wij vinden duurzame inzetbaarheid belangrijk. Hierbij gaat het om de mogelijkheid om gezond, productief en met plezier zowel het huidige als het toekomstige werk te kunnen uitvoeren. Duurzame inzetbaarheid is de match tussen organisatiebelangen en de belangen van onze medewerkers. Onze medewerker is primair verantwoordelijk voor zijn/haar eigen duurzame inzetbaarheid. Echter, als organisatie willen we kaders bieden om de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers te vergroten en in stand te houden. Hierdoor blijven we als organisatie wendbaar en kunnen we veranderingen in de omgeving opvangen.

De volgende onderwerpen worden in het kader van deze ambitie in 2019 opgepakt:

- Strategische personeelsplanning
- Uitvoeren preventief medisch onderzoek
- Interne coaches voor medewerkers

2. Aantrekkelijkere werkgever

Wij willen een goede en moderne werkgever zijn met aantrekkelijke (en concurrerende) arbeidsvoorwaarden, waar het fijn werken is en medewerkers het beste van zichzelf willen geven. Medewerkers hebben de mogelijkheid voor zelfontplooiing en groei en kunnen tijd- en plaatsonafhankelijk werken.

In 2019 gaan we in het kader van deze ambitie met onderstaande onderwerpen aan de slag:

- Herijking van de arbeidsvoorwaarden
- Evaluatie en actualisatie introductiebeleid
- Actieve arbeidsmarktcommunicatie

In de ruim vijf jaar dat ik bij de gemeente Zevenaar werk, heb ik veel groeikansen gekregen en deze ook benut. Je hebt alle mogelijkheden om flexibel te werken, dat is heel fijn. Het vraagt wel een bepaalde discipline van je. Het is prettig dat je –ondanks je leeftijd– serieus wordt genomen door collega's. Soms zou ik willen dat dingen sneller konden, je moet leren omgaan met de bestuurlijke processen binnen een gemeente.



3. Professionelere werkgever

Vanuit onze missie en visie willen wij een verbindende organisatie zijn, die kwalitatieve ondersteuning en advisering aan het bestuur biedt, een goede publieksdienstverlening levert en efficiënt het beheer van de openbare ruimte verzorgt. Wij spelen flexibel en adequaat in op veranderingen in de samenleving. De continue aandacht voor de kernwaarden en de dienstverlening kenmerkt de professionaliteit van onze organisatie. Hierin willen wij groeien, ons verder ontwikkelen en leren.

De volgende onderwerpen worden in het kader van deze ambitie in 2019 opgepakt:

- Competentiebeleid
- (Evaluatie) Zevenaar Academie
- HR-dienstverlening

In 2019 ronden we ook de voorbereidingen voor de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren per 1 januari 2020 af.

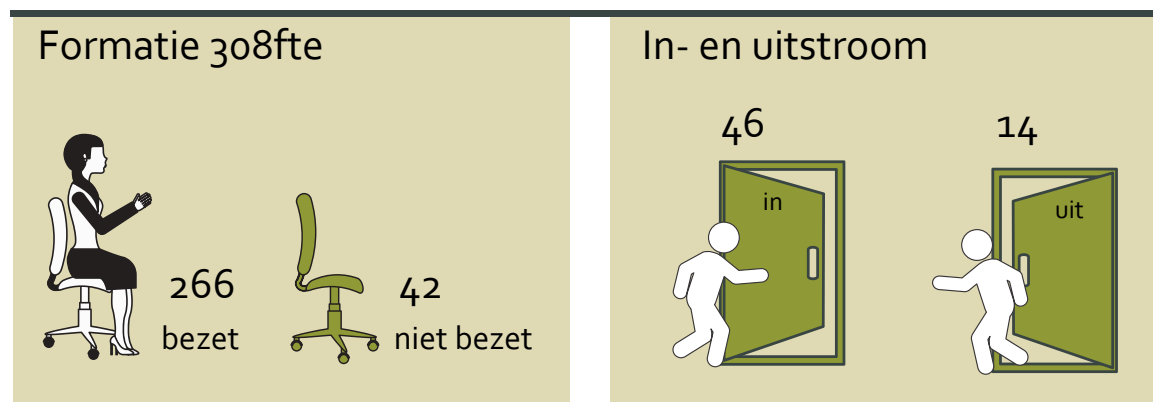


Presentatie van de

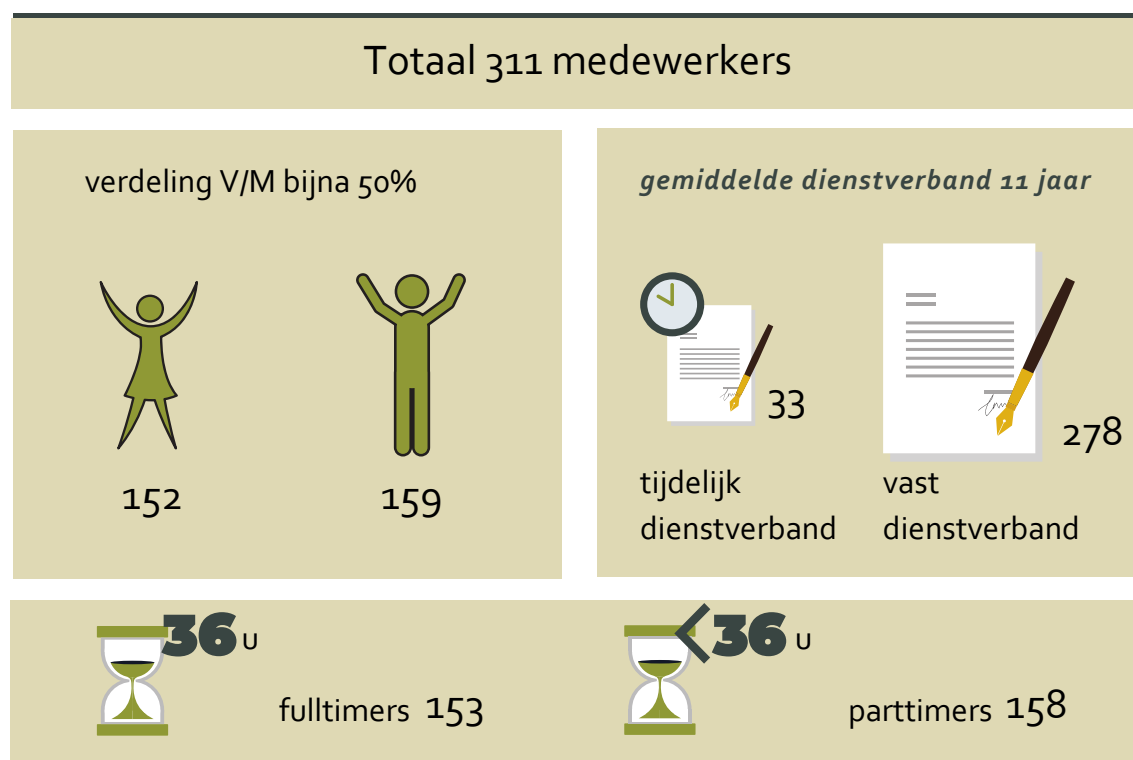


FEITEN EN CIJFERS

In dit onderdeel presenteren we onze cijfers. In verband met de gemeentelijke herindeling is het niet mogelijk om de cijfers te vergelijken met voorgaande jaren.

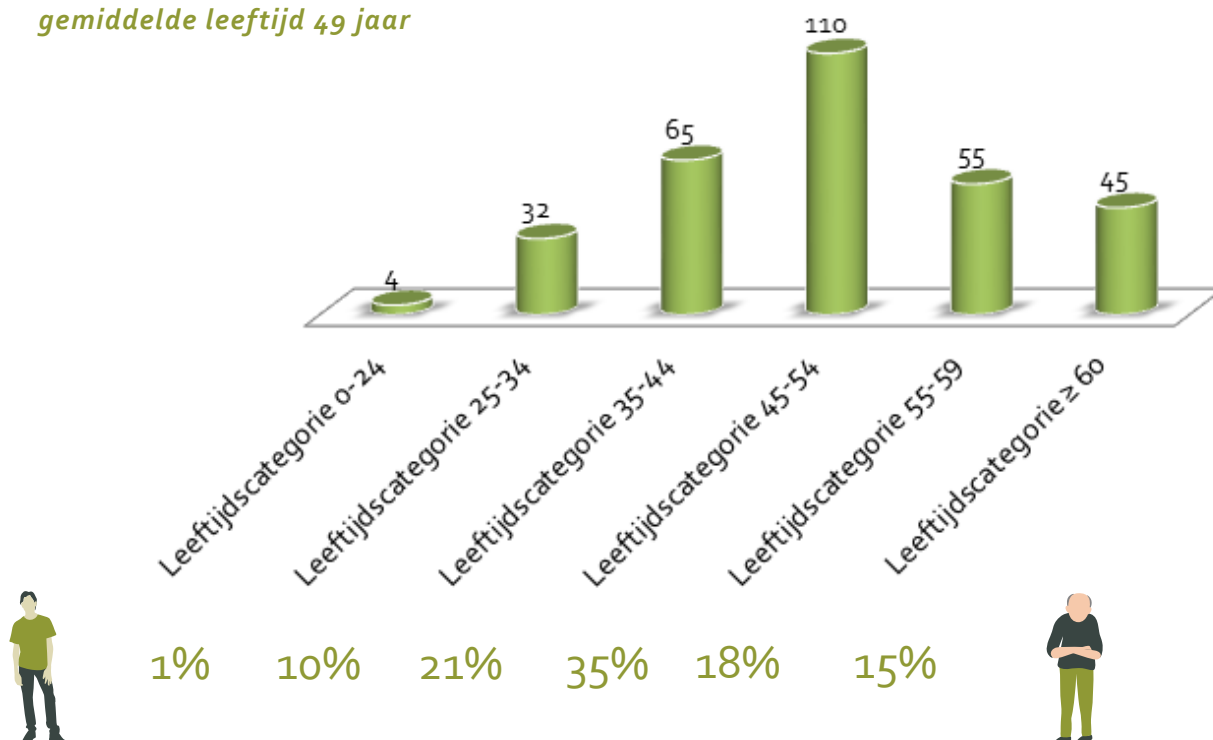


In 2018 telde onze organisatie 308 formatieplaatsen. Hiervan werden er 266 ingevuld met medewerkers. De resterende formatieplaatsen bestonden uit inhuur of vacatureruimte. 2018 stond en ook 2019 staat in het teken van het verder vormgeven van de afdelingen met de benodigde personele inzet.



Leeftijdsopbouw

gemiddelde leeftijd 49 jaar



De gemiddelde leeftijd (49 jaar) en leeftijdsopbouw zijn vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Mede met behulp van gerichte arbeidsmarktcommunicatie en het inzetten van stagiaires proberen we jongere collega's enthousiast te maken voor onze organisatie. Dit leidde er in 2018 toe dat we 21 stagiaires begeleidden en dat er 6 nieuwe medewerkers van 25 jaar of jonger instroomden.

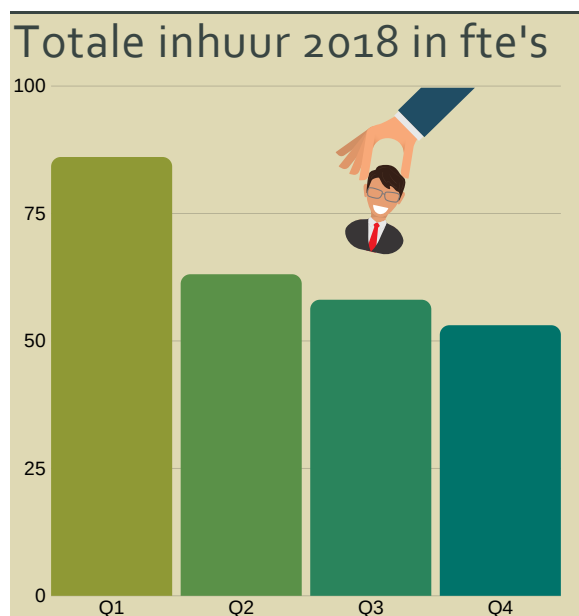
Salarisschalen

	schaal 1-3	5 medewerkers
	schaal 4-6	68 medewerkers
	schaal 7-9	149 medewerkers
	schaal 10-12	79 medewerkers
	schaal ≥ 13	10 medewerkers

Verzuim

	Zevenaar	Landelijk*
 verzuim	5,13%	5,60%
 gem. verzuimduur	16,92 (dagen)	
 verzuimfrequentie	0,88	1,08
 nulverzuimers	51%	43%

* A&O fonds gemeenten



Door het openstellen van de vacatures liep de gemiddelde inzet van inhuurkrachten gedurende 2018 terug. Deels omdat inhuurkrachten in dienst traden. Het is de verwachting dat deze trend zich in 2019 doorzet.

COLOFON

Dit sociaal jaarverslag is een uitgave van de gemeente Zevenaar

Postbus 10

6900 AA Zevenaar

www.zevenaar.nl

gemeente@zevenaar.nl

Informatie over de inhoud van dit verslag kunt u opvragen bij de afdeling Bedrijfsvoering.

Tekst, redactie en vormgeving door afdeling Bedrijfsvoering.

Dit Sociaal Jaarverslag wordt aangeboden aan de Ondernemingsraad en via WIES (intranet) onder de aandacht gebracht van de medewerkers. Daarnaast plaatsen we het verslag op de website van de gemeente Zevenaar.

2018



ZEVENAAR

Kerkstraat 27 - 6901 AA Zevenaar - 0316 595 111 - www.zevenaar.nl