

RAADSINFORMATIEBRIEF – Nr. 2021-085

Aan de leden van de gemeenteraad

Datum 19-10-2021
Zaaknummer Z/21/394690
Onderwerp Sociaal jaarverslag 2020
Portefeuillehouder Lucien van Riswijk

Contactpersoon Annemarieke Heijjer
E-mail a.heijjer@zevenaar.nl
Telefoon (0316) 595 359

Geachte leden van de gemeenteraad,

Hierbij ontvangt u ter informatie het Sociaal jaarverslag 2020.

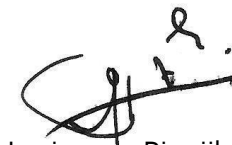
In de bijlagen treft u tevens de sociaal jaarverslagen over de jaren 2018 en 2019 aan.

Deze verslagen zijn vanaf eind oktober ook in te zien op het intranet en de website van de gemeente Zevenaar.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Zevenaar,



Danielle Jansen
secretaris



Lucien van Riswijk
burgemeester

Bijlage: Sociaal jaarverslagen 2018 (nr. 1055148), 2019 (nr. 1046562) en 2020 (nr. 1046560)

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 ervaarden 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

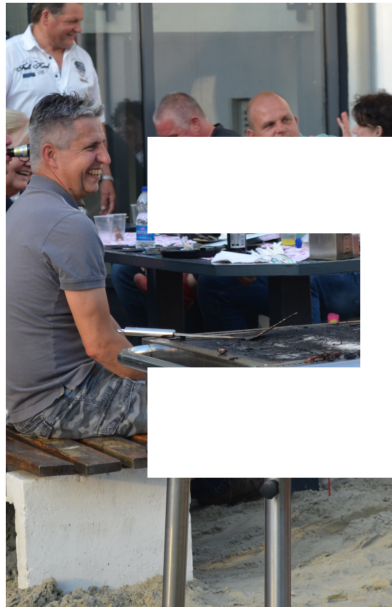
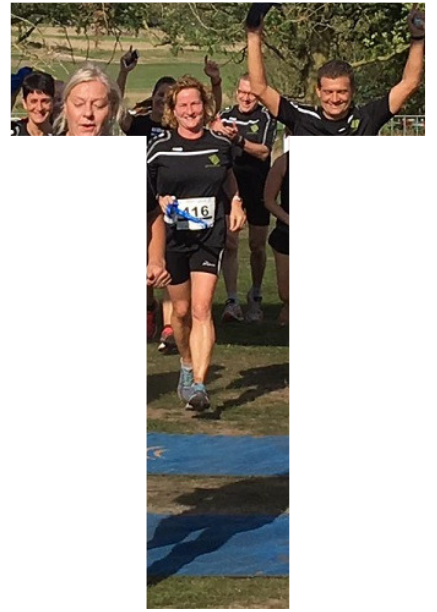
We willen ons steeds meer ontwikkelen tot een netwerkorganisatie. Daarbij is het belangrijk dat medewerkers elkaar kennen en weten te vinden. Om die reden organiseerden we in 2018 diverse bijeenkomsten, zoals maandelijkse verjaardagswandelingen, een zomermarkt en het eindejaarsfeest. Los van het programma 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.

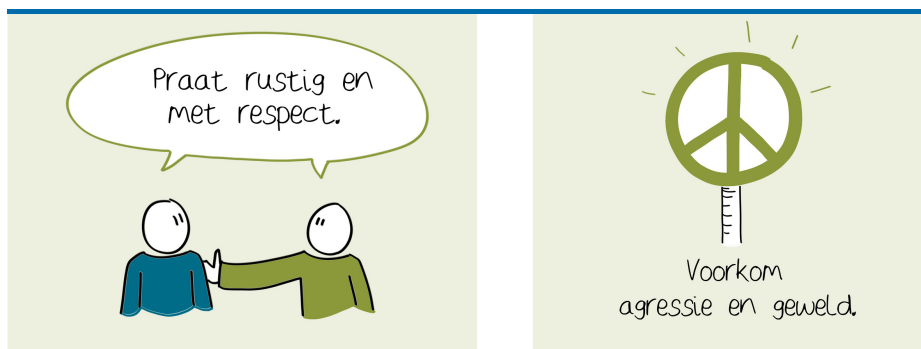
Onze medewerkers kunnen altijd terecht bij één van onze vertrouwenspersonen. De interne vertrouwenspersonen zijn Hermie Kuiper en Franc Weijkamp. Marian Wijngaarden is aangesloten bij het GIMD en is onze externe vertrouwenspersoon. Het anonieme jaarverslag dat de vertrouwenspersonen opstellen wordt besproken 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.

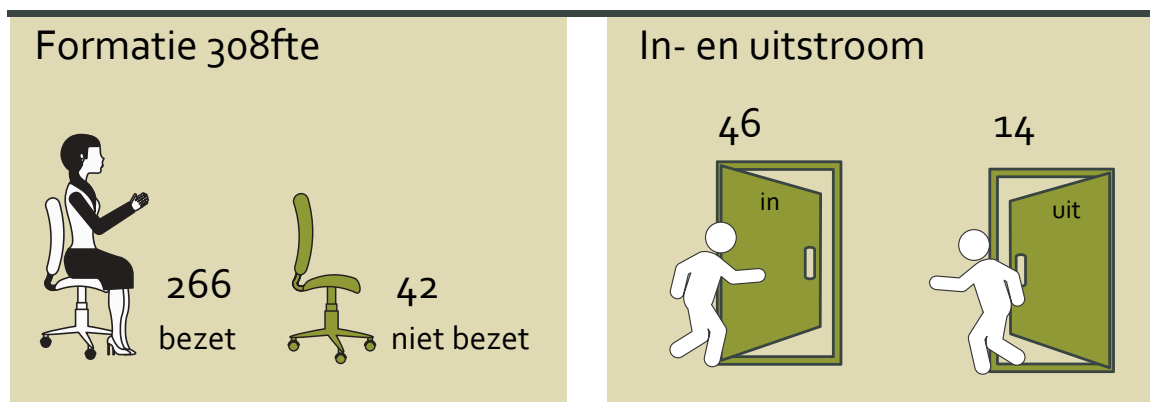


Presentatie van de

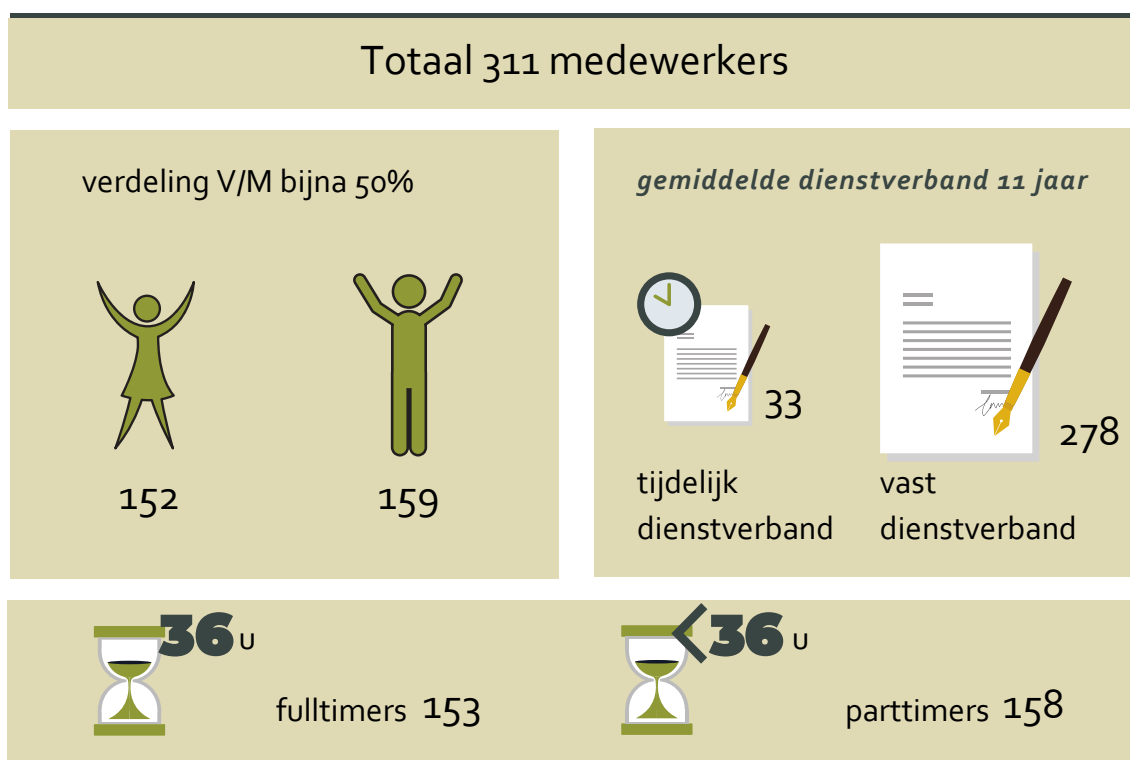


FEITEN EN CIJFERS

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.

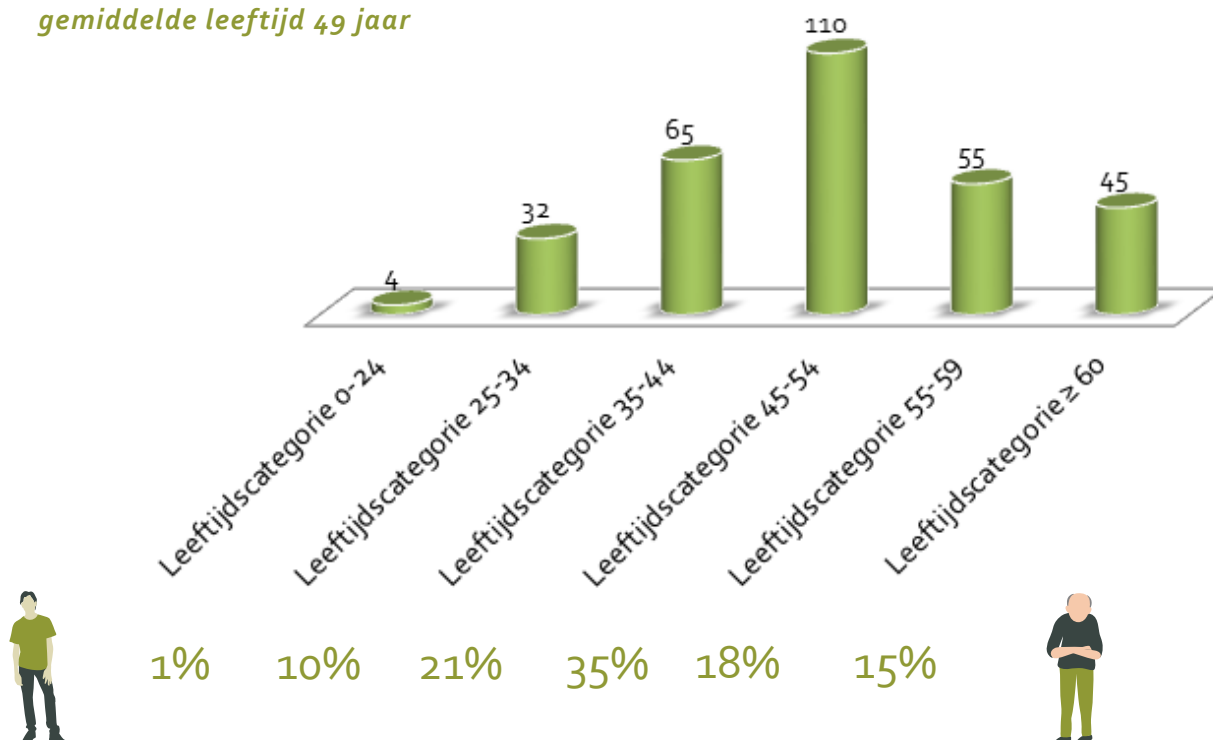


In 2018 telde onze organisatie 308 formatieplaatsen. Hiervan werden er 266 ingevuld met medewerkers. De resterende formatieplaatsen bestonden uit inhuur of vacatureruimte. 2018 stond en ook 2019 staat in het teken van het verder vormgeven van de afdelingen met de benodigde personele inzet.



Leeftijdsopbouw

gemiddelde leeftijd 49 jaar

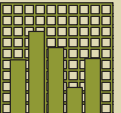


De gemiddelde leeftijd (49 jaar) en leeftijdsopbouw zijn vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Mede met behulp van gerichte arbeidsmarktcommunicatie en het inzetten van stagiaires proberen we jongere collega's enthousiast te maken voor onze organisatie. Dit leidde er in 2018 toe dat we 21 stagiaires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

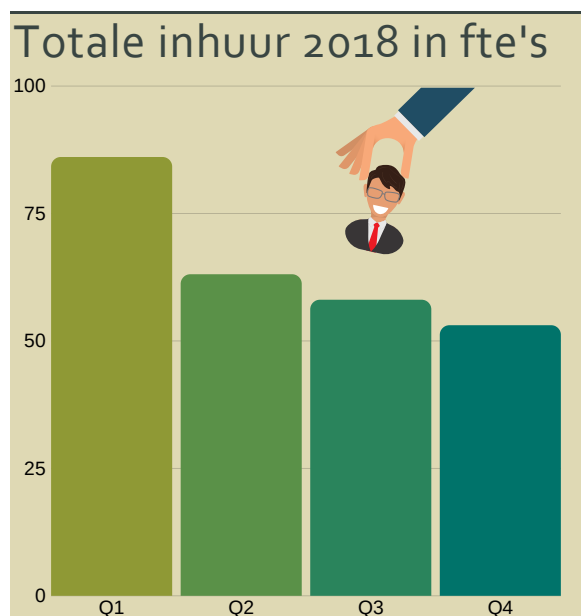
Salarisschalen

	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

FLEXIBILITEIT, VERBINDING ÉN RUIMTE OM TE LEREN

Sociaal jaarverslag 2019



ZEVENAAR

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	2
P&O-beleid	3
Investeren in onze medewerkers	4
Arbeidsomstandigheden	5
Blik op 2020	6
Feiten en cijfers	7

VOORWOORD

Voor je ligt het sociaal jaarverslag 2019. Dit sociaal jaarverslag is in een bijzondere periode samengesteld, in de tijd van de coronacrisis. Dat maakt dat deze wat afwijkt van het vorige jaarverslag.

Heb je suggesties hoe we het volgend sociaal jaarverslag nog verder kunnen verbeteren? Laat het ons vooral weten.

Dit jaarverslag is tot stand gekomen met de hulp van verschillende collega's. Heb je een bijdrage geleverd aan dit jaarverslag? Hartelijk dank daarvoor!

Wij wensen je veel leesplezier!

Afdeling bedrijfsvoering, team P&O



WAAR WE VOOR STAAN

In samenwerking met het management en de ondernemingsraad is de Kadernota 2019-2022 opgesteld. Het college van burgemeester en wethouders heeft deze ook vastgesteld.

In deze Kadernota staat dat we samen werken 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. Wij zijn professionals die taakvolwassen, proactief, zelfbewust en verantwoordelijk zijn. We maken de “verbinding” naar buiten, verplaatsen ons in de vraagsteller, denken vanuit mogelijkheden en stellen ons hierin flexibel op.

We werken met elkaar, het bestuur én anderen.



AMBITIES

Bepalend voor ons P&O beleid zijn drie ambities uit de Kadernota. Wij willen een duurzamere, aantrekkelijkere en professionelere werkgever zijn. In 2019 hebben wij al verschillende acties opgepakt. In de komende jaren gaan we hier verder mee.

DUURZAMERE WERKGEVER

Met duurzame inzetbaarheid zetten we in op langer gezond, productief en met plezier werken. Het is de match tussen de belangen van onze medewerkers en het organisatiebelang.

STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING

De contouren van de strategische personeelsplanning hebben in 2019 vorm gekregen en hoe we de strategische personeelsplanning opzetten is duidelijk. Op basis van de besturingsfilosofie, de sociaal economische ontwikkelingen, veranderende wet- en regelgeving en technische ontwikkelingen bepalen we de toekomstige behoefte aan personeel. Dit gaat over de kwantiteit en de kwaliteit van het personeel. Vervolgens zetten we deze behoefte af tegen de bestaande kwantiteit en kwaliteit. Op basis daarvan bepalen we de speerpunten van ons P&O beleid. In 2020 maken we daar een eerste aanzet voor.

PREVENTIEF MEDISCH ONDERZOEK

In 2019 hebben we ons voorbereid op de uitvoering van een preventief medisch onderzoek (PMO). We doen dit om de gezondheid van onze medewerkers in kaart te brengen. Zo signaleren we gezondheids- en werkproblemen in een vroeg stadium. De OR stemde in met het projectvoorstel. Op basis van de resultaten kunnen we maatregelen nemen om de gezondheid van onze medewerkers te beschermen of te verbeteren.

INTERNE COACHES

In juni 2019 heeft een aantal collega's een (basis)training interne coach gevolgd. Hiermee hebben we een interne coachingspool van mensen met een verschillende achtergrond, aanpak, geslacht en leeftijd. De interne coaches zijn snel beschikbaar en makkelijk bereikbaar. Collega's kunnen op een laagdrempelige wijze bij hen terecht met werkgerelateerde vragen en ook met onderwerpen die meer in de privésfeer liggen.

Voor klachten over ongewenst gedrag, zoals (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie kunnen medewerkers terecht bij onze vertrouwenspersonen.



AANTREKKELIJKERE WERKGEVER

Als een goede en moderne werkgever willen we aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden creëren.

HERIJKEN P&O BELEID

Door de herindeling is het P&O beleid geharmoniseerd en zijn we gestart met een actualisatie. Zo zijn een nieuwe thuiswerkregeling en een verbeterde regeling stagevergoeding vastgesteld en geïmplementeerd. Vanaf 2019 werken we met de nieuwe regeling gesprekkencyclus. Hiermee is het voeren van een plannings-, voortgangs- en resultaatgesprek verleden tijd. We voeren in plaats daarvan jaarlijks een POWER-gesprek. POWER staat voor:

Persoonlijke Ontwikkeling, **W**erkplezier, **E**igenaarschap en **R**esultaten.



Hiervoor gaan we niet meer alleen in gesprek met onze 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. De geluiden over de POWER-gesprekken zijn positief. In 2020 gaan we deze regeling in de organisatie evalueren.

WNRA-PROOF

In 2019 hebben we ons voorbereid op de inwerkingtreding van de Wnra. Vanaf 1 januari 2020 vallen de ambtelijk medewerkers onder het civiele arbeidsrecht en is het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Hiervoor hebben we de aanstellingen van onze medewerkers omgezet naar arbeidsovereenkomsten. En zijn de lokale regelingen omgezet naar een Personeelshandboek Gemeente Zevenaar.

EVALUATIE EN ACTUALISATIE INTRODUCTIEBELEID

De afgelopen jaren hebben wij veel nieuwe collega's mogen begroeten. Een eerste indruk kan je maar één keer maken en die moet goed zijn! Een goede introductie in de organisatie en met het werkveld helpt hierbij. Om de introductie van nieuwe collega's soepel te laten verlopen is voor leidinggevendenden een spoorboekje opgesteld. Daarbij worden onze nieuwe medewerkers wegwijs gemaakt door gesprekken met andere medewerkers.

Wegwies in Zevenaar



ARBEIDSMARKTCOMMUNICATIE

We zijn doorgegaan op de ingeslagen actieve weg als het gaat om het verspreiden van onze vacatures via onze sociale mediakanalen (Youtube, Facebook, Twitter en LinkedIn). We geven de organisatie een gezicht door foto's van directe collega's bij de vacatures te plaatsen. En we proberen sfeer mee te geven door quotes van collega's te gebruiken. We horen regelmatig positieve feedback van sollicitanten.

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.

EVALUATIE ZEVENAAR ACADEMIE

Op 22 mei 2018 is de Zevenaar Academie voor twee jaar van start gegaan. Met een tussentijdse evaluatie is eind 2019 besloten hiermee door te gaan. Voor het aanbod van de Zevenaar Academie wordt steeds meer de link gelegd met de kadernota HR en kunnen we samen met het MT de regie nemen over de vorm en inhoud van het opleidingsaanbod.



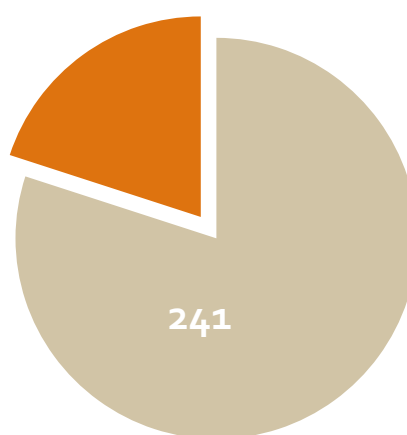
ZEVENAAR ACADEMIE



De Zevenaar Academie is een interne opleidingsacademie met trainingen gericht op de ontwikkeling van basisvaardigheden, vakkennis en persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast zijn er bijeenkomsten om medewerkers te inspireren. Naast een aanbod met fysieke trainingen, kunnen medewerkers online (via GoodHabitZ) leren. We hebben in beeld gebracht hoeveel medewerkers en wie van beide mogelijkheden gebruik gemaakt hebben in 2019.

CIJFERS FYSIEKE TRAININGEN

Aantal deelnemers	241
Aantal trainingen	44 125 sessies
Gemiddelde waardering	7,9
Aantal interne trainers	16



72%

van de medewerkers heeft in 2019 een training gevolgd via de Zevenaar Academie!

CIJFERS ONLINE TRAININGEN

	429 trainingen gestart
	247 deelnemers
	640 uren gestudeerd

2:35 uur

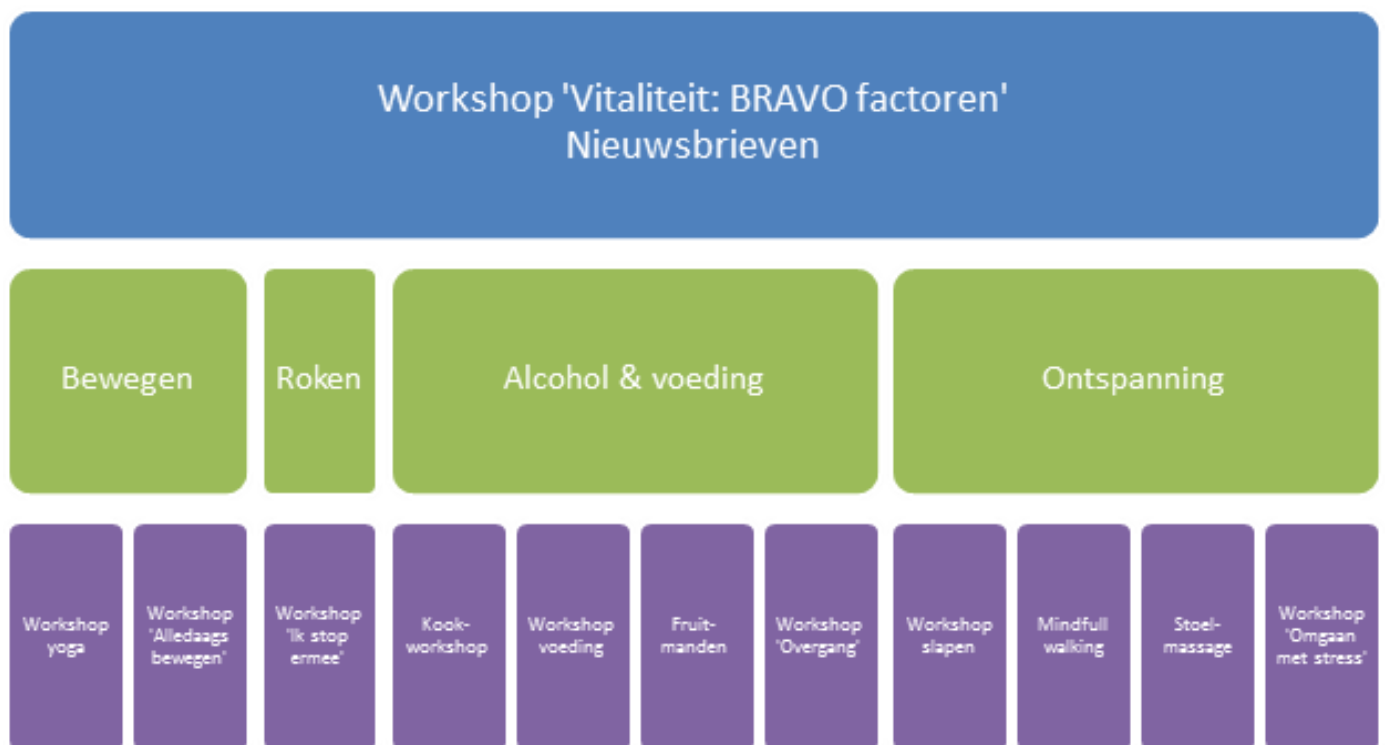
Gemiddeld aantal uren studie per medewerker.

Meer medewerkers hebben een online training gevolgd. Dit komt onder meer omdat de training Informatieveiligheid verplicht was voor alle medewerkers (behalve afdeling OW). Gemiddeld volgden medewerkers 1,7 trainingen. Van de bestede tijd aan GoodHabitZ is ruim 63% opgegaan aan de training informatieveiligheid, 12% aan digitale vaardigheden. De overige uren zijn besteed aan andere onderwerpen.

TRAININGSAANBOD

In het kader van duurzame inzetbaarheid heeft de Zevenaar Academie in 2019 vitaliteit als extra thema aan het aanbod toegevoegd. Hiervoor is de samenwerking gezocht met de Gelderse Sportfederatie.

Op basis van de BRAVO-factoren (**B**ewegen, **R**oken, **A**lcohol, **V**oeding en **O**ntspanning) werden diverse workshops aangeboden.



Naast trainingen:

- Plaatsten we regelmatig berichten (nieuws, feitjes, wist-je-datjes, tips & tricks) over vitaliteit op ons intranet.
- Werd wekelijks op maandag een fruitmand op elke afdeling geplaatst door de lokale fruitkwekerij.
- Werden lunch- en verjaardagswandelingen georganiseerd.
- Plaatsten we stickers op de eerste traptreden en onze lift waarop je kunt zien hoeveel calorieën je verbruikt wanneer je de trap neemt. Als stimulans om wat vaker te trap te nemen.

Kortom, een jaar vol met acties waar goed gebruik van is gemaakt.



VERZUIM

Het gemiddelde verzuimpercentage over 2019 was 6,07 % . We zien ten opzichte van 2018 een toename in het verzuim, ook wat betreft het langdurig verzuim. De oorzaken voor het langdurig verzuim zijn divers. Het nauw én frequent contact houden met de medewerker en het stellen van de juiste vragen draagt in belangrijke mate bij aan een snelle re-integratie. Daarnaast is het belangrijk om eventuele signalen van stress vroegtijdig te herkennen en deze bespreekbaar te maken.

De meldingsfrequentie is het gemiddeld aantal keren dat een medewerker zich per jaar ziek meldt. In 2019 bedroeg de meldingsfrequentie voor de gehele organisatie is 1,02. In 2018 was dit 0,88. Idealiter ligt de meldingsfrequentie tussen 0,7 en 1,0.

VERTROUWENSPERSOON

Bij onze vertrouwenspersonen kunnen medewerkers terecht voor klachten over ongewenst gedrag, zoals (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie. Het afgelopen jaar zijn de vertrouwenspersonen door 15 medewerkers benaderd. Sommigen wilden hun "hart luchten", anderen hadden behoefte aan ondersteuning bij een verdere analyse van hun probleem, zodat zij weer verder konden. De gesprekken gingen soms over privé aangelegenheden die impact hadden op het werk. Of over procedures waar binnen onze organisatie tegenaan werd gelopen.

Van de mogelijkheid om een beroep te doen op een externe vertrouwenspersoon, heeft in 2019 niemand gebruik gemaakt.

In onze 'Klokkenluidersregeling' staat vermeld hoe (vermoedelijke) misstanden gemeld kunnen worden. In 2019 zijn er geen misstanden gemeld.



WEDERZIJD'S RESPECT

De veiligheid, het welzijn en de integriteit van de gemeente Zevenaar staan bij ons voorop. Normoverschrijdend gedrag is dan ook onacceptabel. Wanneer zich onverhoopt toch een situatie voordoet dan wordt dit gemeld in het Gemeentelijk incidentenregistratiesysteem (GIR).

In 2019 zijn er vier meldingen binnengekomen via het GIR. Een melding in het GIR wordt door de direct leidinggevende ontvangen. Hij/zij zorgt voor de verdere afhandeling. De leidinggevende is ook verantwoordelijk voor de opvang en nazorg van de medewerker.

ARBO-ZAKEN

Op het gebied van de arbeidsomstandigheden lag in 2019 de nadruk op het uitvoeren van de acties voortkomend uit de RI&E (Risico Inventarisatie en -Evaluatie) en het organiseren van de agressie- en geweldtrainingen.

TRAININGEN AGRESSIE EN GEWELD

In ons handboek "Wederzijds Respect" is opgenomen dat ieder team met (veel) publiekscontacten om het jaar een agressietraining volgt. We vinden het namelijk belangrijk dat, wanneer je regelmatig in contact bent met onze inwoners, je voldoende kennis en kunde hebt om normoverschrijdend gedrag te herkennen en hierop te kunnen reageren. Omdat ieder natuurlijk op een verschillende manier contact heeft, zijn de trainingen per team afgestemd op de werkzaamheden.

PREVENTIETEAM

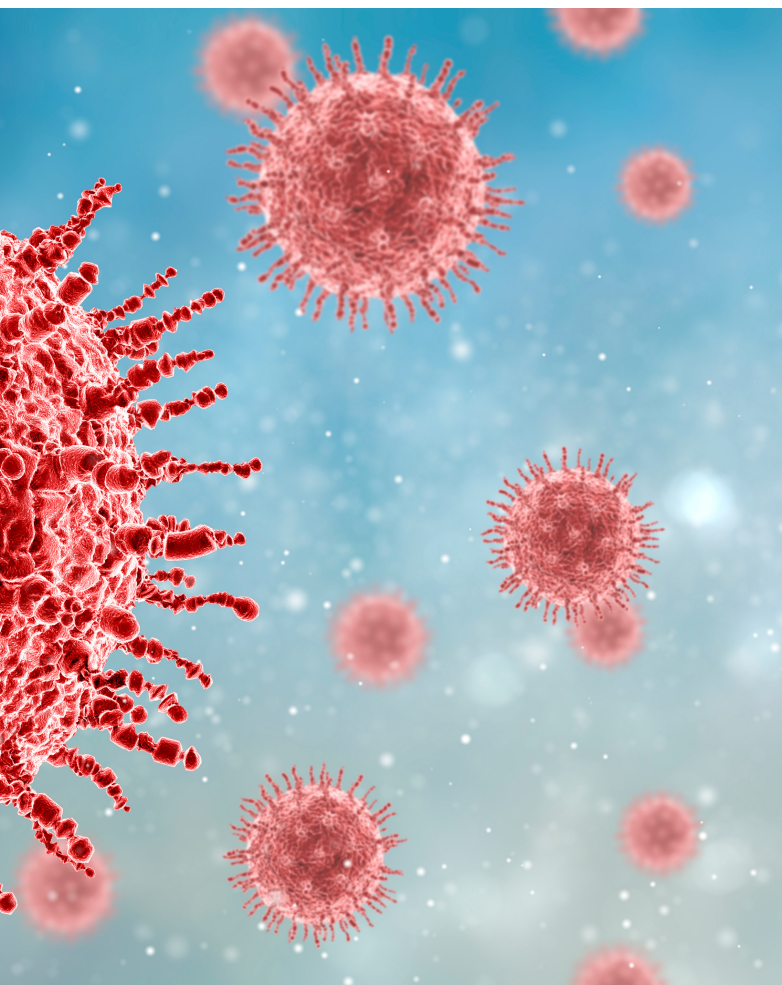
In 2019 stelden we het preventieteam opnieuw samen. Vijf preventiemedewerkers zijn benoemd, na instemming van de OR. Samen met de arbocoördinator vormen zij het preventieteam. Het preventieteam is werkzaam voor de hele organisatie. Zij zijn de vraagbaak op het gebied van veilig en gezond werken. Daarnaast ondersteunen zij de afdelingshoofden bij de dagelijkse zorg voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn op de werkvloer. Ze signaleren knelpunten, houden in de gaten of afgesproken maatregelen uitgevoerd worden en spreken mensen in de organisatie hierop aan.



ARBOCOMMISSIE

De OR heeft een Arbocommissie samengesteld. Deze bestaat uit een deelcommissie van de OR en de Arbocoördinator. In deze commissie worden periodiek alle arbo-gerelateerde zaken besproken.

Het is gebruikelijk om in het sociaal jaarverslag een vooruitblik te geven. Bij het opstellen van dit jaarverslag is ons land in de ban van corona. Dit betekent dat er een her-prioritering van onze werkzaamheden volgt. De HR-kadernota is daarbij onze leidraad.



In dit onderdeel presenteren we onze cijfers. In voorgaande hoofdstukken zijn de meest opvallende al aan bod geweest. Waar nodig wordt in dit hoofdstuk een toelichting op de tabellen gegeven.

FORMATIE 315,17 FTE

280 bezet



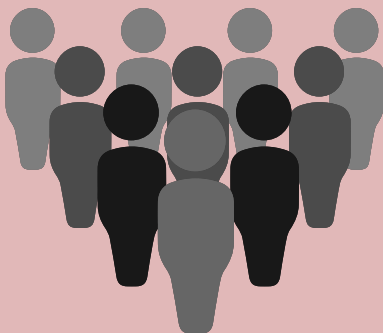
30 niet bezet

IN- EN UITSTROOM,

32 in



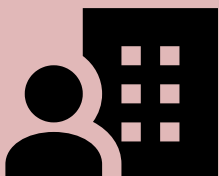
18 uit

TOTAAL 325 MEDEWERKERS**EEN KLEINE MEERDERHEID IS MAN**

155



170

DIENTJAREN 11 JAAR OF MEER 66%

301 vast dienstverband



24 tijdelijk dienstverband

AANTAL FULL- EN PARTTIMERS IS NAGENOEG GELIJK

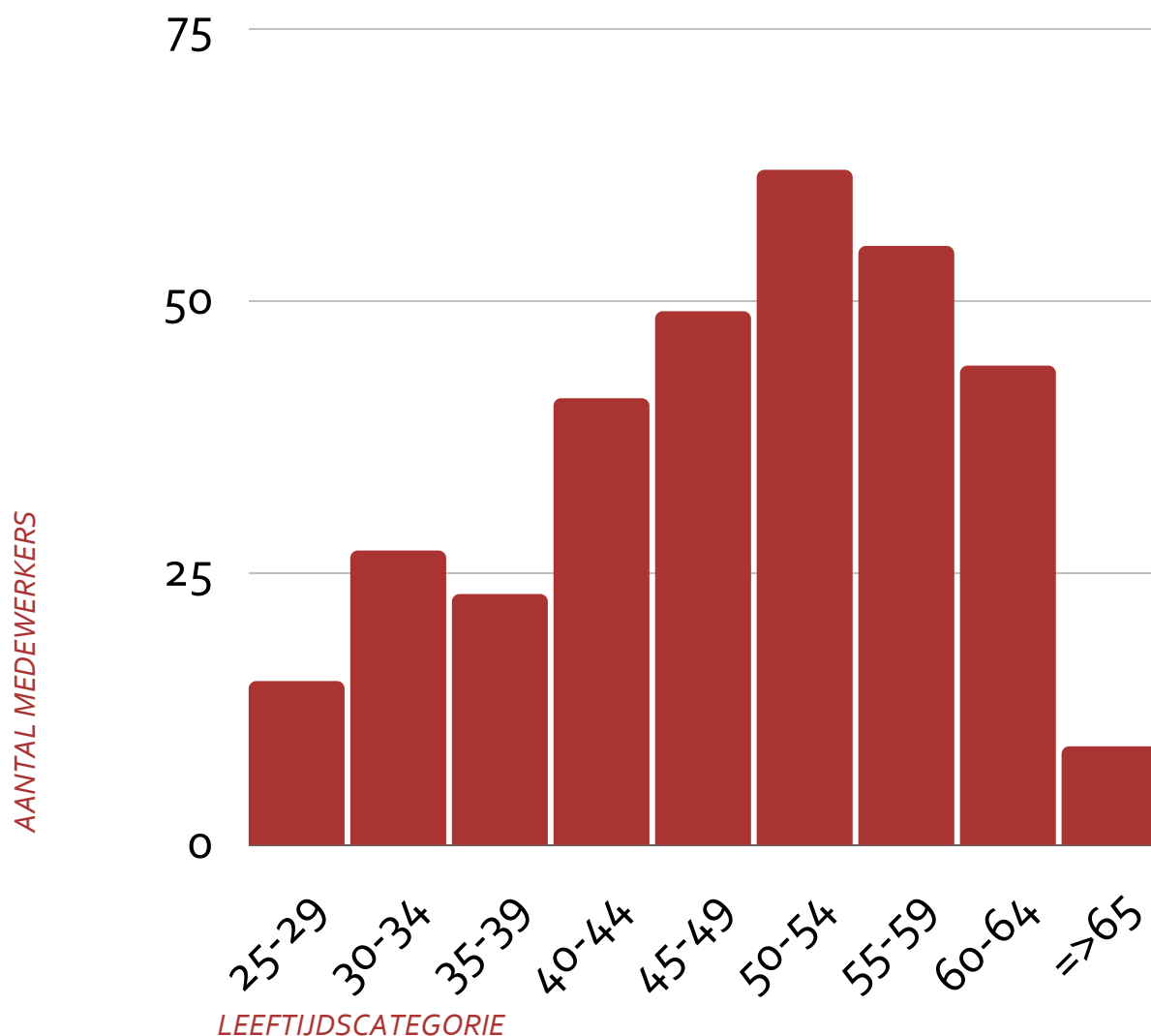
165



160

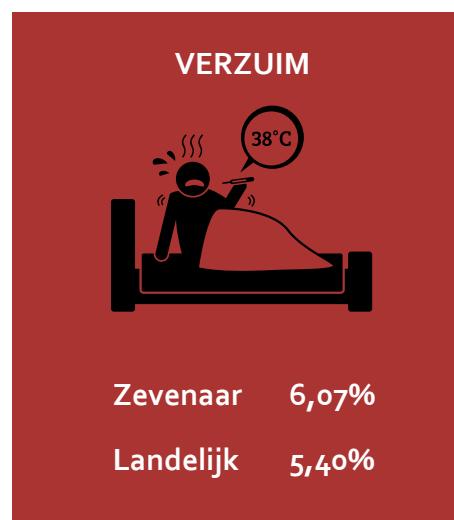
LEEFTIJDOPBOUW

De gemiddelde leeftijd binnen onze organisatie is 48 jaar. Dit is 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. In 2019 hebben we 9 stagiaires begeleid.

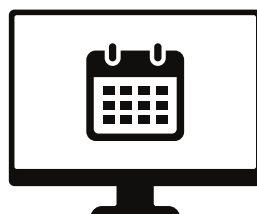


VERZUIM

Gemiddeld was de duur van het verzuim van een medewerker 23,77 dagen.



VERZUIMFREQUENTIE



Zevenaar	1,02%
Landelijk	1,06%

NULVERZUIMERS

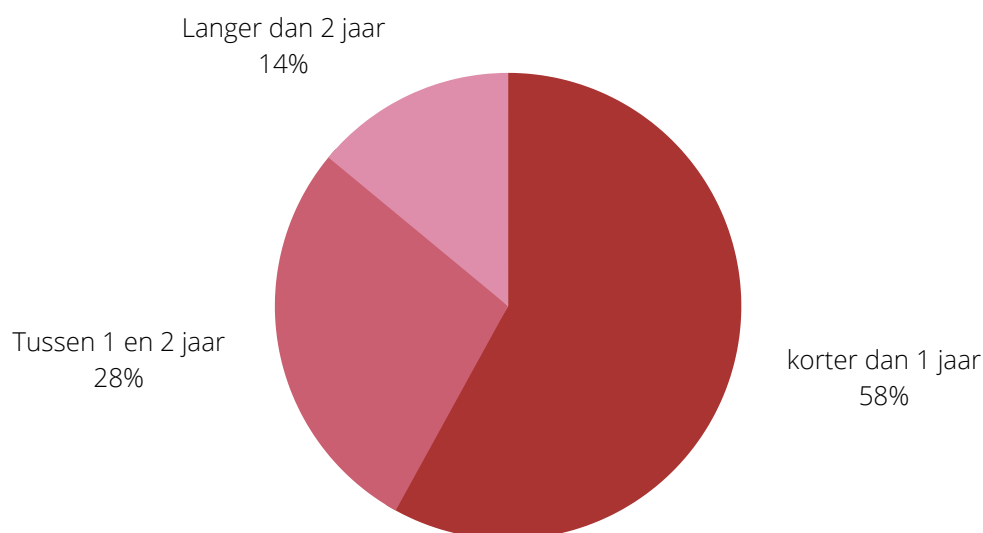


Zevenaar	53%
Landelijk	46%

Landelijk, A&O fonds Gemeenten 20.000 tot 50.000 inwoners.

FLEXIBELE SCHIL

Zevenaar wil een goede balans tussen medewerkers in dienst en ingehuurd krachten (flexibele schil). In 2019 bedroeg de flexibele schil gemiddeld 27% ten opzichte van het personeelsbestand. De flexibele schil werd ingezet op specialistische advieswerk, projecten en voor tijdelijke ondersteuning.



LOOPTIJD INHUURCONTRACTEN

FLEXIBILITEIT, VERBINDING ÉN RUIMTE OM TE LEREN

Sociaal jaarverslag 2020



ZEVENAAR

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	2
P&O-beleid	3
Investeren in onze medewerkers	9
Arbeidsomstandigheden	11
Overig	15
Blik op 2020	17
Feiten en cijfers	18

VOORWOORD

Dit sociaal jaarverslag over het jaar 2020 is opnieuw in een bijzondere periode samengesteld (coronacrisis). Door COVID-19 werden we enerzijds gedwongen de focus te verleggen en anderzijds leidde COVID-19 tot nieuwe uitdagingen in de wijze van uitvoering waar we eerst een oplossing voor moesten vinden. Denk hierbij aan thuiswerkfaciliteiten ter beschikking stellen en zaken die we zouden oppakken, zoals strategische personeelsplanning, zijn uitgesteld. Vanwege de positieve reacties die we kregen op onze vorige verslagen hebben we ook dit keer gekozen voor dezelfde opzet.

Een woord van dank aan alle collega's die hierbij geholpen hebben.

Veel leesplezier!

Bedrijfsvoering, P&O

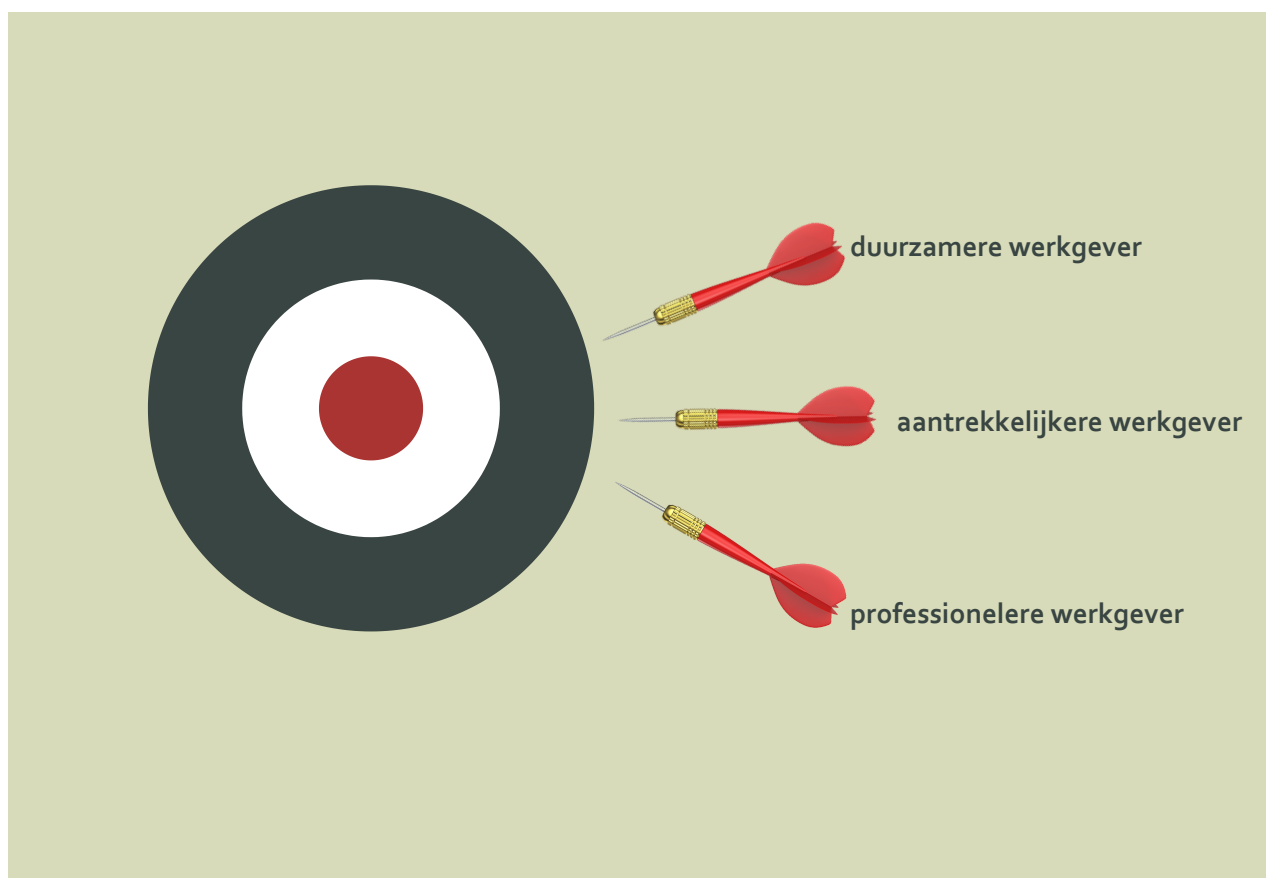


WAAR WE NOG STEEDS VOOR STAAN

Als organisatie werken we met z'n allen aan een professionele, faciliterende en toekomstbestendige organisatie. Essentieel hierbij is dat we in staat zijn ons aan te passen aan de continue veranderende omstandigheden. Dit vraagt flexibiliteit, verbinding én ruimte om te leren. Wij zijn professionals die taakvolwassen, proactief, zelfbewust en verantwoordelijk zijn. We maken de verbinding naar buiten, verplaatsen ons in de vraagsteller, denken vanuit mogelijkheden en stellen ons hierin flexibel op. We werken met elkaar, het bestuur en anderen.

Bepalend voor ons HR-beleid zijn drie geformuleerde ambities in de HR-kadernota: een duurzamere, aantrekkelijkere en professionelere werkgever. In de komende jaren geven we hier verder vorm aan.

In dit kader zijn in 2020 verschillende acties opgepakt.



DUURZAMERE WERKGEVER

Met duurzame inzetbaarheid zetten we in op langer gezond, productief en met plezier werken. Het is de match tussen de belangen van onze medewerkers en het organisatiebelang.

STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING

De contouren van de strategische personeelsplanning hebben in 2020 verder vorm gekregen. We hadden al verder willen zijn met het onderwerp maar door COVID-19 heeft dit wat vertraging opgelopen omdat de focus kwam te liggen op het aanpassen van het HR-beleid.

In diverse oriënterende en voorbereidende gesprekken is duidelijk geworden dat het voor ons een hulpmiddel is om de organisatie- afdelingsdoelstellingen te vertalen naar HR-beleid en activiteiten.

Vragen zoals waar gaan we naartoe als organisatie? Wat betekent dat voor het werk? Zijn onze medewerkers klaar voor de toekomst? Beschikken onze medewerkers over de juiste competenties? Een hoop vragen waar we in 2021 mee gaan starten in Zevenaar.

PREVENTIEF MEDISCH ONDERZOEK

In de periode februari/maart 2020 heeft een Preventief medisch onderzoek (PMO) plaatsgevonden. Deze werd uitgevoerd door het Niped. Met dit PMO werd de gezondheid van onze medewerkers in kaart gebracht.

Met de resultaten uit het onderzoek kunnen we als organisatie maatregelen treffen om de gezondheid van onze medewerkers te beschermen of te verbeteren. Ook hebben medewerkers individueel een persoonlijk advies gekregen over hun wijze van werken en hun leefgewoonten.



De resultaten van het PMO zijn besproken binnen de afdelingen. Hierbij is geïnventariseerd wie behoefte heeft aan begeleiding en werd gezorgd voor een passend aanbod. Ook zijn medewerkers gewezen op het aanbod binnen de Zevenaar Academie voor het volgen van passende trainingen zoals op het gebied van vitaliteit. Tevens volgden de afdelingshoofden een training om vroegtijdig stress en stress gerelateerde klachten te herkennen en te signaleren bij de medewerkers. Dit onderwerp is mede doordat we veelal vanuit huis werken, erg actueel.

INTERNE COACHES

Ook in 2020 konden medewerkers terecht bij een van de coaches uit onze interne coachingspool. Deze coachingspool bestaat uit collega's met een verschillende achtergrond, aanpak, geslacht en leeftijd. Collega's kunnen op een laagdrempelige wijze bij hen terecht met werkgerelateerde vraagstukken, maar ook met onderwerpen die meer in de privésfeer liggen. Uit een evaluatie in oktober 2020 is gebleken dat vijf interne coaches benaderd zijn voor vraagstukken. Zij hebben de collega goed verder kunnen helpen.

Om hun bekendheid verder te vergroten hebben de interne coaches zich nog een keer op Wies (ons intranet) gepresenteerd. Daarnaast hebben ze geregeld op Wies informatie gedeeld over hoe om te gaan met de huidige (thuiswerk)situatie.

*'Mijn tip: vul de reistijd die je voorheen had in met bewegen.
Je gaat je fitter voelen en je krijgt meer structuur in je werkdag!'*



AANTREKKELIJKERE WERKGEVER

Zevenaar wil 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 plaats onafhankelijk werken (flexen). Door in te zetten op herijking van de arbeidsvoorwaarden, aandacht te hebben voor de balans privé en werk in elke levensfase en ons imago is onze ambitie om een aantrekkelijkere werkgever te zijn.

EVALUATIE POWER-GESPREKKEN

Onze medewerkers voeren jaarlijks een POWER-gesprek met hun leidinggevende. **POWER** staat voor Persoonlijke Ontwikkeling, Werkplezier, Eigenaarschap en Resultaten. Hiervoor gaan we niet meer alleen in gesprek met onze 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. Hiermee sta je even stil bij je eigen ontwikkeling: wat heb je nog nodig/wat kan je nog helpen om goed te blijven functioneren zoals bijvoorbeeld opleidingsfaciliteiten.

Eind 2020 is deze regeling geëvalueerd en wordt de regeling aangepast op een drietal punten:

- De medewerkers hoeven niet meer verplicht in gesprek met een collega, klant of maatschappelijke partner.
- Er komt een passend alternatief voor het voeren van gesprekken voor de afdeling Openbare Werken.
- In het kader van eigenaarschap is de medewerker verantwoordelijkheid voor het plannen van een POWER-gesprek, maar het afdelingshoofd heeft de mogelijkheid gekregen de planning van deze gesprekken te organiseren.

De regeling wordt in de loop van het eerste half jaar van 2021 definitief afgestemd met de OR en aangepast.

TIJDELIJKE THUISWERKREGELING

Onze medewerkers werken vanwege het COVID-19 virus zoveel mogelijk thuis. Voor deze situatie is er een tijdelijke thuiswerkregeling opgesteld. De regeling is van toepassing op medewerkers die in dienst zijn van gemeente Zevenaar.

Wanneer medewerkers het aan bepaalde arbo-voorzieningen op de thuiswerkplek ontbreekt, dan kunnen zij in overleg met hun leidinggevende zelf deze voorzieningen aanschaffen en declareren. Van deze aantrekkelijke regeling is en wordt veel gebruik gemaakt.



ONDERHOUDSRONDE/ACTUALISERINGSRONDE HR21

In 2020 is voor het eerst een actualiseringsronde gehouden voor het functiewaarderingssysteem HR21. Op deze wijze blijft ons functiehuis actueel en worden gelijkwaardige taken organisatie breed, gelijkwaardig gewaardeerd. In totaal zijn 16 functies beoordeeld voor een heroriëntatie op de indeling. Dit waren 6 bestaande functies en 10 nieuwe functies. De gemeentesecretaris stelt de nieuwe functies vast. Volgend jaar vindt wederom een onderhoudsronde plaats om zo door diverse landelijke ontwikkelingen een actueel functieboek te behouden.

INTRODUCTIEBELEID

Het afgelopen jaar heeft Zevenaar veel nieuwe collega's mogen begroeten en een eerste indruk kan je maar één keer maken; die moet goed zijn! Door COVID-19 is ook dit anders gegaan. Het ontmoeten van nieuwe collega's ging lastig en veelal digitaal. Daarnaast werden nieuwe medewerkers nu ook digitaal geïnformeerd over de personeelsvereniging, de ondersteuningsmogelijkheden vanuit P&O en de Zevenaar Academie. Nieuwe medewerkers ontvangen een uitnodiging voor het afleggen van de ambtseed/beloofte. Deze wordt in een persoonlijk moment door de gemeentesecretaris/algemeen directeur afgenomen.



ARBEIDSMARKTcommunicatie

De gemeentelijke organisatie is een kennisorganisatie die vooral afhankelijk is van het aantrekken en behouden van menskracht om aan de opgaven, waar de gemeente voor staat, invulling te geven. Ten aanzien van aantrekkelijk werkgeverschap loopt de gemeente Zevenaar, evenals in de regio, aan tegen krapte op de arbeidsmarkt. Gelet op de verdere decentralisatie van overheidstaken zal deze krapte zich de komende jaren blijven manifesteren. Dit dwingt ons er niet alleen toe om na te denken over hoe wij ons als aantrekkelijke werkgever willen presenteren, maar ook over hoe wij daar op korte termijn concreet invulling aan gaan geven.

Vacatures verspreiden we actief via onze social mediakanalen (Facebook, Twitter, Instagram en LinkedIn). Door foto's en quotes van directe collega's erbij te plaatsen, geven we de organisatie een gezicht en proberen we de informele sfeer mee te geven!



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.

Dit betekent dat investering in kennis, vaardigheden en gedrag essentieel is. Naast het aantrekken van de juiste nieuwe medewerkers is ook het actueel houden van de medewerkers noodzakelijk.



Aan alle medewerkers van de gemeente Zevenaar,

Met veel genoegen kan ik jullie vertellen dat het college van B&W heeft besloten om Danielle Jansen te 'benoemen' tot algemeen directeur/secretaris. Het college laat zich bij haar overwegingen mede leiden door een adviescommissie bestaande uit een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad en het managementteam. We waren unaniem van mening dat Danielle's ervaring, kennis en kunde, maar vooral ook haar persoonlijkheid haar uitermate geschikt maken om deze functie te vervullen.

ZEVENAAR ACADEMIE

De Zevenaar Academie is een interne opleidingsacademie met trainingen gericht op de ontwikkeling van basisvaardigheden, vakkennis en persoonlijke ontwikkeling.

Voor 2020 stond een opleidingsprogramma klaar dat aansloot op de visie van onze gemeente en bij de behoefte van onze medewerkers. Medewerkers en management zijn daarvoor nadrukkelijk bevraagd over wat zij nodig dachten te hebben. Zoals alles werd beïnvloed door COVID-19, gold dat ook voor de Zevenaar Academie.

Fysieke groepstrainingen zijn geannuleerd waardoor een groot deel van de trainingen niet heeft plaatsgevonden. De Zevenaar Academie is op zoek gegaan naar mogelijkheden om trainingen online aan te bieden. Hierin is zij deels geslaagd omdat niet alle trainingen geschikt zijn als online-training. Ook merkten we dat medewerkers, die nu opeens alles vanachter hun beeldscherm moesten doen, minder animo hadden om ook nog eens een training te volgen via het beeldscherm. Desondanks is de Zevenaar Academie erin geslaagd 14 trainingen aan te bieden, waar 112 medewerkers gebruik van hebben gemaakt.

Het jaar 2020 is gebruikt om de Zevenaar Academie verder te professionaliseren. Dit heeft geresulteerd in een samenwerking met Online Academie per januari 2021. Medewerkers kunnen plaats-onafhankelijk een breed opleidingsaanbod benaderen. Het aanbod bestaat uit zowel fysieke en online trainingen, e-learningen en quick-learningen.



TRAININGSAANBOD

Voor 2020 was er een programma opgesteld op basis van drie hoofdthema's. Deze thema's waren:

- Basisvaardigheden: onder andere heldere adviezen schrijven, effectief communiceren bij lastige gesprekken, haal meer uit je telefoon en een typecursus.
- Vakmanschap: onder andere planmatig en zaakgericht werken, inkoop en aanbesteding, Excel en de cursus 'wat is nou eigenlijk die omgevingswet?'.
- Persoonlijke ontwikkeling: onder andere creatief denken, mediation vaardigheden, persoonlijke presentatie en digitalisering via de iPad.

ONLINE LEREN VIA E-LEARNINGS

Medewerkers hebben een account voor GoodHabit. Daarmee kunnen zij vanaf iedere plek met internetverbinding online trainingen volgen. Er worden ruim 120 trainingen aangeboden en iedere maand komt er weer een nieuwe training bij. De trainingen gaan over veel verschillende onderwerpen, variërend van office (Word, Excel, etc.) tot persoonlijke effectiviteit, management, veiligheid en social media. Eind 2020 is de inzet van GoodHabit geëvalueerd.

VERPLICHTE TRAINING

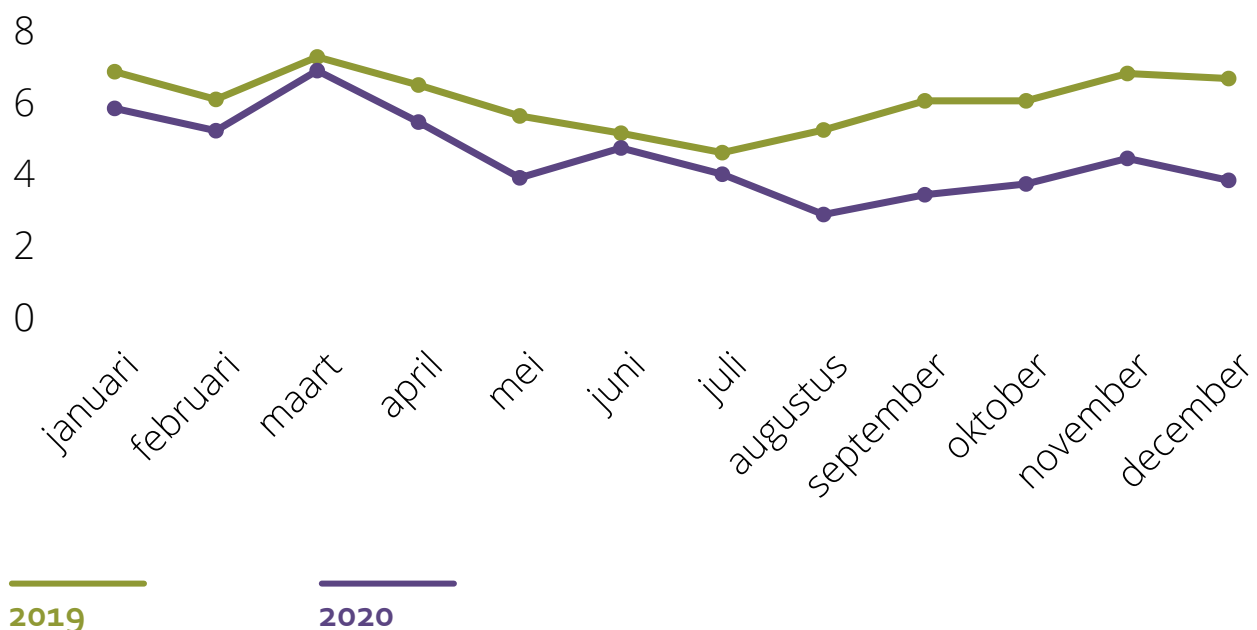
De basis voor het volgen van een training aan de Zevenaar Academie is dat medewerkers dit doen vanuit hun eigen ontwikkelbehoefte. Er zijn echter thema's waar we organisatiebreed alle medewerkers verplicht bij willen betrekken. Hier gaan we terughoudend mee om. In 2020 was alleen de training informatieveiligheid verplicht.



VERZUIM

Over 2020 bedroeg het gemiddelde verzuimpercentage 4,48%. We zien ten opzichte van 2019 een daling in het verzuim, ook wat betreft het langdurig verzuim. De oorzaken voor het langdurig verzuim zijn divers. Het nauw én frequent contact houden met de medewerker en het stellen van de juiste vragen draagt in belangrijke mate bij aan een snelle re-integratie. Daarnaast is het belangrijk om eventuele signalen van stress vroegtijdig te herkennen en deze bespreekbaar te maken. Preventieve consulten en interventies worden regelmatig ingezet.

Bij de verzuimstatistieken wordt over heel 2020 een geleidelijke daling waargenomen. Vanaf september 2020 een lichte stijging. Dit is seizoensgebonden.



De meldingsfrequentie is het gemiddeld aantal keren dat een medewerker zich per jaar ziekmeldt. In 2020 bedroeg de meldingsfrequentie voor de gehele organisatie 0,80. In 2019 was dit 1,02. Idealiter ligt de meldingsfrequentie tussen 0,7 en 1,0.

Het A&O-fonds geeft aan dat ook landelijk het ziekteverzuim bij gemeenten is gedaald. In eerste instantie komen deze lagere ziekteverzuimcijfers wellicht onverwacht, aangezien 2020 in het teken stond van COVID-19. De coronabesmettingen lijken echter een bescheiden invloed te hebben op het ziekteverzuim bij gemeenten. Waarschijnlijk heeft het vele thuiswerken in 2020 bijgedragen aan lagere verzuimcijfers. COVID-19 werd dan ook in slechts 13% van de gevallen door bedrijfsartsen aangewezen als één van de belangrijkste oorzaken voor ziekteverzuim.

VERTROUWENSPERSOON

Bij onze vertrouwenspersonen kunnen medewerkers terecht voor klachten over ongewenst gedrag, zoals (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie.

Het afgelopen jaar zijn de vertrouwenspersonen door 11 medewerkers benaderd en hebben er in totaal 39 gesprekken plaatsgevonden. Sommigen wilden hun "hart luchten", anderen hadden behoefte aan ondersteuning bij een verdere analyse van hun probleem zodat zij weer verder konden. De gesprekken gingen soms over privéaangelegenheden die impact hadden op het werk. Of over procedures waar binnen onze organisatie tegenaan werd gelopen.

Eén medewerker heeft een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon in 2020.

In onze 'Klokkenluidersregeling' staat vermeld hoe (vermoedelijke) misstanden gemeld kunnen worden. In 2020 zijn er geen misstanden gemeld.



WEDERZIJDIG RESPECT

De veiligheid, het welzijn en de integriteit van de gemeente Zevenaar staan bij ons voorop. Normoverschrijdend gedrag is dan ook onacceptabel. Wanneer zich onverhoopt toch een situatie voordoet, dan wordt dit gemeld in het Gemeentelijk incidentenregistratiesysteem (GIR).

In 2020 zijn er 10 meldingen binnengekomen via het GIR. Dit is een stijging ten opzichte van 2019, toen waren er namelijk vier meldingen. Deze stijging komt vooral doordat de meldingen nu beter en consequenter worden geregistreerd en dat we er meer aandacht voor hebben! 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.

ARBO-ZAKEN

Op het gebied van de arbeidsomstandigheden lag in 2020 de nadruk op het nemen van maatregelen vanwege COVID-19. Er is een coronawerkgroep samengesteld die de verantwoordelijkheid nam voor het coronabeleid vanuit het perspectief van onze werkgeversrol. Het kantoorgebouw werd zodanig aangepast (looproutes, afzetten van werkplekken voor de 1,5 meter afstand) en toegerust (extra schoonmaak, desinfectiemiddelen) dat aan de algemene- en hygiënemaatregelen werd voldaan. Voor de langere termijn is door het MT een notitie omarmd om de organisatie en het werk in te richten op het zogenaamde hybride werken (deels thuis en deels op kantoor). Dit zal zijn gevolg krijgen in 2021.



Vanaf half maart 2020 zijn maatregelen genomen en is er steeds bijgestuurd. Er zijn acties ondernomen om het werk en het welzijn van medewerkers op peil te houden, waar nodig met individueel maatwerk.

Er zijn notities en handreikingen opgesteld over de verplichtingen van de werkgever voor het thuiswerken, de psychische impact, thuiswerkfaciliteiten en verlofbeleid. Zo zijn medewerkers erop gewezen om voor psychische ondersteuning contact op te nemen met de bedrijfsarts (preventief spreekuur). Maar ook werd geregeld dat zij voor hun vraagstukken op het gebied van stress, (werk)druk, werk- en privébalans, angst en onzekerheden terecht konden bij Cenzo (Centraal Netwerk Zorg) voor een E-consult. In 2020 maakten drie medewerkers gebruik van deze mogelijkheid.

De afdelingshoofden hebben in hun team en individuele overleggen aandacht besteed aan de thuiswerkomstandigheden. En door hen werd de eerder in dit verslag genoemde workshop 'Vroegtijdig herkennen en signaleren van stress en stress gerelateerde klachten' gevolgd.

Samen met de OR werd in juni 2020 een enquête uitgezet onder medewerkers om hen te bevragen naar hun ervaringen in deze periode. Hieruit kwam naar voren dat het thuiswerken veel collega's op zich wel goed bevalt. Minder reistijd, meer concentratie en 'niet zoeken naar een werkplek' wordt als een voordeel gezien. Nadelen worden gezien in de vermenging van werk en privé (zeker in de periode waarin de scholen en kinderopvang werden gesloten), werkdruk, communicatie en de verbinding met elkaar. Voor het ontbreken van een aantal faciliteiten op de thuiswerkplek is de eerder in dit verslag genoemde 'Tijdelijke Thuiswerkregeling' opgesteld.

TRAININGEN AGRESSIE EN GEWELD

In ons handboek 'Wederzijds Respect' is opgenomen dat ieder team met (veel) publiekscontacten om het jaar een agressietraining volgt. We vinden het namelijk belangrijk dat, wanneer een medewerker regelmatig in contact is met een ander, hij/zij voldoende kennis en kunde heeft om normoverschrijdend gedrag te leren herkennen en hierop te kunnen reageren.

De trainingen Agressie en Geweld konden vanwege corona helaas niet doorgaan. Zodra de maatregelen dit toelaten, worden deze alsnog ingepland.



AANBESTEDING INHUUR TOT SCHAAL 8

De gemeente Zevenaar maakt regelmatig gebruik van inhuurkrachten. In regionaal verband werken wij samen bij de aanbesteding van flexibele arbeid. Op ambtelijk niveau is mede hiervoor in 2009 de Vereniging P&O Netwerk regio Ede-Arnhem-Nijmegen opgericht. Het doel is onderlinge deskundigheidsbevordering op HRM-gebied en het samen aanbesteden van HRM-diensten. Het contract van het samenwerkingsverband van onze gemeente met de inhuurpartner Driessen HRM liep af op 31-12-2020.

De gemeente Zevenaar heeft samen met de deelnemende organisaties een aanbesteding gedaan om zo een nieuw meerjarencontract af te sluiten voor de dienstverlening op het gebied van contractmanagement (voor het "verlonen" van eigen werving en ZZP'ers) en uitzenden tot schaal 8. Dit contract is ingegaan op 1 januari 2021 en loopt tot 1 januari 2024. Aan drie partijen, te weten: Driessen, Adecco en Randstad is het perceel uitzenden gegund. Voor het perceel contractmanagement heeft Driessen gewonnen.



WET BANENAFSPRAAK

Het kabinet en werkgevers hebben afgesproken om extra banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit wordt geregeld in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (in equivalenten van 25,5 uur per week). Gemeenten, inclusief gemeenschappelijke regelingen, hebben zich sterk gemaakt voor 5.250 banen, die in 2023 gerealiseerd moeten zijn. Eind 2020 hebben gemeenten bijna 5.500 banen in het kader van de banenafpraak ingevuld. Daarmee is de doelstelling van 5.250 gerealiseerde banen vroegtijdig behaald. De gemeente Zevenaar voldoet in 2020 ruimschoots aan de Banenafpraak.

DIGITALISERING

Gedurende het jaar 2020 is P&O verder gegaan met het digitaliseren van HR-processen in Self Service van Youforce. Enkele processen die inmiddels zijn gedigitaliseerd: aanvragen studiefaciliteiten, nevenwerkzaamheden, ouderschapsverlof, geboorteverlof, afstandsverklaring collectieve AOV, werkgeversverklaring, wijzigen werkdagen, declaratie tijdelijke thuiswerkregeling Arbo, integriteits- en geheimhoudingsverklaring externen en aan- of afmelden personeelsvereniging.

Met het digitaliseren van de processen verwachten we onder andere dat:

- Medewerkers hebben meer mogelijkheden om zelf HR-zaken te regelen, denk hierbij bijvoorbeeld aan declaraties.
- De HR-processen meer gestroomlijnd zijn doordat het HR-systeem voor ons werkt door automatische herinneringen, checks en rapportages die eenvoudig gedraaid kunnen worden.
- Het ons helpt bij het voldoen aan de actuele wetgeving (AVG en de Wet Arbeid in Balans).

Zelfs voor ons personeelshandboek en CAO hebben we tegenwoordig een handige app!



Gebruikelijk is om in het sociaal jaarverslag een vooruitblik te geven. Bij het opstellen van dit jaarverslag is ons land nog steeds in de ban van COVID-19. Er heeft een herprioritering van onze werkzaamheden plaatsgevonden. De HR-kadernota is daarbij onze leidraad.

Onderstaande zaken gaan zeker in 2021 opgepakt worden:

- Strategische personeelsplanning (SPP)
- Een nieuwe procedure voor inhuur schaal 8 en hoger
- Afronding van de evaluatie POWER-gesprekken
- Verdere digitalisering van HR-procedures
- Gefaseerd terugkomen naar het werk (corona); het zogenaamde hybride werken
- Integriteit
- Doorontwikkeling Zevenaar academie



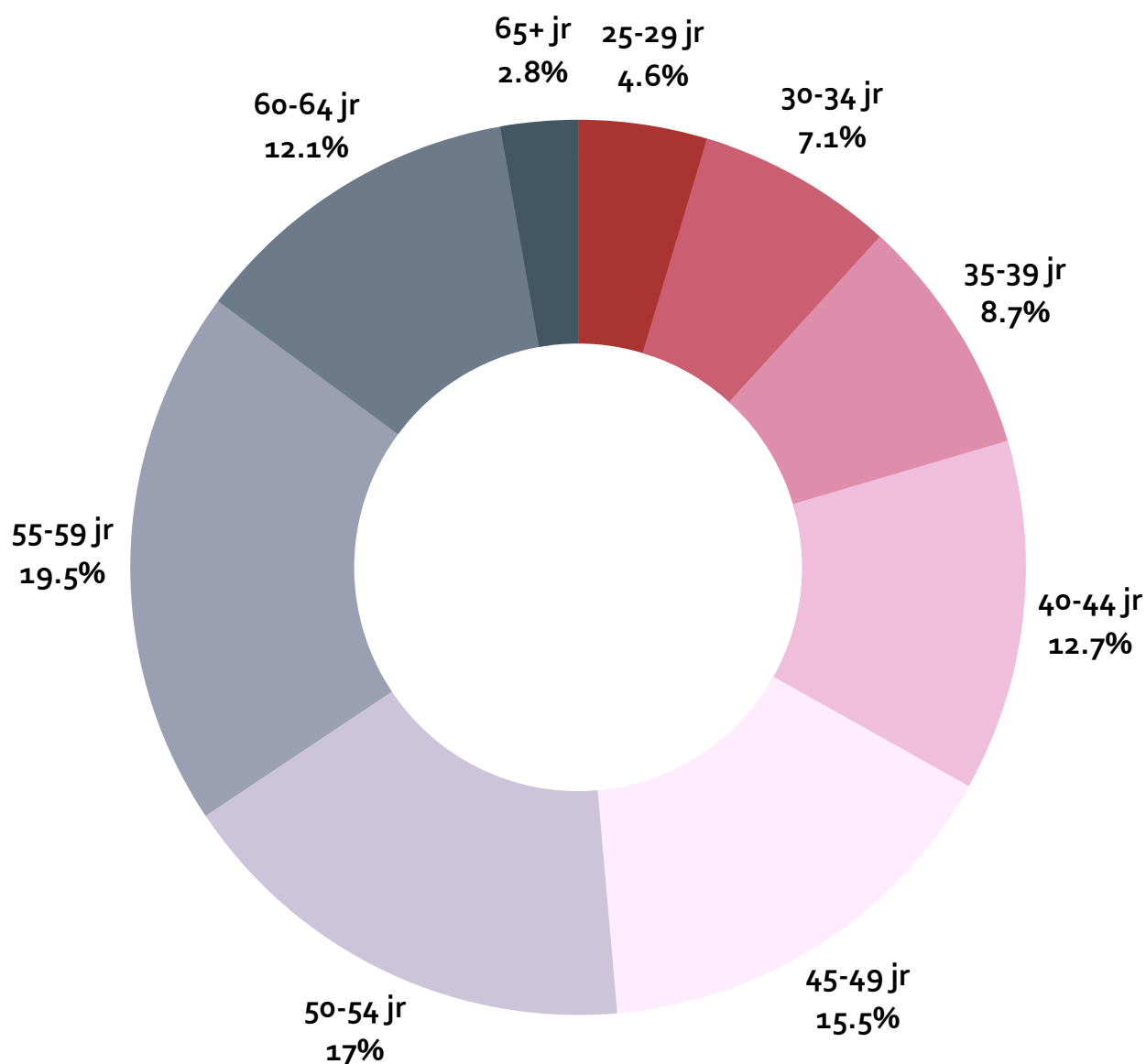
In dit onderdeel presenteren we onze cijfers. In voorgaande hoofdstukken zijn de meest opvallende al aan bod geweest. Waar nodig wordt in dit hoofdstuk een toelichting op de tabellen gegeven.

FORMATIE



LEEFTIJDOPBOUW

De gemiddelde leeftijd binnen onze organisatie is 49 jaar. Cijfers vanuit het A&O-fonds laten echter zien dat de gemiddelde leeftijd van gemeentepersoneel in 2020 is gezakt naar 47,7 jaar. Met behulp van gerichte arbeidsmarktcommunicatie en het inzetten van stagiaires proberen we jongere collega's enthousiast te maken voor onze organisatie. In 2020 hebben we wederom 9 stagiaires begeleid.



VERZUIM

Gemiddeld was de duur van het verzuim van een medewerker 35,34 dagen.



Landelijk, A&O fonds Gemeenten 20.000 tot 50.000 inwoners.

FLEXIBELE SCHIL

Zevenaar wil een goede balans tussen medewerkers in dienst en ingehuurd krachten (flexibele schil). In 2020 bedroeg de flexibele schil gemiddeld 27% ten opzichte van het personeelsbestand. De flexibele schil werd ingezet op specialistische advieswerk, projecten en voor tijdelijke ondersteuning. Gemiddeld waren er 117 contracten.

LOOPTIJD INHUURCONTRACTEN

