



Sociaal jaarverslag 2020

Beste lezer,

Met veel plezier presenteren we je in dit sociaal jaarverslag de resultaten van de gemeente Zwolle over 2020. Door corona was het een bijzonder jaar, voor onze samenleving, maar ook voor de gemeente Zwolle.

Het was een periode waarin we klaar stonden voor de stad en met passie verbinding maakten met inwoners en bedrijven in deze lastige tijd. We deden dit samen, maar iedereen op zijn of haar eigen manier. Een deel van de medewerkers werkte volledig vanuit huis en de vitale beroepen op locatie, zij stonden in de frontlinie. Denk aan de Sociaal wijkteams, handhavers, baliemedewerkers en vele anderen.

Medewerkers werden in hun privéleven ook op allerlei manieren geraakt door corona. Sommige collega's of hun dierbaren werden getroffen door het virus, en anderen kregen er een dagtaak bij met het thuisonderwijs. Daarnaast ging het normale werk gewoon door.

We hebben gewerkt aan veel uiteenlopende opgaven voor de stad, bijvoorbeeld: de leefbaarheid in de stad, de klimaatopgave, gezondheid en bereikbaarheid.

Hieronder een paar opvallende punten uit het sociaal jaarverslag 2020:

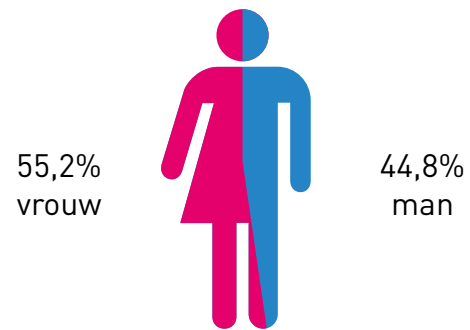
- We zien een stijging in het aantal trajecten bij het bedrijfsmaatschappelijk werk. Het was een pittig jaar voor onze medewerkers. We zijn blij dat ze de weg wisten te vinden naar onze bedrijfsmaatschappelijk werker.
- Helaas konden we minder stagiairs een stageplek aanbieden in vergelijking met vorig jaar.
- Het verzuimpercentage van 4% is lager dan in 2019 (4,7%). We verwachten dat dit komt door het thuiswerken. Medewerkers zijn minder geneigd om zich ziek te melden.
- De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers is in 2020 gedaald. We zijn hier trots op, want Zwolle wil ook een aantrekkelijke werkgever zijn voor de jongere generatie.

We zijn enorm trots op de veerkracht, wendbaarheid en samenwerking van onze medewerkers. Zonder hen hadden we de dienstverlening voor de stad niet kunnen voortzetten.

Liesbeth Borsboom,
Gemeentesecretaris ad interim

Inclusiviteit

Vrouw-/manverhouding



100.000+-gemeenten (excl.g4)
54% vrouw en 46% man (2019)

Gemeentelijke bezetting in personen



In 2019: 1050 personen

Generatiepact



Generatiepact in totaal
118 deelnemers

Gemiddelde leeftijd



100.000+-gemeenten
(excl. g4): 48,1 (2019)

Jong talent

Wet banenafsprak



Quotum 2020 = 21,6 fte
Gemeente Zwolle = 25,7 fte

Aantal stagiairs



In 2019: 108 stagiairs

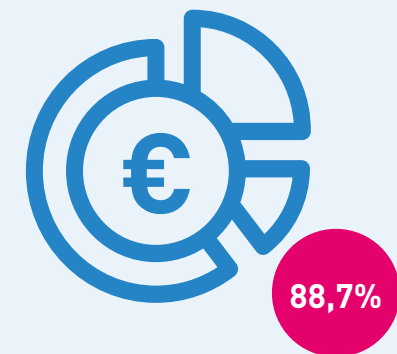
Aantal trainees



In 2019: 6 trainees

Opleidingsbudget

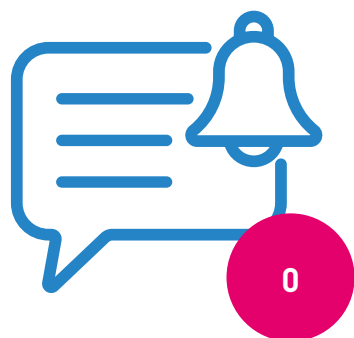
In 2020 besteed



In 2019: 95,6%

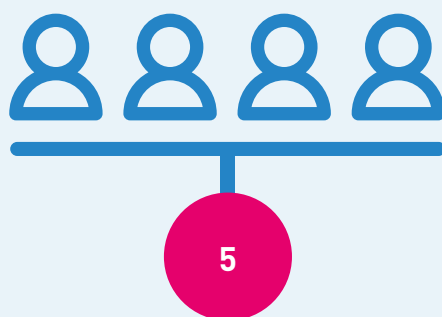
Integriteit, vertrouwenspersonen en agressie

Integriteitsmeldingen



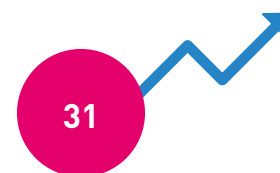
In 2020 zijn er geen integriteitskwesties gemeld

Vertrouwenspersonen



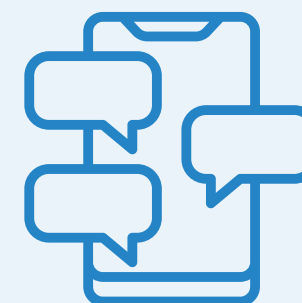
In 2020 is er 5 keer een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon

Agressiemeldingen



2020: 31 meldingen
2019: 48 meldingen

Bedrijfsmaatschappelijk werk



2020: 44 trajecten
2019: 36 trajecten

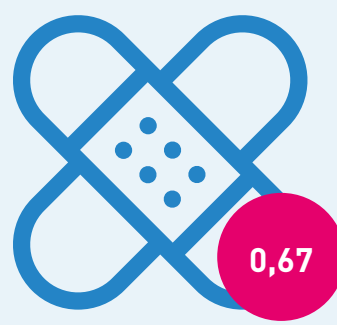
Vitaliteit

Verzuimpercentage



100.000+-gemeenten
(excl. g4): 5,7% (2019)

Ziekmeldingsfrequentie



100.000+-gemeenten
(excl. g4): 1,04 (2019)

Inhoud

1 Inclusieve organisatie	6	4 Arbo	15
1.1 Demografische weergave personeelsbestand	6	4.1 Duurzame inzetbaarheid	15
1.2 Wet banenafspraken	7	4.2 Veilig werkklimaat	15
1.3 Instroom/uitstroom	8	4.3 Agressie-incidenten	16
1.4 Externe inhuur	9	4.4 Vief & Fit	16
		4.5 Thuiswerken	17
2 Arbeidsmarkt	10	4.6 Verzuim	18
2.1 Zwolle maakt werk van verjonging	11		
		5 Blik, centrum voor loopbaan en talent	19
3 Zwolle, de lerende organisatie	13	5.1 Terugblik 2020	19
3.1 Opgave gericht werken	13	5.2 Blended coaching	19
3.2 Leren en ontwikkelen	14		
3.3 Learning Management System	14	6 Functiewaarderingssysteem HR21	21

Inclusieve organisatie

De gemeente Zwolle wil een inclusieve werkgever zijn. Een organisatie waar iedereen zichzelf kan zijn, ongeacht leeftijd, culturele achtergrond, godsdienstige overtuiging of seksuele voorkeur. De organisatiecultuur van een inclusieve werkgever erkent verschillen en omarmt deze.

Demografische weergave personeelsbestand

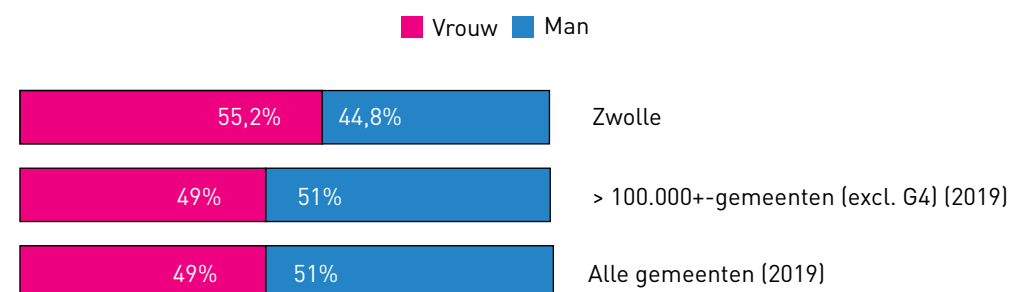
Het aantal medewerkers in 2020 groeide ten opzichte van 2019 met 65 medewerkers. De teller in 2020 staat in totaal op 1115 medewerkers.

Hiervan is 55,2% vrouw.

- In vergelijking met de 100.000+-gemeenten en alle gemeenten werken bij Zwolle meer vrouwen dan mannen.

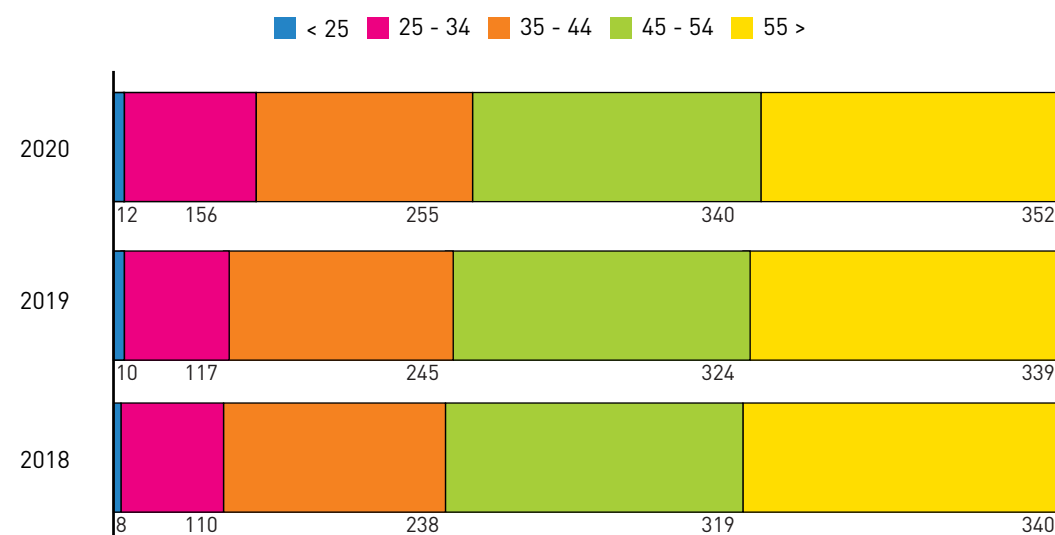
Binnen de gemeente Zwolle zien we de gemiddelde leeftijd van onze medewerkers dalen in vergelijking met 2019. In 2019 was de gemiddelde leeftijd 48,1 en in 2020 is dit gedaald naar 47,6. Dit blijkt ook uit figuur 2, die de leeftijdsopbouw weergeeft. De leeftijdscategorie 25 – 34 jaar nam in 2020 toe in vergelijking met 2019 en 2018.

Gemiddelde bezetting in fte naar sekse in 2020



Figuur 1: Verhouding vrouw/man

Leeftijdsopbouw 2018 - 2020



Figuur 2: Vergelijking leeftijdsopbouw uitgedrukt in aantallen en leeftijdsgroepen

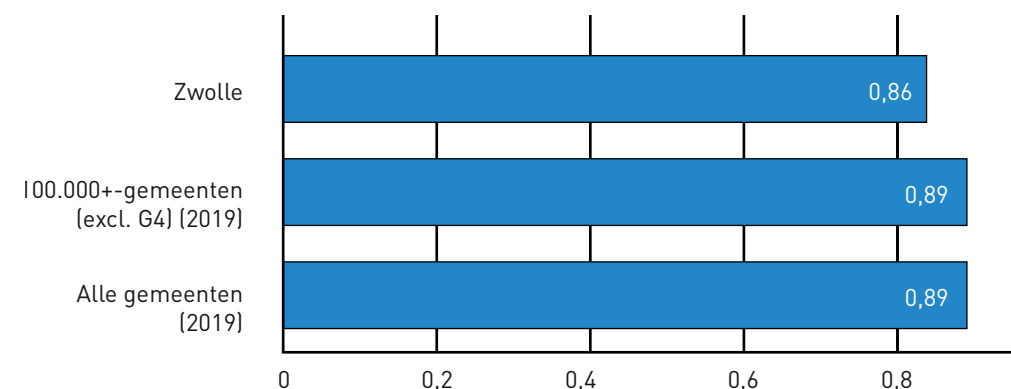
In vergelijking met de 100.000+-gemeenten en alle gemeenten is de deeltijdfactor bij Zwolle lager. Dit betekent dat er gemiddeld bij Zwolle minder medewerkers parttime werken dan voltijd.

Wet banenafspraken

Het quotum voor de Wet banenafspraken voor 2020 was 21,6 fte. Zwolle voldoet met 25,7 fte aan het gestelde quotum.

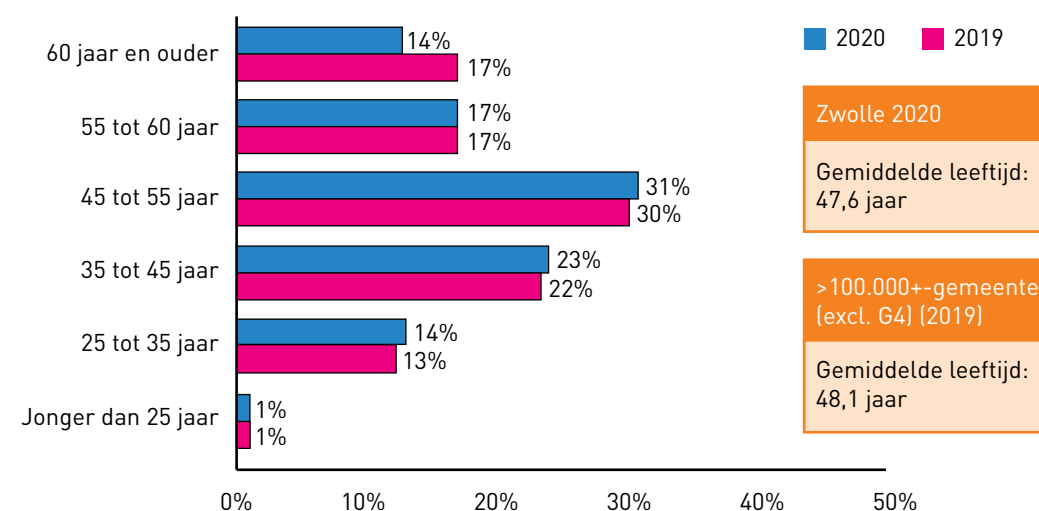
We blijven onverminderd inzetten op een inclusieve organisatie. Dit vinden we als organisatie belangrijk en het draagt bij aan onze verantwoordelijkheid vanuit goed werkgeverschap.

Deeltijdfactor in 2020



Figuur 3: Deeltijdfactor 2020 Gemeente Zwolle

Gemiddelde leeftijd en gemeentelijke bezetting in fte naar leeftijd in 2019/2020



Figuur 4: Gemiddelde leeftijd en gemeentelijke bezetting in fte naar leeftijd 2019/2020

Instroom/uitstroom

In totaal kwamen 138 medewerkers nieuw binnen en verlieten 57 medewerkers de organisatie in 2020. Figuur 5 biedt inzicht in instroom versus uitstroom in 2020, uitgesplitst naar leeftijdsklassen. Hieruit blijkt dat de hoogste uitstroom valt binnen de leeftijdscategorie van 55+ en de hoogste instroom in de leeftijdscategorie tot 35 jaar.

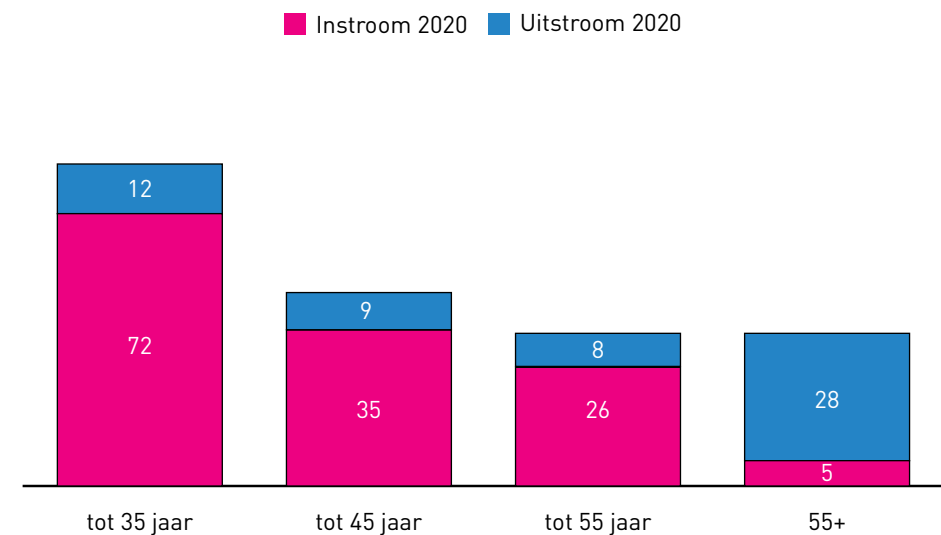
- Dit verklaart de daling van de gemiddelde leeftijd binnen Zwolle.

Figuur 6 toont inzichten in de uitstroom, in relatie tot operationeel, tactisch en strategisch niveau van medewerkers. Operationeel niveau is personeel tussen schaal 1 en 8, tactisch niveau is personeel tussen schaal 9 en 12 en strategisch niveau is personeel in schaal 13 of hoger.

Hieruit blijkt dat de hoogste uitstroom valt onder medewerkers op tactisch niveau en de laagste uitstroom onder strategische medewerkers.

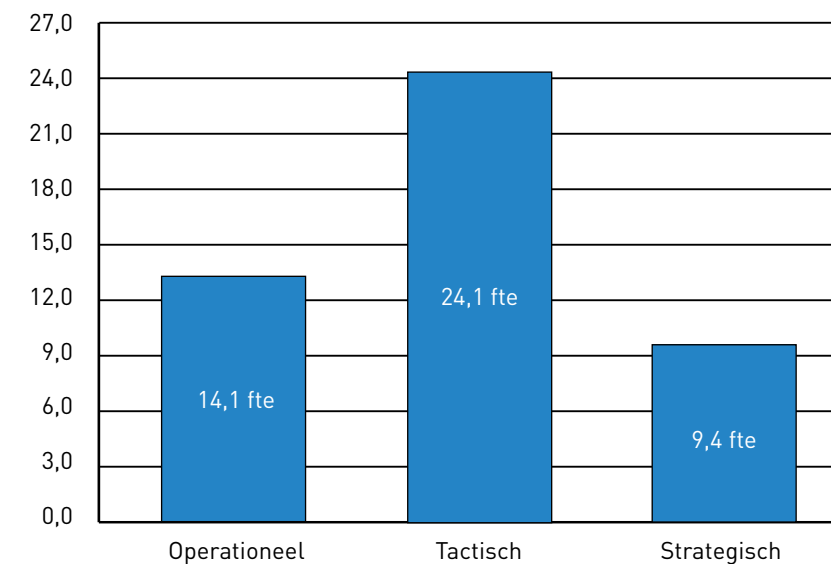
- Het functiehuis van Zwolle bestaat vooral uit tactische functies.

Instroom VS Uitstroom



Figuur 5: Instroom en uitstroom (in aantal medewerkers) binnen de gemeente Zwolle verdeeld in leeftijdsklasse

Uitstroom 2020 op basis van operationeel, tactisch en strategisch



Figuur 6: Uitstroom gerelateerd aan operationeel, tactisch en strategisch niveau

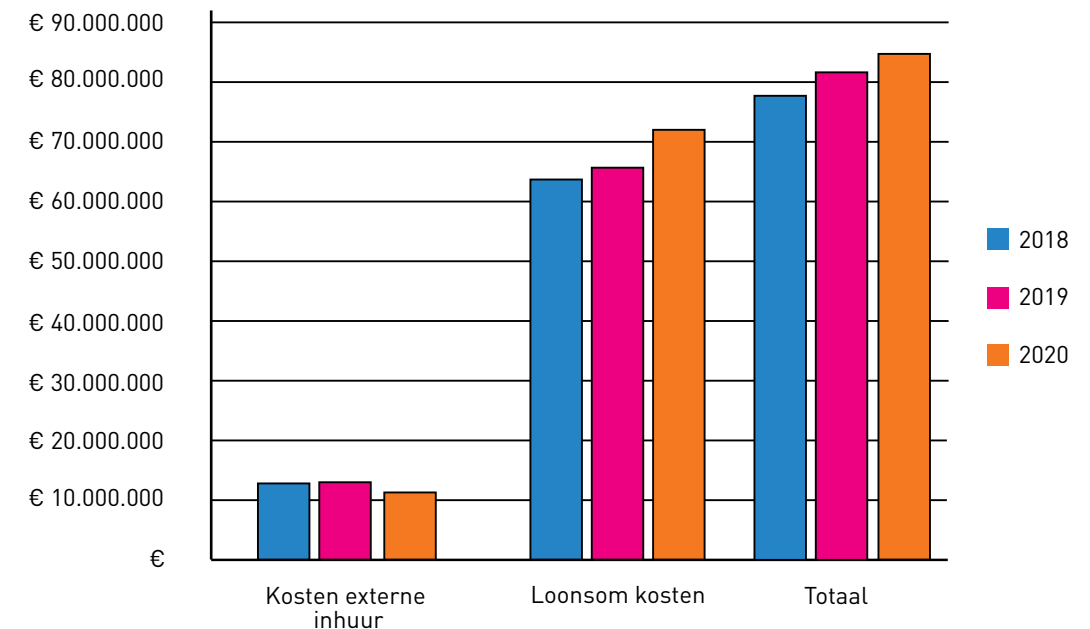
Externe inhuur

Zwolle bouwt onverminderd aan een flexibele, omgevingsbewuste en toekomstbestendige netwerkorganisatie die integraal werkt aan de opgaven in de stad en de regio. Een stad en een regio die groeien.

Bij het realiseren van deze ambitie en groei, maken we waar nodig gebruik van externe inhuur. Dat doen we als kennis en ervaring onvoldoende in eigen huis aanwezig zijn of als we kennis en ervaring voor korte tijd nodig hebben. Daarnaast vervullen externe medewerkers een belangrijke rol in het op peil houden van fluctuaties in onze vaste capaciteit bij ziekte, langdurig verlof en pieken en dalen in het werk. Mede dankzij externe inhuur blijft Zwolle Op Koers.

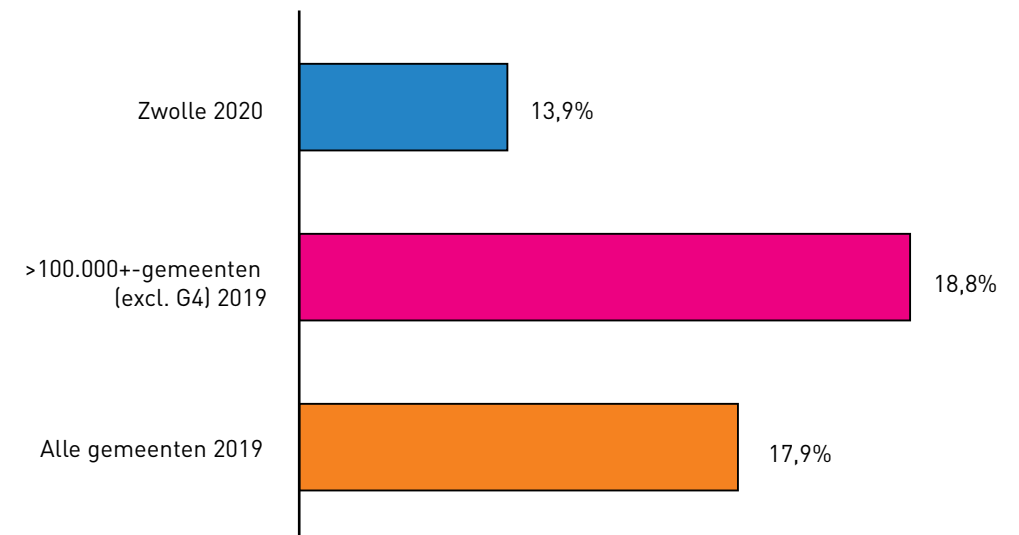
- De kosten van externe inhuur over 2020 bedragen 13,8% van de totale personeelskosten. Dit is een daling van 3,6% vergeleken met 2019.
- Dit komt door ons externe-inhuurbeleid (langdurige inhuurcontracten zijn omgezet naar vaste contracten) en de coronacrisis.

Kosten externe inhuur en loonsom kosten



Figuur 7: Kosten externe inhuur en loonsom kosten

Vergelijking externe inhuur



Figuur 8: Externe inhuur in procenten vergeleken met alle gemeenten en 100.000+-gemeenten (excl. G4)

Arbeidsmarkt

De externe omgeving van de gemeente Zwolle is constant in beweging. In 2020 zagen we ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die ook invloed hadden op de gemeente Zwolle. Hieronder een toelichting op deze ontwikkelingen.

De krapte op de arbeidsmarkt

In tegenstelling tot vele andere gemeenten, is de gemeente Zwolle vrij goed in staat om de openstaande vacatures te vervullen. Gespecialiseerde functies blijven echter lastig in te vullen. Dit zijn bijvoorbeeld functies in civiele techniek en bouwkunde, financiële en ICT-functies. Huidige en toekomstige schaarste is in kaart gebracht en hiervoor maken we een actieplan. Vroeg scouten van jong talent, meester-gezelconstructies en het vinden en verleiden van latent zoekenden lijken de belangrijkste hefboomen.

Arbeidsmarktcommunicatie is een strategische HR-opgave. Wij blijven gefocust op profilering van Zwolle als aantrekkelijke werkgever zodat we getalenteerde kandidaten aantrekken en behouden. In 2020 zijn nieuwe beelden van onze arbeidsmarktcampagne gelanceerd. Ook in campagnebeelden van 2020 stonden collega's en hun verhalen weer centraal.



Thema's die de gewenste competenties en cultuur binnen Zwolle in deze campagne weerspiegelen zijn: 'managers of happiness', 'future-proof', 'wendbaar' en 'onze helden'. Lees hier meer over op onze ['werken voor Zwolle'-pagina](#).

De ontwikkelingen rondom digitalisering gaan steeds sneller. Dit heeft invloed op de vaardigheden die we zoeken bij onze getalenteerde potentiële kandidaten. Daarnaast is in 2020 de werving en selectie bij Zwolle zoveel mogelijk digitaal verlopen. De verwachting is dat in de toekomst een deel van de wervings- en selectieprocedure digitaal blijft.

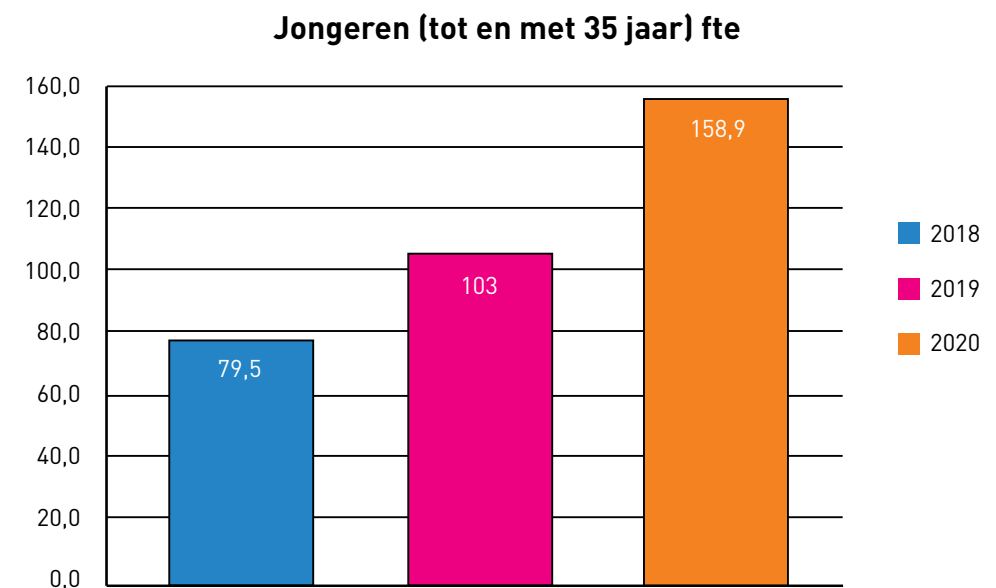
Zwolle maakt werk van verjonging

Aantrekken en behouden van jongeren is net als bij andere gemeenten ook voor de gemeente Zwolle een uitdaging. In 2020 is een actieplan opgesteld gericht op instroom en behoud van jongeren. De redenen hiervoor zijn:

- vergrijzing;
- krapte op de arbeidsmarkt;
- een afspiegeling willen zijn van de Zwolse (beroeps)bevolking en
- behoefte aan vernieuwing binnen de organisatie.

Daarnaast speelt mee dat, tot en met 2022, ongeveer 100 medewerkers uitstromen enkel door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

De uitvoering van het actieplan startte in januari 2021. Uit de cijfers van figuur 9 blijkt dat het aantal jongeren (tot en met 35 jaar) in de afgelopen drie jaar is gestegen binnen de gemeente Zwolle. In 2020 beslaat deze groep in totaal 158,9 fte. Dit is een toename van 55,9 fte ten opzichte van 2019.



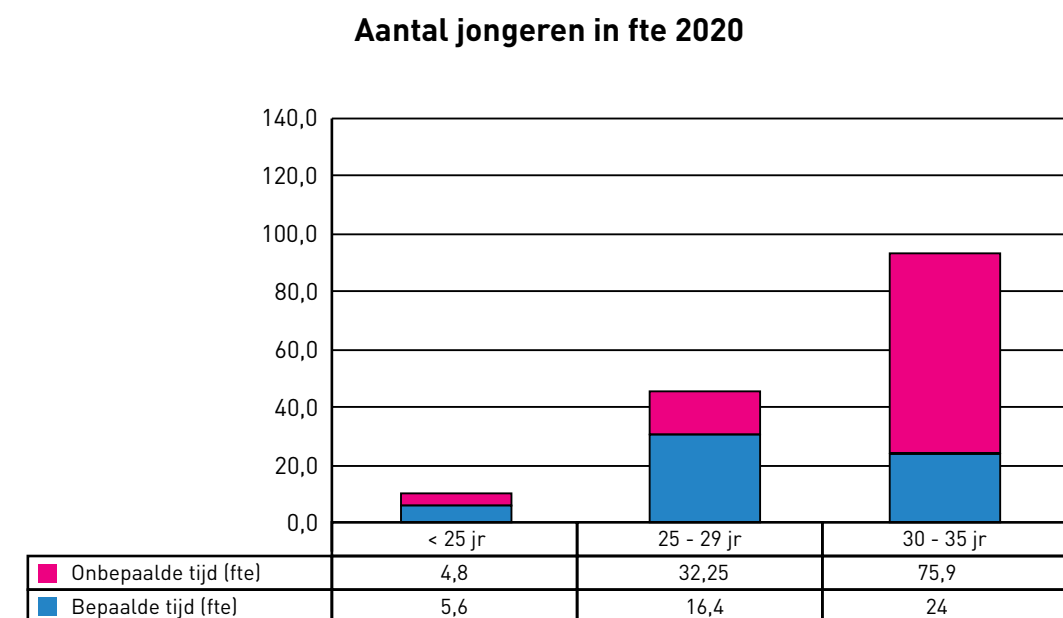
Figuur 9: Overzicht jongeren (tot en met 35 jaar) fte 2018 - 2020

Van deze jongeren kreeg 70,9% een vast contract en 29,1% een tijdelijk contract (zie figuur 10 voor meer informatie). Het toegenomen aantal jongeren zien we ook terug in de gedaalde gemiddelde leeftijd van 47,6 jaar, tegenover 48,1 jaar in 2019.

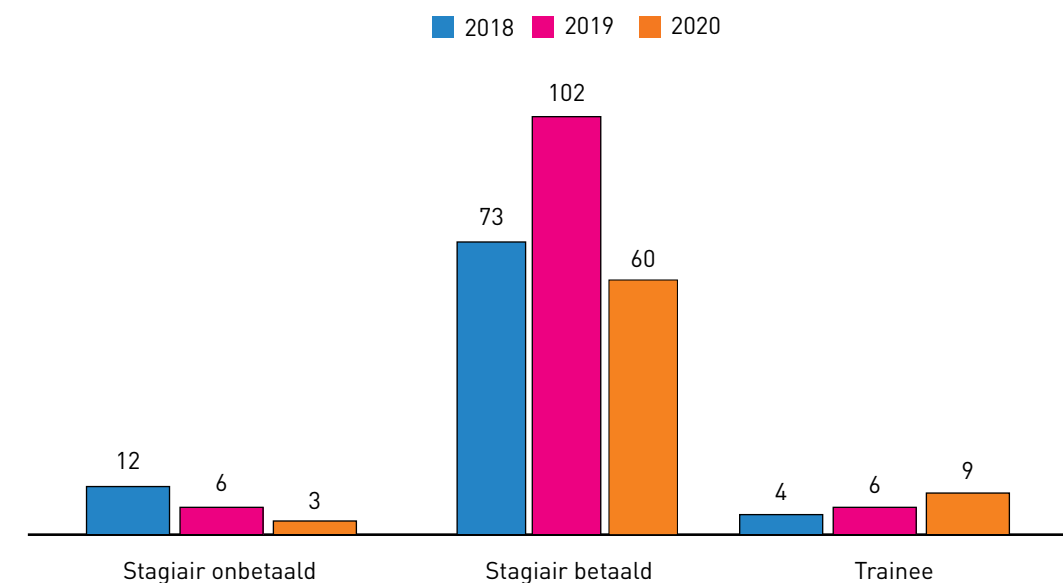
Figuur 11 toont een overzicht van het aantal jongeren in de organisatie, ingedeeld op basis van contracten (onbepaalde en bepaalde tijd).

Ondanks het thuiswerken en de grote druk op afdelingen door het coronavirus kon de gemeente Zwolle in 2020 toch nog 63 stagiairs (in 2019: 108 stagiaires) een stageplek bieden.

- Binnen de gemeente Zwolle hebben wij de salarissen van alle stagiairs gelijk getrokken in 2020. Wij maken geen onderscheidt meer tussen opleidingsniveaus.



Figuur 10: Aantal jongeren binnen de gemeente Zwolle



Figuur 11: Overzicht stagiairs & trainees

Zwolle, de lerende organisatie

Ons werk verandert snel door allerlei ontwikkelingen zoals digitalisering en automatisering en de opgaven waaraan we werken in de stad en regio worden steeds complexer. Denk bijvoorbeeld aan de leefbaarheid in de stad, de klimaatopgave, de vraag naar woningen, gezondheid en bereikbaarheid. De aanpak van deze vraagstukken gaat veelal over afdelings-, gebieds-, organisatie- en stadsgrenzen heen. Gemeente Zwolle is vaak één van de spelers en soms spelverdeler. Ons organisatieontwikkelprogramma 'Op koers' is erop gericht de organisatie mee te laten bewegen met deze verandering in wijze van werken. 'Op koers' focust zich op vier thema's: (1) we werken opgavegericht, (2) we zijn gastvrijheid, (3) we zijn een professioneel partner en (4) we zijn vernieuwend.

Opgavegericht werken

Het afgelopen jaar hebben we ons gefocust op de 'Op koers'-pijler opgavegericht werken en hebben daar flinke stappen in gezet. In co-creatie zijn we tot een gemeenschappelijke werkwijze gekomen en een heldere rolverdeling tussen alle betrokken partijen, zowel op bestuurlijk als ambtelijk niveau. Rondom vijf diverse opgaven wordt nu samen met hiertoe opgeleide interne praktijkbegeleiders het leren en ontwikkelen vorm gegeven in zowel een leergang als een Community of Practice.



Leren en ontwikkelen

De ontwikkelingen rondom ons werk betekent iets voor onze rol, houding en manier van werken. We willen ons flexibel organiseren rondom het werk en inzet leveren op de manier en met de kennis en vaardigheden die het werk op dat moment vraagt. Dit realiseren we met vitale en duurzaam inzetbare medewerkers die mee gaan in ontwikkelingen en waarde toevoegen. Blijvend leren en ontwikkelen is van vitaal belang om aangesloten te blijven en te kunnen anticiperen op ontwikkelingen in de stad, de regio en daarbuiten.

In 2020 hebben we een extra impuls gegeven aan leren en ontwikkelen in de organisatie. Hoofdpijnen hierin zijn: aanstellen van een adviseur Leren en Ontwikkelen;

- creëren van de Zwolse Academie: een aanbod dat faciliterend is aan de organisatieontwikkeling, zoals 'Op koers', de Omgevingswet, opgavegericht werken, duurzame inzetbaarheid en digitaal werken;
- en aanschaf van een Learning Management System (LMS), samen met provincie Overijssel en ONS Shared Service Center.

Learning Management System

Een LMS is een leerplatform met een digitale leer- en ontwikkelcatalogus. Medewerkers kunnen hier inloggen in hun eigen persoonlijke omgeving en kunnen op verkenningstocht door het leeraanbod. De catalogus is gevuld met generieke trainingen, maar afhankelijk van de functie en rol staan er extra toevoegingen klaar. Met een paar muisklikken kiest een medewerker wat hij wil leren en in welke leervorm: klassikaal of digitaal, workshop of training.



Arbo

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers is een speerpunt voor de gemeente Zwolle. Dit komt tot uiting in diverse initiatieven zoals het generatiepact en het vitaliteitsprogramma (Vief & Fit) en aandacht voor onderwerpen zoals verzuim, verjonging, instroom en uitstroom en een veilig werkklimaat. In 2020 bleek dat externe factoren zoals het coronavirus een grote impact hebben op de werkomstandigheden van medewerkers. Medewerkers werkten in 2020 voor een groot deel volledig vanuit huis. Voor de veiligheid van de medewerkers, maar ook voor de stad en de gehele maatschappij.

Ondanks de coronacrisis en de impact daarvan op het (samen) werken, ging het werk gewoon door. Met de betrokkenheid, veerkracht en flexibiliteit van onze medewerkers bleken we, samen met onze partners in de stad, in staat onze dienstverlening te garanderen en de kwaliteit op peil te houden. Daar zijn we als organisatie ontzettend trots op!

Veilig werkklimaat

Een veilig en gezond werkklimaat voor onze medewerkers is enorm belangrijk. Om dit te waarborgen, wordt periodiek of als de werkomstandigheden ingrijpend zijn veranderd (bijvoorbeeld na een verbouwing), een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Een RI&E brengt alle risico's in kaart op gebied van arbobeleid, veiligheid, gezondheid en welzijn, waaronder ook psychosociale arbeidsbelasting.

De resultaten van de RI&E's worden omgezet in een plan van aanpak. In 2020 zijn RI&E's opgesteld voor de locaties stadhuis en stadskantoor. In 2021 staat de implementatie van deze plannen centraal.

Tegelijkertijd namen we in 2020 ook maatregelen getroffen om actuele risico's te beperken. Voorbeelden hiervan zijn: het opstellen van een ontruimingsplan, verbeteringen in de brandveiligheid en bijscholing op het gebied van BHV en ongewenst gedrag.

Coronavirus

Om in tijden van corona een veilig en gezond werkklimaat op kantoor te waarborgen, namen we onder andere de volgende maatregelen:

- het inrichten van ons kantoor om de 1,5 meter te borgen;
- de aanschaf van desinfecterende handpompjes;
- het opschalen van de schoonmaak;
- het invoeren van de mondkapjesplicht en
- het verplicht reserveren van de werkplekken.

Agressie-incidenten

Als werkgever werken we aan het voorkomen van agressie-incidenten en monitoren we de aard ervan. Niet slechts door de wettelijke verplichting, maar vooral om zicht te hebben en houden op de veiligheid van onze medewerkers. De scope van deze monitoring beperkt zich niet tot de gemeentelijke locaties, maar betreft ook de Sociaal wijkteams en wijkservicepunten.

We zien het aantal agressie-incidenten tegen onze medewerkers afnemen. In 2019 waren er 48 agressiemeldingen tegen 31 in 2020.

- Het aantal agressiemeldingen in 2020 ligt lager, omdat er ook veel minder fysieke contacten waren door corona.

Vief & Fit

Vief & Fit is ons vitaliteitsprogramma. Centraal in dit programma staat een vitale medewerker die energiek,

veerkrachtig en fit is, zowel op het werk als privé. Een gezonde leefstijl kan hierbij helpen. Gezondheid bestaat uit verschillende factoren, zoals voldoende beweging, gezonde voeding, mentaal welbevinden en voldoende rust.

Door corona werd een groot deel van het Vief & Fit-programma geannuleerd. Denk aan de grote evenementen zoals de NK Veldloop, Ekiden-loop, Business Run Zwolse Halve Marathon, Start2Bike en de Ambtenaren toertocht. In plaats hiervan zijn digitale trainingen en activiteiten georganiseerd.

Voorbeelden van gerealiseerde digitale activiteiten in 2020:

- Deelname Stoptober
- (hard)loop challenge
- Yogales
- Mentale ontspanning; puzzelen!
- Week van de werkstress
- Uitdaging: Jezelf blijven motiveren!

Voorbeelden van gerealiseerde digitale trainingen in 2020:

- Weight Watchers
- Werk-/privébalans als mantelzorger of ouder
- Energiek thuiswerken
- Webinar: Thuiswerken; zo houd je het fijn voor je brein

Thuiswerken

Thuiswerken deden onze medewerkers in 2020 langdurig en veel. Voor de coronacrisis gebeurde dat op incidentele basis; werken op kantoor was toen het uitgangspunt. De manier waarop wij werken is sinds de uitbraak drastisch veranderd. Begin maart 2020 hebben bijna alle medewerkers de werkplek op kantoor verruild voor de thuiswerkplek.

Om ergonomisch verantwoord thuis te werken, gaf de organisatie stoelen, beeldschermen, toetsenborden en muizen in bruikleen uit. Daarnaast deelden we instructies en instructiefilmpjes over het instellen van de thuiswerkplek. Wanneer het een medewerker niet lukt om de werkplek in te stellen, voert een bedrijfsergonoom een thuiswerkplekonderzoek uit. De externe bedrijfsergonoom schrijft een advies om de thuiswerkplek van de medewerker te optimaliseren.

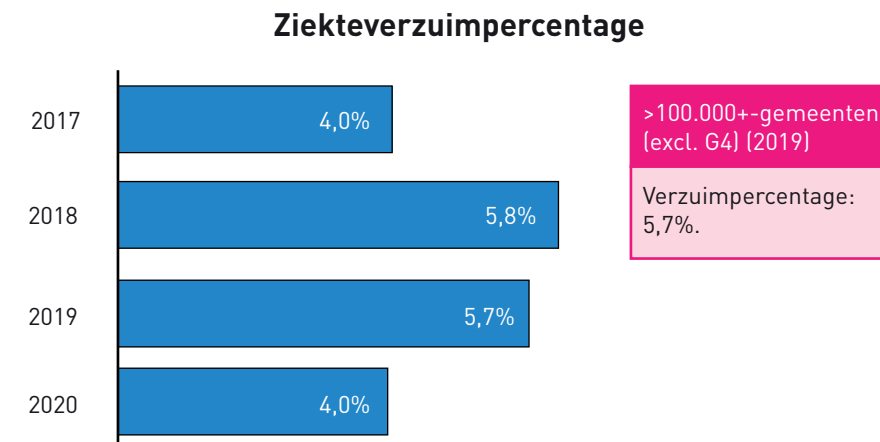


Verzuim

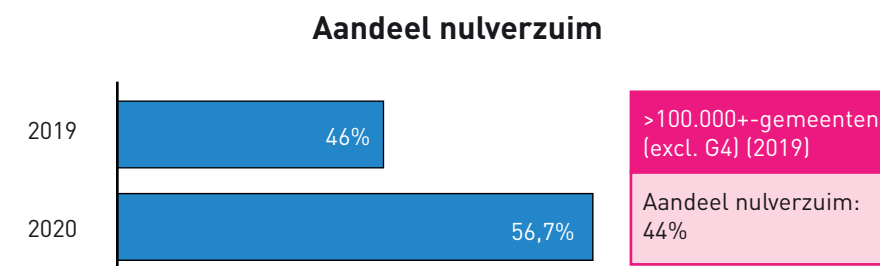
Mede door de interventies die we namen in 2018 en 2019 zien wij een daling in het verzuim binnen onze organisatie. In 2020 daalde het verzuimpercentage naar 4%. Het aandeel nul-verzuim steeg ten opzichte van 2019 en de gemiddelde verzuimfrequentie daalde ten opzichte van 2019.

- Verwachting is dat het thuiswerken door corona hier een bijdrage aan leverde. Medewerkers met lichte klachten werken thuis makkelijker door dan wanneer ze naar kantoor moeten.
- Door corona besteedden de leidinggevenden van Zwolle extra aandacht aan de gezondheid en vitaliteit van onze medewerkers.

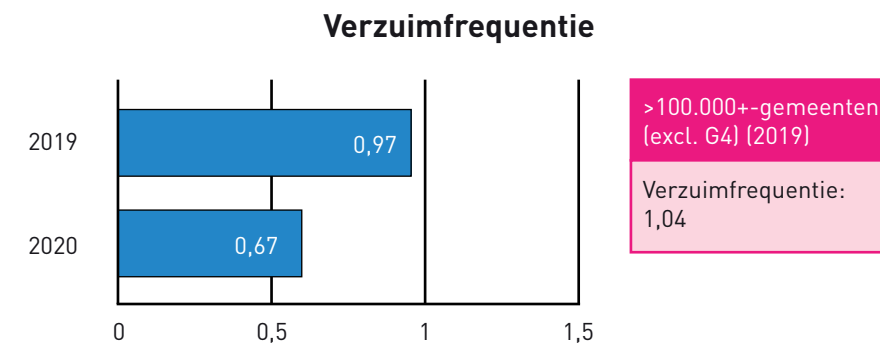
Wij verwachten deze progressie als organisatie te continueren in 2021.



Figuur 12: Vergelijking verzuimpercentages met PMG



Figuur 13: Vergelijking nulverzuim met PMG



Figuur 14: Verzuimfrequentie in vergelijking met de PMG

Blik, centrum voor loopbaan en talent

Gemeente Zwolle kiest ervoor om, als goede werkgever, talent- en loopbaanontwikkeling aan te bieden aan medewerkers. Dit vanuit de gedachte dat veerkrachtige en vitale medewerkers bijdragen aan een flexibele, wendbare organisatie die werkt voor de stad en omgeving. Een organisatie in beweging vraagt om zichzelf continu ontwikkelende medewerkers.

Blik is het Zwolse centrum voor loopbaan en talent. Blik versterkt, begeleidt en stimuleert individuele medewerkers, maar ook teams, bij het ontplooien van zelfinzicht, bij reflectie en het pakken van de regie om inhoud te geven aan de gewenste talent- en organisatieontwikkeling. Blik doet dat door het aanbieden van:

- loopbaanbegeleiding en coaching;
- individuele TMA (Talent Motivatie Analyse)-analyses;
- TMA team-analyses;
- workshops & trainingen en projecten gericht op de loopbaan en
- het adviseren van leidinggevenden en HR-professionals op het gebied van loopbaan, talentmanagement, re-integratie, strategische personeelsplanning en andere organisatieontwikkelingen.

Terugblik 2020

De dienstverlening van Blik was door corona anders dan in andere jaren. Het coronavirus maakte het onmogelijk elkaar fysiek te ontmoeten. Om de dienstverlening voort te zetten, zijn de fysieke ontmoetingen omgezet naar digitaal.

Blended coaching

Voorheen waren de loopbaantrajecten vooral 'fysiek' ingericht, dat veranderde het afgelopen jaar in een 'blended' vorm. Dat wil zeggen dat een traject nu bestaat uit een mix van e-mail, video- en (waar mogelijk en nodig) fysieke bijeenkomsten. Om zich aan te passen aan de veranderende omstandigheden, maakte Blik een professionaliseringsslag; alle loopbaanadviseurs zijn nu opgeleid tot e-coach. Ook ontwikkelde Blik webinars, digitale trainingen en digitale instrumenten op het gebied van loopbaanontwikkeling en in balans blijven op het werk.

Loopbaanvragen zijn in 2020 wat meer diffuus geworden. Is er sprake van een 'reguliere' loopbaanvraag (zoals doorontwikkeling in eigen functie of naar ander werk willen) of van een corona-gerelateerde werkvraag (door corona niet lekker in je vel en werk zitten)?

(Team)trajecten

Tegelijkertijd zagen we in het afgelopen jaar ook de gevolgen van de crisis; er waren minder (vooral) interne trajecten. Het aantal groepsbijeenkomsten/trainingen daalde. De vraag naar TMA-teamanalyses steeg juist, zowel intern als vanuit de Talentenregio. Blik heeft deze aanvragen nog niet allemaal kunnen realiseren, omdat fysiek contact hierin erg belangrijk is. We kiezen ervoor de teamanalyses niet digitaal aan te bieden. Niet alles is dan zichtbaar en voelbaar en dat is juist vaak van extra toegevoegde waarde. Zodra het weer mogelijk is, pakken we ze alsnog op.

Groepsgericht aanbod, trainingen, workshops en dergelijke

Trainingen & workshops	
2020	11
2019	21
2018	7

Loopbaantrajecten 2020

	Trajecten*	Zwolle	Extern
2020	99	68	31
2019	136	86	50
2018	116	85	31

* Traject: loopbaantraject van gem. 6 gesprekken

TMA 2020

	TMA-bespreking**	Zwolle	Extern
2020	65	54	11
2019	99	68	31
2018	213	167	46

** TMA-bespreking: gem. 1 of 2 gesprekken

Totaal cliënten 2020

	Intern	Extern	Totaal
Trajecten	68	31	99
TMA	54	11	65
Trainingen/workshops/TMA-teamanalyses	102	50	127
Totaal	224	93	316 (469 in 2019)

Functiewaarderingssysteem HR21

In 2020 hebben we hard gewerkt aan de voorbereidingen voor de invoering van het functiewaarderingssysteem HR21. Voorheen werkten we met het Zwols functiehandboek, dit systeem was uniek voor Zwolle. HR21 is een landelijk geldend systeem, waardoor gemeente Zwolle beter in staat is de functiewaardering te synchroniseren met uniforme normering en gemeentelijke ontwikkelingen.

Hierom stapt gemeente Zwolle over naar het functiewaarderingssysteem HR21:

1. Het functiewaarderingssysteem HR21 is voor gemeenten ontwikkeld.
2. Andere gemeenten en gelieerde overheidsinstellingen gebruiken hetzelfde functiewaarderingssysteem bij de beschrijving en waardering van functies. Dat zorgt voor meer eenduidigheid, transparantie en maakt onderling vergelijken op functieniveau makkelijker.
3. Het functiewaarderingssysteem HR21 biedt keuze uit 115 profielen. Dat is meer dan de 63 profielen in het huidige Zwolse functiehandboek. Het vergroot de kans op een beter passend functieprofiel, wat de medewerkers ten goede komt.

Al bijna 275 organisaties stapten over naar het functiewaarderingssysteem HR21, waaronder de gemeenten Groningen, Apeldoorn en Deventer, maar ook omgevingsdiensten en veiligheidsregio's werken met HR21. In een werkgroep, waarin ook de medezeggenschap is vertegenwoordigd, bereidde gemeente Zwolle de besluitvorming voor het Managementteam Zwolle voor. Eind 2020 stemden de Ondernemingsraad, het Lokaal Overleg en het Managementteam Zwolle in met de invoering van het functiewaarderingssysteem HR21. In 2021 voert gemeente Zwolle het functiewaarderingssysteem HR21 daadwerkelijk in.

