

Sociaal jaarverslag 2024

Gemeente Zevenaar

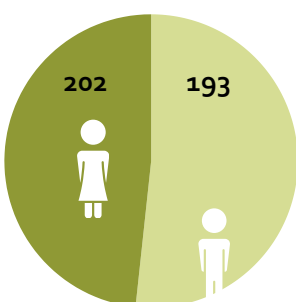


Voorwoord

In dit sociaal jaarverslag lees je wat we als werkgever hebben gedaan voor onze collega's, welke stappen we samen hebben gezet en hoe we blijven bouwen aan een fijne, toekomstbestendige organisatie. In 2024 hebben wij vol overtuiging ingezet op de organisatieontwikkeling naar een domeinstructuur. Niet als een eenmalig project, maar als een blijvende beweging die ons in staat stelt mee te groeien met de tijd. We geloven in samen leren, blijven ontwikkelen en bouwen aan een omgeving waarin iedereen tot zijn recht komt. Zo versterken we, in verbinding met onze mensen, de organisatie van binnenuit tot een sterke, solide organisatie.



Samenstelling organisatie



395 medewerkers



218 fulltime
177 parttime



9 stagiaries

- 1 MBO
- 7 HBO
- 1 WO/HBO (master)



327 vast dienstverband
68 tijdelijk dienstverband

Gemiddelde leeftijd
4,8 jaar



Organisatieontwikkeling

Medio 2023 is besloten om de hoofdstructuur van de organisatie in te delen in een stafafdeling en drie domeinen (Fysiek, Sociaal en Dienstverlening & Bedrijfsvoering). Elk domein bestaat uit een aantal teams. In november 2023 heeft de gemeenteraad de benodigde middelen beschikbaar gesteld en in 2024 heeft de personele invulling van deze nieuwe hoofdstructuur plaatsgevonden. De domein- en teammanagers zijn medio 2024 gestart en aan de slag gegaan met het vorm en inhoud geven aan de detailstructuur.

Instroom, doorstroom, uitstroom

Redenen uitstroom in percentage

- Eigen verzoek: 59,09%
- Pensioen: 20,45%
- Einde tijdelijke arbeidsovereenkomst: 15,91%
- Volledig arbeidsongeschikt: 4,55%

Instroom: 71
Uitstroom: 44



- 4 medewerkers zijn doorgestroomd naar een ander team en/of domein
- 5 medewerkers zijn vanuit een inhuurcontract naar indiensttreding gegaan. Allen binnen het sociaal domein-maatschappelijke dienstverlening
- 2 medewerkers vanuit een stage naar indiensttreding binnen de griffie en JZ

Verzuim

- Kort: kleiner dan een week
- Middel-lang: 8 tot 42 dagen
- Lang: 43 dagen tot 1 jaar
- Extra lang: 1 jaar+

Totaal verzuim 2024: 7,88%.

De personeelsmonitor gemeenten van het A&O fonds over 2024 geeft aan dat het gemiddelde verzuim bij gemeenten 6,7% is.

Meest voorkomende oorzaken verzuim

- Hoge werkdruk
- Werk gerelateerde stress
- Een verstoorde balans tussen werk en privé

Ook in de personeelsmonitor gemeenten van het A&O fonds over 2024 zijn dit de meest voorkomende oorzaken van verzuim. Opvallend is de stijging van privéomstandigheden voor de reden van langdurig verzuim, namelijk van 36% naar 47%.

Inhuur

Het totale inhuurpercentage (formatie-verzuim en projecten) in 2024 is: 35%,138 contracten.

Opleiden en ontwikkelen

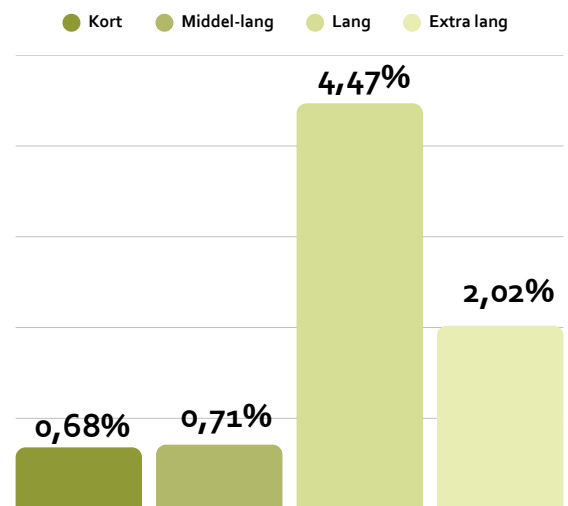
Medewerkers in 2024 die een opleiding of training hebben afgerond: 402 medewerkers

Populaire e-learning en klassikale trainingen

E-learning

- Wat is digitale toegankelijkheid
- Module beeldschermwerk
- Hoe werkt een gemeente?

Totale verzuim 2024



Klassikaal

- Omgaan met agressie en geweld
- Een burn-out? Daar heb ik toch helemaal geen tijd voor!
- Beleeftraining niet zichtbare beperking

Training selecteren zonder vooroordelen

In 2024 heeft er ook tweemaal een training 'Selecteren zonder vooroordelen' plaatsgevonden. Deze training was voor het management en P&O adviseurs.

De training 'Selecteren zonder vooroordelen' focust op bewustwording van stereotypen en hun invloed op werving en samenwerking, met praktijkgerichte voorbeelden, interactie en actuele vacatureteksten.

Vertrouwenspersoon

Medewerkers kunnen bij interne en externe vertrouwenspersonen terecht voor meldingen van ongewenste omgangsvormen en integriteitskwesaties. Door toegenomen media-aandacht is de drempel om hulp te zoeken verlaagd. Onze vertrouwenspersonen zijn opgeleid tot vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (VOO) en vertrouwenspersoon integriteit (VPI).



In 2024 is er 3 keer beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon en 9 keer beroep gedaan op de interne vertrouwenspersoon. De interne vertrouwenspersonen zijn er voor een laagdrempelig en vrijblijvend gesprek, met een luisterend oor zonder verplichtingen.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Reiskostenvergoeding

We vinden duurzaamheid en vitaliteit belangrijk: daarom is onze reiskostenvergoeding voor duurzaam of gezond afgelegde kilometers hoger en toegankelijk voor alle medewerkers.

Recruiter aangenomen

In oktober 2024 is een Corporate Recruiter gestart die zich volledig richt op de werving en selectie van nieuwe medewerkers. In de eerste periode lag de focus op kennismaken met directe collega's, het doorlopen van inwerkactiviteiten via de Zevenaar Academie en het verkennen van lopende wervingsprocessen. Onze Recruiter werkt nauw samen met alle teams om de juiste kandidaten te vinden en aan te trekken.

Binding tussen collega's

- Bustour: nieuwe medewerkers krijgen de mogelijkheid om gezamenlijk deel te nemen aan een bustour. Tijdens deze tour worden de medewerkers meegenomen langs alle mooie plekken in Zevenaar. Zo leren ze direct elkaar én onze mooie gemeente kennen.
- Verjaardagswandeling: in 2024 vonden tien verjaardagswandelingen plaats, met in totaal 107 deelnemers. Medewerkers die onlangs jarig waren, maakten tijdens de lunch een stadswandeling met een gids en kregen informatie over onze werkplek: De Turmac Cultuurfabriek. Een leuke manier om collega's te ontmoeten, meer te leren over de locatie én bij te dragen aan vitaliteit.

