

FLEXIBILITEIT EN VEERKRACHT, SAMEN BEREIKEN WE VEEL

Sociaal jaarverslag 2022

Gemeente zevenaar, 2023



ZEVENAAR

Voorwoord

Voor veel mensen was 2022 een turbulent jaar. Terwijl in het voorjaar de coronamaatregelen langzaamaan werden versoepeld, werd Europa opgeschrikt door de oorlog in Oekraïne. We kregen te maken met nieuwe onzekerheden. Vrede bleek wederom geen vanzelfsprekendheid. En het werd duidelijk hoe ontwikkelingen in een ander land van invloed kunnen zijn op ons dagelijks leven. We kregen te maken met de opvang van duizenden vluchtelingen die naar ons land kwamen. De hoge inflatie met forse stijging van prijzen, rentes en vooral de sterke stijging van energieprijzen was voor iedereen merkbaar. De flexibiliteit en veerkracht die wij als organisatie in de afgelopen jaren hebben ontwikkeld, bleken ook nu weer van pas te komen.

Ook de manier waarop er gewerkt wordt, verandert door maatschappelijke ontwikkelingen. Op zoek naar een nieuw evenwicht hebben we samen kaders gemaakt waarin we invulling geven aan hybride werken, met vertrouwen en flexibiliteit als belangrijkste pijlers. Waar wij als organisatie - net als vele andere gemeenten - verder mee te maken hebben gekregen, is de krapte op de arbeidsmarkt. Die maakte het lastig de dienstverlening op peil te houden en om goed te sturen op de formatie. Enerzijds bleven vacatures soms lang openstaan, anderzijds was het soms noodzakelijk om gebruik te maken van relatief dure inhuur. Het thema 'aantrekkelijk werkgeverschap' heeft geleid tot een actieplanning waarbij we aan de slag zijn gegaan met de onderwerpen binden, boeien, groeien en loslaten. De Wet open overheid vroeg om extra aandacht voor transparantie, terwijl de AVG juist weer vraagt om inspanningen voor de waterdichte bescherming van persoonlijke gegevens. Het zal duidelijk zijn dat al deze ontwikkelingen niet alleen in 2022 een rol hebben gespeeld. Ook de komende jaren blijven dit allemaal belangrijke thema's.



**SAMEN
ZIJN WE
ZEVENAAR,
WAARBIJ
IEDER ZIJN
STEENTJE
BIJDRAAGT.**



Veel collega's hebben hun bijdrage geleverd aan de totstandkoming van dit sociaal jaarverslag, dat waarderen we enorm.

Veel leesplezier gewenst!

Bedrijfsvoering, P&O

Inhoud

1	P&O-beleid; ontwikkelingen en resultaten	4
	Waar we nog steeds voor staan	4
	Duurzamere werkgever	5
	Exitgesprek.....	5
	Strategische personeelsplanning	5
	Preventief medisch onderzoek	6
	Interne coaches	6
	Aantrekkelijk werkgeverschap en arbeidsmarktcommunicatie	7
	Afronding evaluatie POWER-gesprekken	8
	Structurele thuiswerkregeling	8
	Onderhoudsronde/actualiseringsronde HR21	8
	Introductiebeleid	8
	Professionelere werkgever	9
	Doorontwikkeling Zevenaar Academie	9
2	Arbeidsomstandigheden	10
	Verzuim	10
	Vertrouwenspersoon	12
	Wederzijds respect	13
	Arbo-zaken	13
	Collegiaal Bijstand Team	13
	Trainingen Agressie en Geweld	13
3	Overig	14
	Externe inhuur.....	14
	Digitalisering HR Processen	14
4	Blik op 2023	15
5	Feiten en cijfers	16
	Formatie en bezetting	16
	Leeftijdsopbouw	17
	Flexibele schil	17

1

P&O beleid ontwikkelingen en resultaten

WAAR WE NOG STEEDS VOOR STAAN

Als organisatie werken we met elkaar aan een professionele, faciliterende en toekomstbestendige organisatie. Het is belangrijk dat we als organisatie flexibel zijn. Zo kunnen we ons aanpassen aan de continue veranderende omstandigheden. De kracht van onze organisatie zit in onze medewerkers. We stellen dan ook de mens centraal, proberen medewerkers in hun kracht te zetten en geven ze vrijheid. Doen waar je goed in bent, waar je energie van krijgt, waar je hart ligt, waarin je wilt ontwikkelen.

Bepalend voor ons P&O-beleid is de Nota Aantrekkelijk Werkgeverschap. Hierin zijn maatregelen rondom de thema's boeien, binden, groeien en loslaten opgenomen.



We willen een aantrekkelijke werkgever zijn voor onze huidige én toekomstige medewerkers

In 2022 zijn verschillende acties opgepakt, zoals:

- Optuigen van acties uit de Nota Aantrekkelijk Werkgeverschap, zoals analyse beroepsbevolking versus personeelsbehoefte
- Structurele thuiswerkregeling/hybride werken
- Verdere doorontwikkeling van de digitalisering van HR-procedures
- o-meting naar de waardering die medewerkers hebben over hun arbeidsvoorwaarden en inventarisatie van de arbeidsvoorwaardenwensen
- o-meting naar de waardering van de facilitering van de professionele ontwikkeling van medewerkers
- Strategische personeelsplanning (SPP)
- Verdere uitwerking van Nota Integriteit
- Doorontwikkeling Zevenaar Academie
- Digitalisering exitgesprekken en het voeren ervan
- Ondersteuning medewerkers in het kader van de energiecrisis
- Rechtsmatigheidsbeoordeling inhuur
- Lokale werkwijze met betrekking tot regeling verlofsparen



DUURZAMERE WERKGEVER

Medewerkers zijn de kracht van de organisatie én onze beste ambassadeurs. Een groot aantal medewerkers binnen de gemeente Zevenaar neemt echter de komende jaren afscheid in verband met het behalen van de pensioengerechtigde leeftijd. De vervangingsvraag die daardoor ontstaat, zal grotendeels door de generatie Z en deels door de generatie Y ingevuld moeten worden. Deze generaties stellen andere eisen aan een werkgever. Hierdoor zijn duurzame inzetbaarheid en 'levensfase-bewust HR-beleid' steeds belangrijkere thema's geworden.

Wij bieden onze medewerkers een ruim scholingsaanbod binnen onze Zevenaar Academie. Op die manier moedigen we medewerkers aan om hun talent te ontwikkelen en zo goed mogelijk in te zetten. We herkennen dat het zoeken naar de juiste 'werk-privé-sociale omgeving-balans' voor iedere medewerker anders is en vaak samenhangt met de levens- en loopbaanfase waarin een medewerker zich bevindt. Door rekening te houden met specifieke wensen en omstandigheden, zijn medewerkers bovendien gezonder, productiever en gemotiveerder in hun werk, zo blijkt ook uit onderzoek door de Sociaal Economische Raad (SER). Per 1 januari 2022 is in de CAO de regeling verlofsparen ingegaan. Een mooie regeling die ingezet kan worden om de medewerker duurzaam inzetbaar te houden. Maar ook een regeling die van invloed is op de bezetting en dus productie op de afdeling. Alle reden om hier heel bewust mee om te gaan. Om dat te bereiken hebben we lokaal een werkwijze opgesteld.

Exitgesprekken

Sinds 2022 bieden we vertrekkende medewerkers de gelegenheid om een exitgesprek te voeren met een P&O-adviseur. Dit persoonlijke gesprek is op vrijwillige basis. Het exitgesprek met de P&O-adviseur staat los van het gesprek met de leidinggevende en vindt plaats aan de hand van een vooraf ingevulde vragenlijst. Het doel van het voeren van een exitgesprek is het verkrijgen van managementinformatie over werkbeleving en ontslagredenen. Met deze input ontwikkelen we het personeelsbeleid verder en krijgen we inzicht in vertrekredenen, verschillen tussen afdelingen, functie- en leeftijdsgroepen. Ook kunnen we bekijken welke maatregelen eventueel nodig zijn om ongewenste vertrek van medewerkers te beïnvloeden.

7

exitgesprekken in 2022



Loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden zijn o.a. redenen voor vertrek



Sfeer en samenwerking worden over het algemeen als goed ervaren.



gemiddeld van vertrekkende collega's voor het werk binnen gemeente Zevenaar.

Strategische personeelsplanning

De afgelopen jaren is geregeld gesproken over SPP. Door verschillende ontwikkelingen (waaronder de coronapandemie) is het komen tot een SPP vooruit geschoven. P&O heeft het afgelopen jaar een analyse uitgevoerd op basis van onze kernwaarden 'klantgericht', 'resultaatgericht', 'samenwerken' en de reeds beschikbare data. Dit vormt een eerste aanzet tot SPP.

Binnen SPP kijken we niet alleen naar de kwantitatieve personeelsbehoefte voor de toekomst. Er is daarbij ook een verdiepingsslag in de kwaliteit (benodigde competenties) nodig. Hier gaan we mee verder zodat dit vervolgens ook de input vormt voor de leer- en ontwikkelpaden. Zodra we de kwalitatieve analyse hebben gemaakt, kan het plan opgesteld worden om SPP bepalend te laten zijn voor alle structurele en tijdelijke bezettingsvraagstukken in de organisatie.

Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

Het meest recente PMO is uit 2020. De resultaten zorgden voor een vroegtijdige signalering van een aantal gezondheidsproblemen. Ook tijdens overleggen met medewerkers besteden de afdelingshoofden aandacht aan onder andere werkproblemen en de psychosociale arbeidsbelasting en mentale gezondheid van de medewerkers. In 2022 hebben verkennende gesprekken plaatsgevonden met de organisatie Niped over het uitvoeren van het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) in 2023. Besloten is om hier ook een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) aan te koppelen. Dit in verband met een overlap aan vragen, het verkrijgen van een zo compleet mogelijk beeld en het voorkomen van herhaaldelijke enquêtes/uitvragen bij de medewerkers.

Interne coaches

Alle medewerkers kunnen op een laagdrempelige wijze terecht bij de interne coaches. Of het nu gaat om werk gerelateerde onderwerpen of om zaken die in de privésfeer liggen. Deze interne coaches bieden een luisterend oor en weten wanneer ze naar wie moeten doorverwijzen. De interne coaches staan los van de vertrouwenspersonen.

Uit de evaluatie over 2022 is gebleken dat de interne coaches drie keer zijn benaderd voor vraagstukken die zowel werk- als privé gerelateerd waren. In alle gevallen hebben zij de medewerkers op een juiste wijze weten te helpen. De interne coaches worden af en toe ook benaderd om eens 'mee te denken' en zo de collega's een handvat te geven om mee verder te kunnen. Onze interne coaches leveren hiermee een prettige en waardevolle bijdrage aan de organisatie.



AANTREKKELIJKERE WERKGEVER EN ARBEIDSMARKT- COMMUNICATIE

Gemeente Zevenaar wil zich onderscheiden van andere werkgevers. Wij weten mensen aan ons te binden, te boeien en te laten groeien. Wanneer de tijd daarvoor rijp is streven wij ernaar om medewerkers op een prettige en respectvolle manier afscheid te laten nemen of worden zij elders in de organisatie geplaatst. Mede ingegeven door de krapte op de arbeidsmarkt hebben wij de basis hiervoor uitgeschreven in onze Nota Aantrekkelijk Werkgeverschap. Hierin hebben we allerlei maatregelen opgenomen om personeel aan te trekken en te behouden. In 2022 zijn we gestart met de uitvoering van een aantal van deze maatregelen.

- De komende vijf jaar verlaten ongeveer 60 medewerkers (17%) op grond van de AOW-gerechtigde leeftijd de gemeentelijke organisatie. In de komende tien jaar zijn dit er bij ongewijzigd beleid zelfs 120. In veel gevallen laten zij daarmee een vacature achter die opgevuld moet worden.
- Uit de Personeelsmonitor Gemeenten 2022 van het A&O fonds blijkt dat de bezetting bij gemeenten 4% is gestegen ten opzichte van 2021. Deze toename komt mede doordat er steeds nieuwe taken op gemeenten afkomen. Eerder waren dat vooral corona-gerelateerde taken. In 2022 waren het vooral taken rondom de opvang van (Oekraïense) vluchtelingen en alle maatschappelijke problemen die voortvloeien uit verhoogde (energie) kosten voor burgers.
- In 2022 was 20% van de vacatures moeilijk vervulbaar, met name de functiegebieden ruimtelijke ordening/milieu en bouwkunde/civiele techniek.
- De Personeelsmonitor Gemeenten 2022 van het A&O fonds geeft aan dat 83% van de gemeenten verwacht dat de bezetting in 2023 zal toenemen. Groei wordt vooral verwacht in de functiegebieden ruimtelijke ordening/milieu, automatisering/ICT en dienstverlening/facilitair.
- Om in deze krappe arbeidsmarkt het werk toch gedaan te krijgen, kiezen gemeenten voor externe inhuur. Net als in 2021 bestond gemiddeld 23% van de gemeentelijke bezetting uit flexibele bezetting.
- Een groot deel van de organisatie heeft te maken met technologische en beleidsmatige ontwikkelingen. Deze gaan steeds sneller en vragen van medewerkers voortdurend andere kennis en vaardigheden. Het realiseren van deze andere kennis en vaardigheden kan door middel van training, vorming en opleiding (TVO) en door in-, door- en uitstroom.



Al deze ontwikkelingen hebben tot gevolg dat de arbeidsmarkt in beweging komt. De uitstroom van personeel gaat stijgen en nieuw personeel moet worden aangetrokken. Met de krapte op de arbeidsmarkt moeten andere wegen worden bewandeld om voldoende en kwalitatief goed personeel aan te kunnen trekken. En met die andere wegen gaat het er om hoe wij ons als werkgever onderscheiden ten opzichte van andere werkgevers. Dit is uitgewerkt in onze Nota Aantrekkelijk Werkgeverschap.

Afronding evaluatie POWER-gesprekken

We vinden het belangrijk om met elkaar te Praten Over Werk en Resultaten: de zogenaamde POWER gesprekken die leidinggevendenden voeren met de medewerkers. Behalve de Resultaten staan hierbij ook Persoonlijke Ontwikkeling, Werkplezier en Eigenaarschap centraal. Door regelmatig de dialoog aan te gaan, creëer je betrokkenheid en kunnen leidinggevendenden vroegtijdig bijsturen waar nodig of een koersverandering inzetten waar gewenst.

Binnen de afdeling Openbare Werken (OW) is een passende alternatieve regeling vastgesteld die na 1 jaar (in september 2022) zou worden geëvalueerd. Het bleek echter dat deze gesprekken het jaar vooraf niet zijn gehouden. Hierdoor evalueren we niet eerder dan november 2023.

Structurele thuiswerkregeling

De tijdelijke thuiswerkregeling die vanwege de coronapandemie was opgesteld is aangepast en gewijzigd in een structurele thuiswerkregeling. Dit omdat het (deels) thuiswerken voor veel medewerkers structureler is geworden. In deze structurele regeling hebben we een aantal wijzigingen doorgevoerd, zoals het uitbreiden van de ICT-voorzieningen, gemaximeerde bedragen per voorziening, de verhoging van het budget en de toekenning ervan eens per vijf kalenderjaren. Met deze regeling geven we inhoud aan aantrekkelijk werkgeverschap en onze visie op het hybride werken.

Onderhoudsronde/actualiseringsronde HR21

In 2022 is voor de derde keer een actualiseringsronde gehouden voor het functiewaarderingssysteem HR21. Op deze wijze blijft ons functiehuis actueel en worden organisatiebreed gelijkwaardige taken op dezelfde wijze gewaardeerd. In totaal zijn er vier functies beoordeeld voor een (her)oriëntatie op de indeling, waarvan drie nieuwe functies en één gewijzigde functie. De gemeentesecretaris heeft deze functies vastgesteld. Tijdens deze onderhoudsronde bleek de noodzaak ons functieboek aan te vullen met een nieuwe functie: Medewerker Systemen I (voor BI beheerder). Gedurende het 3e en 4e kwartaal zijn er nog acht nieuwe functies nagekomen en indicatief gewaardeerd. Deze functies worden formeel vastgesteld in de onderhoudsronde van 2023. Om een actueel functieboek te behouden en in te spelen op diverse landelijke ontwikkelingen, volgt in 2023 weer een onderhoudsronde.



Introductiebeleid

Een goed introductiebeleid helpt de nieuwe medewerker sneller en effectiever zijn weg binnen onze organisatie te vinden. Het bevordert de binding en de identificatie met de organisatie. Een doordacht introductieprogramma voorkomt vroegtijdig verloop, ziekteverzuim, motivatieproblemen en verminderde werkprestaties. Kortom: een goed begin is het halve werk. Voor ons als werkgever is het van belang dat nieuwe medewerkers goed worden ingewerkt. Zo kunnen hun talenten en ambitie zo goed mogelijk tot ontplooiing komen. Leidinggevendenden stellen een inwerkplan op. De Zevenaar Academie speelt een grote rol bij het doorlopen van het persoonlijke leerpad met trainingen om goed voorbereid aan de slag te gaan bij onze organisatie. Het afleggen van de ambtseed heeft in 2022 weer in groepen plaatsgevonden en is ook ingeregeld via de Zevenaar Academie. De gemeentesecretaris/algemeen directeur maakt van het afleggen van de ambtseed een feestelijk collectief moment.



Doorontwikkeling Zevenaar Academie

De Zevenaar Academie is ons interne opleidingsinstituut en is opgericht om een meer lerende organisatie (wendbaar en flexibel, meer eigen verantwoordelijkheid, professioneel en planmatig werken) te zijn. En om meer verbinding en samenwerking tussen medewerkers (elkaar kennen, integraal werken, elkaars kwaliteiten en talenten benutten) tot stand te brengen. Sinds januari 2021 heeft de Zevenaar Academie een eigen Leer Management Systeem (LMS) waarop digitale trainingen te vinden zijn.

3 Insights Discovery

In 2022 hebben we, als onderdeel van de onboarding voor nieuwe collega's, een leerpad gemaakt. Hiermee kunnen zij snel hun weg vinden binnen onze organisatie. Eén van de onderdelen van onboarding is de workshop Insights Discovery. Medewerkers die nieuw bij ons in dienst komen krijgen na het invullen van de Insights Discoverytest hun persoonlijk profiel uitgereikt. Zo krijgen zij op een aansprekende manier inzicht in de eigen kwaliteiten en ontwikkelpunten.



144 collega's namen deel aan de Zevenaar Academie in 2022



De top 3 van meest gevolgde klassikale trainingen en workshops:



In 2022 waren er acht interne trainers. Zij gaven de volgende trainingen:



Een aanbod van 19 klassikale trainingen en workshops. Hiervan werd een deel georganiseerd door collega's

1. Werken in een bestuurlijke omgeving
2. Jouw LinkedIn profiel professioneel leren inzetten
3. Think like a zebra!

1. Bestuursrecht voor dummies
2. Opfrissen spelling en grammatica
3. Planmatig werken (basis)
4. Samenspel Opdrachtgever - Opdrachtnemer
5. Werken in een bestuurlijke omgeving
6. Zaakgericht werken met Join
7. Financiën van de gemeente Zevenaar (basis)
8. Mediationvaardigheden



Een aanbod van wel 85 e-learnings. Top 3 meest bekeken e-learnings:

1. Hoe werkt een gemeente?
2. iBewust (informatieveiligheid)
3. Ondernijming



E-learnings Publiekszaken

Innovaties, wetwijzigingen, nieuwe procedures: Voor medewerkers Burgerzaken verandert er jaarlijks veel. Bijblijven is daarom een must. Daarom hebben wij sinds februari 2022 ons leeraanbod uitgebreid met e-learnings specifiek voor de medewerkers van Publiekszaken. Met het complete e-learningpakket Burgerzaken (15 leerbundels) dat is opgebouwd aan de hand van de toetstermen van de NVVB, kunnen zij zich voorbereiden op de NVVB examens.

2

Arbeidsomstandigheden

VERZUIM

Het gemiddeld ziekteverzuimpercentage over 2022 bedraagt 6,96%, waarvan 5,37% langdurig. Over 2021 bedroeg het verzuimpercentage 4,61%, waarvan 3,47% langdurig. We zien ten opzichte van voorgaande jaren een stijging in het ziekteverzuim. D stijging is vooral te zien in (extra) langdurig verzuim (42 tot >365 dagen). Ook in de Personeelsmonitor 2022 van het A&O fonds wordt aangegeven dat het ziekteverzuimpercentage bij gemeenten historisch hoog is. De toename is zichtbaar voor alle gemeentegrootteklassen. Opvallend is dat het verzuimpercentage voor lang en extra langdurig verzuim bij overige gemeenten juist gelijk bleef of zelfs daalde. De oorzaken voor het langdurig verzuim binnen onze organisatie zijn divers en niet altijd werkgerelateerd. Een vergelijkbare gemeente zit op 6,7% in 2022.



2021 **lichte daling nulverzuimers** 2022

0,79



1,02

2021 **frequentie gestegen** 2022

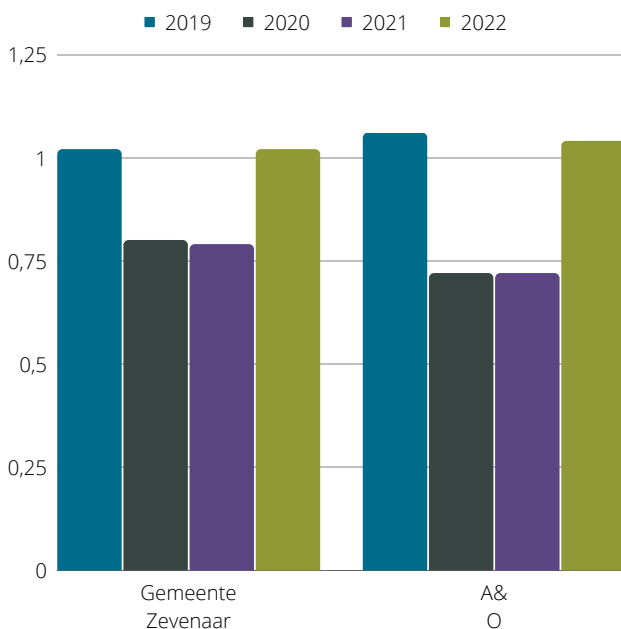
	2021	2022
kort	0,44	0,67
midden	0,70	0,92
lang	3,25	4,77
> 1 jaar	0,22	0,60
totaal	4,61	6,96

soort verzuim in %

In de rest van Nederland zien we een vergelijkbare toename van het ziekteverzuimpercentage. Hoewel het ziekteverzuim bij gemeenten nog altijd hoger is dan het landelijke gemiddelde, is het verschil vrijwel hetzelfde gebleven. Tijdens corona zagen we dat het vele thuiswerken van invloed was op lagere verzuimcijfers. Nu collega's weer vaker naar kantoor gaan, melden zij zich mogelijk sneller ziek bij bijvoorbeeld een verkoudheid. Dat resulteert in meer kortverzuim, hogere meldingsfrequentie en een lager aandeel nulverzuim. De belangrijkste oorzaken van langdurig verzuim zijn volgens bedrijfsartsen zowel werkdruk en stress als fysieke en fysiologische aandoeningen. Beiden stonden in 2022 op dezelfde hoogte als oorzaak van langdurig verzuim.

Over 2022 is een overzicht gemaakt van het verzuim binnen onze organisatie verdeeld in leeftijdscategorieën. De Personeelsmonitor van het A&O fonds maakt dit onderscheid niet. Wij vinden het echter belangrijk om hier ook inzicht in te krijgen. Zo kunnen wij voor een specifieke leeftijdscategorie maatwerk verrichten om het verzuim te minimaliseren met gepaste interventies.

Leeftijdscategorie	Verzuim %	Verzuim % kort	Verzuim % midden	Verzuim % lang	Verzuim % >365	Meldings-Frequentie	Gemiddelde verzuimduur
15 tot 25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,03	5,00
25 tot 35	8,91	0,72	1,02	7,18	0,00	1,09	34,77
35 tot 45	3,48	0,88	0,42	2,18	0,00	1,08	16,47
45 tot 55	7,06	0,63	0,85	5,57	0,01	0,98	37,61
55 tot 65	8,64	0,56	1,19	5,37	1,52	1,00	30,12
65 +	7,34	0,50	2,79	0,00	4,05	0,93	15,83
Totaal	6,96	0,67	0,92	4,77	0,60	1,03	28,93

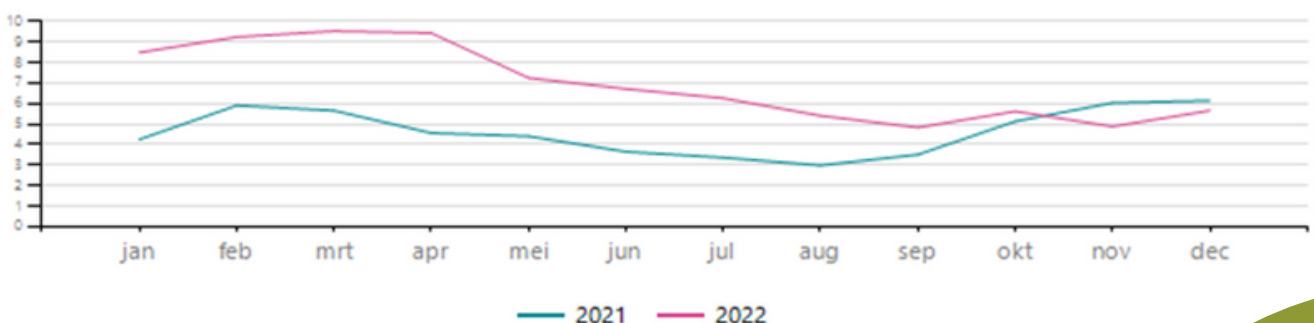


De meldingsfrequentie is het gemiddeld aantal keren dat een medewerker zich per jaar ziekmeldt. In 2022 bedroeg de meldingsfrequentie voor de gehele organisatie 1,02. In 2021 was dit 0,79. Idealiter ligt de meldingsfrequentie tussen de 0,7 en 1,0.

Ook de Personeelsmonitor 2022 van het A&O fonds geeft aan dat het nulverzuim - het deel van de gemeentemedewerkers dat zich in 2022 niet ziekmeldde - afnam het afgelopen jaar: van 54 naar 41% (gemeente Zevenaar van 59% naar 46%). De meldingsfrequentie - het gemiddeld aantal keer dat gemeentemedewerkers zich per jaar ziekmelden - steeg aanzienlijk: van 0,70 naar 1,04. Zowel het nulverzuim als de meldingsfrequentie liggen daarmee weer op vrijwel hetzelfde niveau als vóór corona.

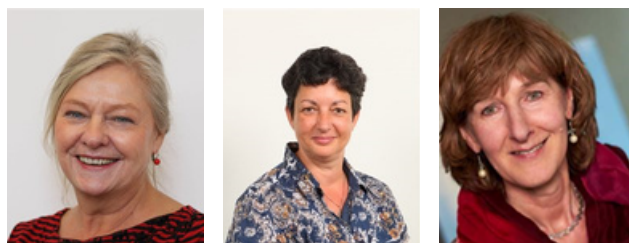
In 2022 werden de coronamaatregelen langzaam versoepeld na een harde lockdown. Uiteindelijk vervielen de laatste maatregelen in maart 2022. Bij de verzuimstatistieken hieronder zien we in 2022 t.o.v. 2021 dat stijging van het verzuim met name aan het begin van het jaar zit. Na het vervallen van de coronamaatregelen nam ook het verzuim af en was in onze organisatie de seizoensgebonden verzuimpiek lager dan in 2021.

Percentage per jaar



VERTROUWENSPERSOON

Begin 2022 was er mede vanuit de media veel aandacht voor grensoverschrijdend gedrag en seksuele intimidatie. Dit soort gedrag is binnen onze organisatie onacceptabel. Wanneer iemand – al dan niet langer geleden – te maken heeft gehad met grensoverschrijdend gedrag kunnen door de media aandacht (oude) angstgevoelens weer getriggerd worden. Daarom hebben wij via de werkoverleggen en ons intranet de medewerkers nogmaals geïnformeerd over de mogelijkheden die er zijn om te praten over zaken die iemand dwars kunnen zitten. Wij kennen hiervoor zowel in- als externe vertrouwenspersonen waar medewerkers terecht kunnen voor klachten over ongewenste omgangsvormen, zoals (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, pesten en discriminatie, of misstanden zoals diefstal onzorgvuldig omgaan met bezittingen van de werkgever, onzorgvuldig omgaan met informatie. Kijkend naar de media-aandacht het afgelopen jaar zien onze vertrouwenspersonen een tendens dat medewerkers makkelijker naar de vertrouwenspersoon stappen: het heeft drempelverlagend effect gehad. Onze vertrouwenspersonen zijn opgeleid tot vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen (VOO) en vertrouwenspersoon integriteit (VPI).



Een andere mogelijkheid die wij medewerkers die bij ons in dienst zijn bieden, is een bezoek aan het preventiespreekuur met onze bedrijfsarts. Of deelname een E-consult mental care.

Het afgelopen jaar zijn de vertrouwenspersonen door drie medewerkers benaderd over klachten van grensoverschrijdend gedrag of meldingen over integriteitkwesities. Individuele acties naar degene waar de melding betrekking op had zijn uitgezet. In 2022 is geen beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon.

Klokkenluidersregeling

In onze 'Klokkenluidersregeling' staat vermeld hoe (vermoedelijke) misstanden gemeld kunnen worden. Binnen Zevenaar werken wij op een eerlijke en integere manier. Vermoeden medewerkers toch een misstand? Dan kan er melding gemaakt worden.

Aangepaste spelregels

Vanaf 17 december 2021 is de procedure uitgebreid doordat er een Europese richtlijn geldt. Deze richtlijn moet in 2022 nog worden vertaald in Nederlandse wetgeving. De richtlijn leidt tot een uitbreiding van de Nederlandse klokkenluiderswetgeving en heeft betrekking op bescherming van klokkenluiders bij het melden van "inbreuken op het Unierecht" (Dat wil zeggen: inbreuken die binnen het toepassingsgebied vallen van de in de bijlage van de richtlijn genoemde Europese richtlijnen en verordeningen op een aantal specifieke gebieden). In 2022 zijn geen meldingen ontvangen.



VEILIGHEID, WELZIJN EN INTEGRITEIT CENTRAAL

In de afgelopen jaren is de aandacht voor het thema agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak sterk toegenomen. Ook in de Arbowet wordt specifiek stilgestaan bij dit thema. De medewerkers moeten zoveel mogelijk worden beschermd tegen agressie en geweld en de nadelige gevolgen daarvan. 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). Een melding in het GIR kan door elke medewerker gedaan worden en is ook mogelijk via de GIR app. De melding wordt ook door de direct leidinggevende ontvangen. Deze zorgt voor de verdere afhandeling. De leidinggevende is ook verantwoordelijk voor de opvang en nazorg van de medewerker.

9

In 2022 zijn er negen meldingen binnengekomen via het GIR. Dit is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

ARBO-ZAKEN

Begin 2022 lag qua arbeidsomstandigheden de nadruk nog op het nemen en bijsturen van coronamaatregelen. Eind januari 2022 werd de lockdown versoepeld en geleidelijk konden we elkaar weer meer fysiek ontmoeten op kantoor. Om het hybride werken in de toekomst te kunnen blijven faciliteren, is een definitieve thuiswerkregeling opgesteld. We hadden al een tijdelijke thuiswerkregeling die gold zolang het thuiswerken door het RIVM en de overheid werd aanbevolen. Vanwege het vervallen van deze grond is in 2022 de structurele thuiswerkregeling opgesteld.

Met deze structurele thuiswerkregeling geven we inhoud aan aantrekkelijk werkgeverschap en onze visie op het hybride werken. Ook zijn medewerkers meermaals geattendeerd op de mogelijkheid voor een E-consult bij Cenzo. Daar kunnen zij terecht voor vraagstukken op het gebied van stress, (werk)druk, werk- en privébalans, angst en onzekerheden. In 2022 maakten twee medewerkers gebruik van deze mogelijkheid. In 2022 is een start gemaakt met het verkennen van partijen om in 2023 een Periodiek Medisch Onderzoek en Medewerkers Tevredenheidsonderzoek uit te voeren.

COLLEGIAAL BIJSTAND TEAM

We willen het Collegiaal Bijstand Team (CBT) snel kunnen attenderen op een bedreigende situatie en mogelijke escalatie. Daarom zijn in 2022 mobiele noodknoppen in de spreekruimtes geïnstalleerd.

TRAININGEN AGRESSIE EN GEWELD

We vinden het belangrijk dat, wanneer een medewerker regelmatig in contact is met een ander, hij voldoende kennis en kunde heeft om normoverschrijdend gedrag te herkennen en hierop te reageren. Hiervoor plannen wij periodieke trainingen Omgaan met Agressie en Geweld.

Deze trainingen zijn in 2022 gevolgd door de medewerkers van Vergunningen, Belastingen, Sociaal Domein, toezichthouders en BOA's en de locatiemanagers van de opvang voor Oekraïners.

3 Overig

EXTERNE INHUUR

Om in deze krappe arbeidsmarkt toch werk gedaan te krijgen, kiezen veel gemeenten voor externe inhuur. Ook de gemeente Zevenaar maakt regelmatig gebruik van inhuurkrachten. In de Personeelsmonitor van het A&O fonds wordt aangegeven dat in 2022 gemeenten 17% van de loonsom besteedden aan externe inhuur. Binnen de gemeente Zevenaar was dat 33% in 2022. Uit de personeelsmonitor blijkt ook dat vooral gemeenten met minder dan 50.000 inwoners meer uitgaven aan externen. Een mogelijke verklaring is dat kleinere gemeenten in deze arbeidsmarktkrapte het lastiger hebben om personeel aan te trekken

Voorbeelden van maatregelen om de uitgaven aan externe inhuur te verminderen zijn het flexibel inzetten van (eigen) medewerkers, het aanbieden van tijdelijke arbeidsovereenkomsten en het omzetten van flexibele banen in vaste banen.

Ook zetten we medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt in. In 2022 betrof dit twintig medewerkers die ingezet zijn bij afdeling Openbare Werken – Openbaar Groen

DIGITALISERING HR-PROCESSEN

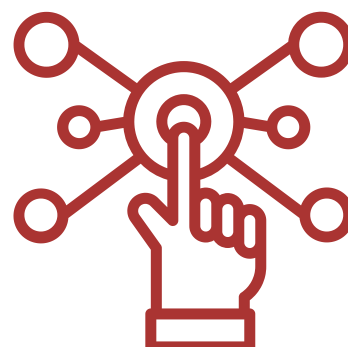
In 2022 heeft P&O nog meer HR-processen in beeld gebracht om de volledige digitalisering in Youforce te kunnen realiseren. Het voordeel van deze digitalisering binnen één applicatie is dat medewerkers nog makkelijker zelfstandig HR-zaken kunnen regelen.

We hebben uitvoerig gewerkt aan de volledige digitalisering van brieven. Denk hierbij aan het genereren van brieven, het plaatsen van een digitale handtekening en opnemen van het document in het digitale personeelsdossier. Door deze wijziging wordt het proces vele malen efficiënter én hebben we geen papieren rompslomp meer.

Het gaat om onderstaande processen:

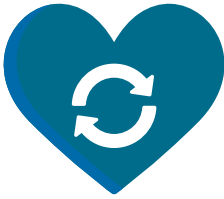
- Nieuwe medewerker
- Aflopend arbeidsovereenkomst (einde, verlengen, omzetten tijdelijk dienstverband)
- Wijziging op de arbeidsovereenkomst
- Opzegging arbeidsovereenkomst
- 25-jarig jubileum
- 40-jarig jubileum
- Aanvraag zorgverlof (kort en lang)
- Aanvraag beeldscherm- en of veiligheidsbril
- Declaratie overige kosten

Medio 2022 zijn we gaan werken met deze nieuwe processen in Youforce en ook in 2023 staat de verdere digitalisering van HR-processen op de planning.



Blik op 2023 4

In het sociaal jaarverslag geven we altijd een vooruitblik. Bij het opstellen van dit jaarverslag zijn we al volop aan de slag met de acties die voortvloeien uit de Nota Aantrekkelijk Werkgeverschap. In het jaarplan 2023 staan onder andere onderstaande actiepunten:



Duurzame inzetbaarheid



Arbeidsmarktbenadering



Werkgeversmerk



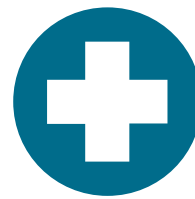
IKB uitbreiden



Reiskostenvergoeding



Diversiteitsbeleid



Uitvoering PMO-MTO

5 Feiten en cijfers

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

FORMATIE EN BEZETTING

Het aantal ambtenaren dat werkzaam is bij Nederlandse gemeenten blijft in beweging. Ten opzichte van 2021 is er sprake van een gemiddelde landelijke stijging van 4%. De invulling van vacatures wordt uiteraard genoemd als een belangrijke factor bij de toe- en afname van de gemeentelijke bezetting. Bijna vijf op de tien gemeenten die te maken hebben met een toename van de bezetting, noemen het invullen van vacatures bij de top 3 van redenen. De toename komt daarnaast doordat er steeds nieuwe taken op gemeenten afkomen. Eerder waren dat voornamelijk corona-gerelateerde taken. In 2022 waren het vooral taken rondom de opvang van (Oekraïense) vluchtelingen en alle maatschappelijke problemen die voortvloeien uit verhoogde (energie)kosten voor burgers.

Factoren die daar invloed op hebben zijn uiteraard in- door en uitstroom maar zeker ook de coronacrisis en de arbeidsmarktkrapte. Binnen de gemeente Zevenaar bleef in 2022 de niet-bezetting nagenoeg gelijk aan 2021. Het blijft erg lastig om vacatures te vervullen. Reden waarom wij in 2022 met diverse acties uit de notitie Aantrekkelijk Werkgeverschap zijn gestart.

Binnen gemeenten is het instroompercentage in 2022 gestegen. In 2022 was dat 15,9% (in 2021 was dat 12,9%). De vrouwelijke instroom ligt hoger (60%) dan de mannelijke instroom (40%). De meeste instromers zijn, net als in voorgaande jaren, tussen de 25 en 35 jaar en hebben een salaris dat ligt tussen schaal 7 en 9.



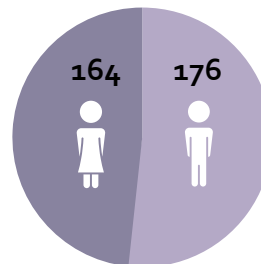
333 fte



Bezet:
289 fte



Niet bezet:
45 fte



176 fulltime
164 parttime

340 medewerkers



288 vast dienstverband
52 tijdelijk dienstverband



instroom 45
uitstroom 35

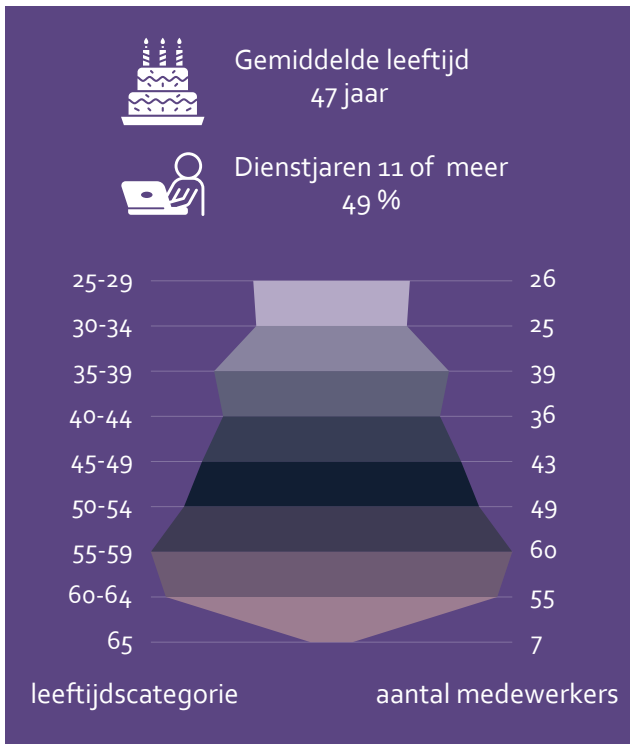


Toelichting uitstroom

- 25 eigen verzoek
- 5 pensioen
- 2 einde arbeidsovereenkomst
- 2 wederzijds overeengekomen (op verzoek van werkgever)
- 1 overlijden



LEEFTIJDOPBOUW



Met behulp van gerichte arbeidsmarktcommunicatie en het inzetten van stagiaires hebben we jongere collega's enthousiast proberen te maken voor onze organisatie. In 2021 was de gemiddelde leeftijd 49 jaar en in 2022 is dat gedaald naar 47 jaar. Cijfers vanuit de Personeelsmonitor 2022 van het A&O fonds laten zien dat de gemiddelde leeftijd van gemeentepersoneel in 2022 is gedaald naar 47,2. Toch moeten we ons realiseren: in vergelijking met andere sectoren is het personeel van de gemeentelijke sector veel meer vergrijsd. Bij gemeenten is 61 procent 45 jaar of ouder, terwijl dat aandeel voor de hele Nederlandse werkzame beroepsbevolking 42 procent is. We zetten dan ook in op het aannemen van young professionals, aanbieden van traineeships, stages en werken samen met Werken in Gelderland om de gemeente als aantrekkelijk werkgever onder jongeren meer te promoten.

FLEXIBELE SCHIL

Bij het realiseren van onze ambities 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. De uitvoering van coronamaatregelen en de arbeidsmarktkrapte hebben ongetwijfeld effect gehad op het aandeel uitgaven aan externe inhuur. Detachering en uitzendovereenkomsten en zzp'ers zijn de meest gebruikte vormen van externe inhuur binnen gemeenten.

De flexibele schil werd ingezet op specialistische advieswerk, projecten en voor tijdelijke ondersteuning. In 2022 bedroeg de flexibele schil gemiddeld 33% t.o.v. van het personeelsbestand. Gemiddeld waren er 152 contracten:

