

# Sociaal jaarverslag 2021

## Voorwoord

"Geacht OR-lid, raadslid of anderszins geïnteresseerde,

Voor u ligt het sociaal jaarverslag 2021. Hierin staan kerngegevens over de gemeentelijke organisatie in Gooise Meren. Die geven een objectief beeld over hoe onze organisatie ervoor staat. Als wethouder Financiën kan ik het belang daarvan alleen maar onderstrepen.

Als wethouder Organisatie en Dienstverlening draag ik een andere pet. Want cijfers zeggen zeker niet alles. De echte kwaliteit van onze dienstverlening lees je niet in cijfers. Die krijg je van inwoners en ondernemers, met voorbeelden wanneer hulp en ondersteuning goed gaat. Maar soms zijn er ook voorbeelden waarbij onze dienstverlening niet goed gaat of minder snel is.

Ook de 'fitheid' van onze medewerkers haal je niet gemakkelijk uit de cijfers van het sociaal jaarverslag. Natuurlijk zijn er cijfers die wel wat zeggen, zoals ziekteverzuim en verloop/uitstroom. Maar ook achter die cijfers schuilen verhalen, soms hele trieste of juist weer hele leuke. Die verhalen zeggen mij eigenlijk veel meer. Daarom vergader ik liefst zo min mogelijk, het geeft me de gelegenheid om op de verschillende afdelingen aanwezig te zijn.

Om een goed beeld te krijgen van de mensen die werken op het gemeentehuis adviseer ik iedereen om gewoon de afdeling op te lopen. Vraag de medewerkers eens hoe het nu is om te werken bij Gooise Meren.

Het jaar 2021 zal de geschiedenis ingaan als een 'moeilijk jaar' vanwege Covid-19, want dat zie je wél terug in de cijfers. Gelukkig zijn we inmiddels (april 2022) weer volledig geopend en kan iedereen weer 'gewoon' binnenlopen in het gemeentehuis."

Geert-Jan Hendriks,  
wethouder Organisatie en Dienstverlening



## Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inhoudsopgave	4
Terugblik op 2021	5
1. Organisatie	5
2. Personeel	8
3. Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie	10
4. Arbeidsomstandigheden	12
Bijlage	
2021 in cijfers	14

## Terugblik op 2021

In dit sociaal jaarverslag blikken wij terug op de ontwikkelingen in onze organisatie, de wijzigingen in arbeidsvoorwaarden en kijken wij naar de in-, door- en uitstroom en het verzuim van medewerkers. De cijfers van de gemeente Gooise Meren worden vergeleken met landelijke cijfers van gemeenten met een vergelijkbare grootte. Bij de opmaak van dit sociaal jaarverslag waren de landelijke cijfers van 2021 nog niet bekend. Vandaar dat er een vergelijking is gemaakt met de cijfers van 2020.

In de voorgaande jaren bestond het sociaal jaarverslag uit meer pagina's. Dit jaar kiezen we voor een andere compactere opzet. Onder andere aan de hand van beschikbare cijfers geven we uitleg over dat wat in 2021 is gebeurd in onze organisatie.

## 1. Organisatie

### **Duurzame inzetbaarheid (fit, competent en gemotiveerd aan het werk zijn en blijven)**

Gooise Meren vindt het belangrijk dat alle medewerkers gezond en met plezier kunnen werken. Daarom bieden we diverse mogelijkheden aan om medewerkers daarbij te ondersteunen. Zoals (gratis) trainingen, workshops, bedrijfsmaatschappelijk werk, fysiotherapie en psychologische ondersteuning. Dit aanbod bleek voor medewerkers van 62 jaar en ouder niet altijd voldoende om gezond door te blijven werken tot de officiële AOW-leeftijd. In 2021 is voor deze doelgroep de Vitaliteitsregeling ontwikkeld. Vanaf 1 januari 2022 kunnen zij, onder bepaalde voorwaarden, minder werken, met deels doorbetaling van de ingeleverde uren en met volledige oorspronkelijke pensioenopbouw. Deze Vitaliteitsregeling beschrijft alle mogelijkheden, voorwaarden en (te maken) afspraken hierover.

### **Hybride werken**

Met hybride werken bepalen mensen niet alleen hoe zij hun werk doen, maar ook waar en wanneer. Deels op kantoor en deels thuis, en zelfs deels elders omdat het werk zich daar voordoet, bijvoorbeeld in de wijken. Hybride werken sluit goed aan op de kernwaarden en het groeiproces waarbij medewerkers werken vanuit vertrouwen en met eigenaarschap het werk doen om zo optimaal mogelijk bij te dragen aan het succes van team, afdeling en organisatie. Er zijn voor het hybride werken kaders vastgesteld, zoals 'de klant staat centraal' en 'gemiddeld 50/50 thuis/op kantoor'. En er is hard gewerkt aan de randvoorwaarden zoals het optimaliseren van de kantooromgeving en ICT, soft- en hardware als onderdeel van het huisvestingsconcept. Ook zijn we gestart met teamgesprekken om per team te komen tot een invulling die goed past bij de werkpraktijk.

### **Strategische personeelsplanning (SPP)**

Met SPP stemmen we de personeelsbezetting af op de ontwikkelingen van de gemeentelijke taken en bestuurlijke ambities, zodat wij het juiste personeel (kwantitatief en kwalitatief) hebben voor de maatschappelijke opgaven die de gemeente nu en in de toekomst wil aanpakken.

In 2021 was SPP een van de onderwerpen van de sturingsgesprekken van de directie met de managers. Na die gesprekken is de keuze gemaakt om bij vier afdelingen in te zoomen. Bij die afdelingen was sprake van een gelijksoortige problematiek. De managers van deze vier afdelingen hebben een actieplan opgesteld en zijn begonnen met de uitvoering daarvan. Een van de ondernomen acties is de kweekvijver bij het team Frontoffice. Pas afgestudeerden krijgen de kans om bij dit team aan de slag te gaan en via een opleidings- en ontwikkeltraject door te stromen naar een andere afdeling binnen onze organisatie. Tegelijk is SPP een continu proces dat regelmatig wordt doorlopen om actueel te blijven en het krijgt in 2022 dan ook vervolg.

### **Continue dialoog**

Het is belangrijk dat managers en medewerkers met elkaar in gesprek blijven. Passend bij het eigenaarschap dat wij als organisatie graag zien, zijn wij eind 2020 gestart met de continue dialoog. In 2021 is deze werkwijze verder vervolmaakt. Eind 2021 vonden hierover de gesprekken met de Ondernemingsraad plaats. De continue dialoog is een werkwijze om als medewerker in gesprek te gaan met de manager over ontwikkeling en groei in relatie tot functie en de organisatie. Begin 2022 starten de eerste gesprekken volgens deze werkwijze.

### **Personeelsbegroting**

In 2021 was het een lastige opgave om alle vacatures in te kunnen vullen. De krapte op de arbeidsmarkt is ook voor Gooise Meren voelbaar, waardoor het niet altijd lukt om goede mensen te vinden. Hierdoor zijn niet alle salarislasten in 2021 uitgegeven. Daarnaast is sprake van een overschot door CAO-ontwikkelingen. Voor 2021 is gerekend met een nominale ontwikkeling van de salarissen van 3,1% maar de nieuwe CAO is pas op 27 januari 2022 door het bestuur van de VNG geaccordeerd.

### **Arbeidsmarkt(communicatie)**

De krapte op de arbeidsmarkt was en is ook voor onze gemeente goed merkbaar. Ondanks de wervingsinspanningen konden in 2021 tien vacatures niet worden ingevuld. Naast de traditionele banensites zetten wij social media in om gericht kandidaten te bereiken. Denk hierbij aan LinkedIn jobslots en Facebook business. Daarnaast maken we gebruik van overheids- en bestuur specifieke advertentiekanaalen, zoals online platforms, kranten en nieuwsbrieven. Opvallend is, vergeleken met voorgaande jaren, dat het aantal functiegroepen waar veel krapte is, is uitgebreid. Daarnaast is goed zichtbaar dat het aantal reacties op een werving vaak beperkt is. De niet vervulde vacatures werden voornamelijk opgevangen door medewerkers in te huren. Om adequaat in te spelen op de krapte op de arbeidsmarkt is binnen het team P&O de capaciteit op recruitment uitgebreid.

### **Banenaafspraak**

In 2021 had Gooise Meren vanuit de Banenaafspraak de opdracht om minimaal 13,65 fte (1 fte is in deze situatie 25,5 uur per week) dienstverband aan te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De banenaafspraak is onderdeel van het Sociaal Akkoord van 2013. Het gaat om mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking. Ieder jaar wordt het quotum waaraan wij moeten voldoen iets hoger (vorig jaar was dat 12,87 fte). In 2021 is 11,29 fte ingevuld door mensen met een beperking. Er zijn enkele medewerkers vertrokken en door de Covid-19 maatregelen was de instroom minder.

De begeleiding die de mensen uit de doelgroep nodig hebben kon hierdoor niet altijd gegeven worden. Dit betekent dat de opdracht van 13,65 fte net niet is bereikt. Positief is dat we net als vorig jaar een medewerker met een beperking een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij onze organisatie hebben aangeboden.

### **Integriteit**

Voordat een nieuwe medewerker bij ons in dienst komt, wordt een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aangevraagd. Alleen als deze wordt verstrekt, wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan.

Na indiensttreding legt elke medewerker ten overstaan van de burgemeester, de ambtseed of -belofte af. Tijdens deze bijeenkomst wordt benadrukt dat integer handelen een voorwaarde is binnen een overheidsorganisatie. Omdat het in de praktijk vaak lastig is om te bepalen waar de scheidslijn ligt, worden medewerkers ondersteund via een integriteitsprogramma. Aan de hand van dilemma's uit de dagelijkse praktijk gaan medewerkers met elkaar in gesprek.

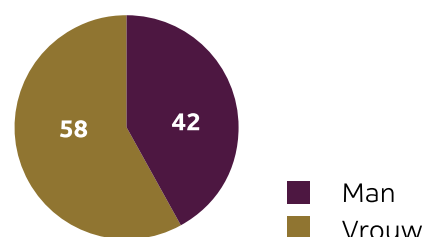
Medewerkers die integriteitsvragen hebben of willen praten met een vertrouwenspersoon kunnen terecht bij het Bureau Integriteit Nederlandse Gemeenten (BING). In 2021 hebben twee personen advies gevraagd bij BING. Dit heeft niet geleid tot een formele melding of klacht.



## 2. Personeel

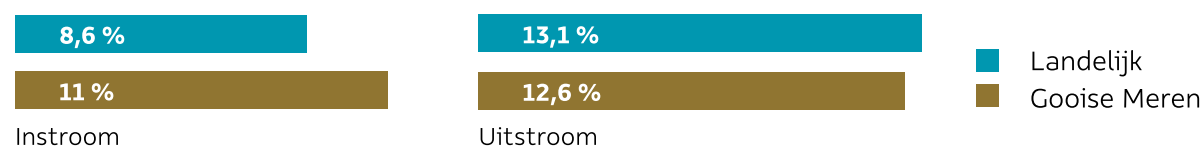
### Personeelsbezetting, in- en uitstroom

Op 31 december 2021 waren er 427 medewerkers in dienst, 178 mannen en 249 vrouwen. De verhouding man/vrouw is op 31 december 2021 41,7% om 58,3%.



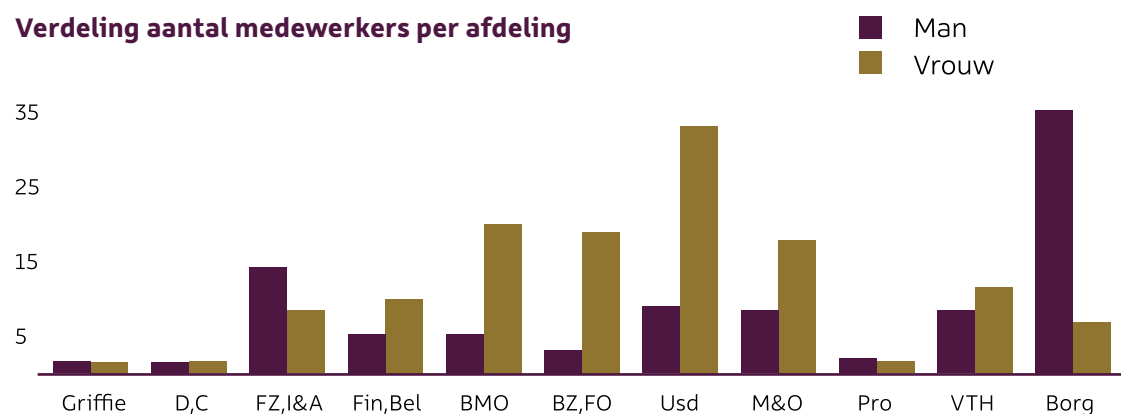
In 2021 kwamen 54 medewerkers in dienst en vertrokken er 47 medewerkers. De redenen voor vertrek waren divers zoals vertrek naar een andere werkgever, pensioen en geen verlenging van het dienstverband.

Het instroomcijfer voor Gooise meren in 2021 is 12,6% en het uitstroomcijfer is 11%. Gemiddeld lag voor gemeenten het instroomcijfer op 13,1% en het uitstroomcijfer op 8,6% (Monitor Gemeenten 2020).



In 2021 werden 72 vacatures uitgezet waarvan er acht via een interne werving zijn ingevuld. Twaalf vacatures zijn in de loop van het jaar komen te vervallen en aan het einde van het jaar stonden er nog tien vacatures open.

### Verdeling aantal medewerkers per afdeling



Er werken meer vrouwen bij de afdelingen Fin,Bel, BMO, BZ,FO, USD en M&O.

Meer mannen werken bij FZ,I&A en de afdeling BORG.

Bij de afdelingen Griffie, D,C, Pro en VTH is de man/vrouw verhouding ongeveer gelijk.

### Interne doorstroom

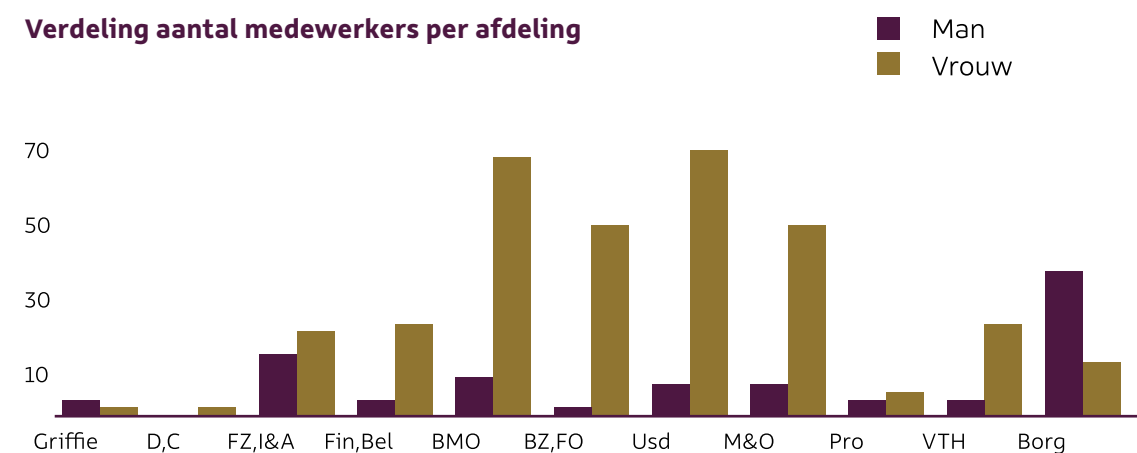
In 2021 zijn er 13 medewerkers intern van functie veranderd. Dit geeft een doorstroomcijfer van 2,5%. Landelijk gezien lag het doorstroompercentage op 5,2% (Monitor Gemeenten 2020).



### Deeltijdarbeid

Op 31 december 2021 werkten 215 medewerkers in deeltijd. Dit is een percentage van 50,4%. In de gemeente Gooise Meren is het aantal deeltijders hoger dan landelijk gezien (45%, Monitor Gemeenten 2020). Van de 249 vrouwen werken er 166 in deeltijd, dit is 66,7%. Van de 178 mannen werken er 49 in deeltijd, dit is 27,5%.

### Verdeling aantal medewerkers per afdeling



### Leeftijdsoopbouw

In Gooise Meren was in 2021 de gemiddelde leeftijd voor zowel de mannen als vrouwen 49,7 jaar. Landelijk gezien lag de gemiddelde leeftijd op 48,0 jaar (Monitor Gemeenten 2020).



### 3. Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie

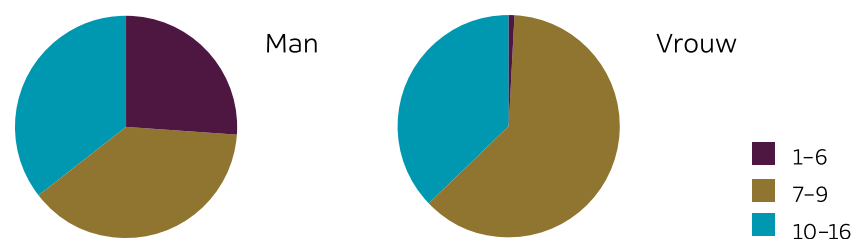
#### Beloning en inschaling

Van de mannelijke medewerkers bevindt 38,2% zich in de schalen 7-9. In de schalen 10-16 is dit percentage 35,4%. 26,4% zit in schaal 1-6.

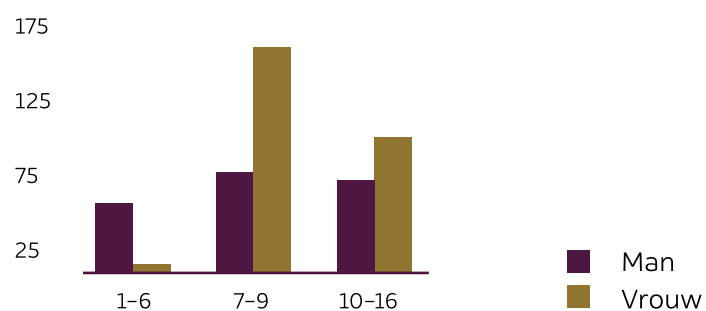
De meeste vrouwelijke medewerkers bevinden zich in de schalen 7-9 (61,8%). In de schalen 10-16 zit 36,9% van de vrouwelijke medewerkers. 1,3 % zit in schaal 1-6.

Bij Gooise Meren bevindt 52,0% van de medewerkers zich in de schalen 7-9.

#### Percentage mannen en vrouwen gesplitst in salarisschaal



#### Aantal mannen en vrouwen gesplitst in salarisschaal



#### Rechtspositie

Sinds 1 januari 2020 hebben ambtenaren zoveel mogelijk dezelfde rechten als werknemers in het bedrijfsleven. De arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd in de cao gemeenten. Onze gemeente heeft daarnaast een personeelshandboek met eigen lokale regels, procedures en gedragscodes. In 2021 hebben we aan dit personeelshandboek een aantal regelingen toegevoegd, met instemming van de Ondernemingsraad. Dit omdat een aantal regelingen nog ontbrak, zoals de regeling voor Functiebeschrijving en -waardering. Ook zijn er regelingen toegevoegd omdat die passend zijn bij interne ontwikkelingen, zoals de Vitaliteitsregeling en de regeling Hybride werken.

Landelijk hebben werkgevers en vakbonden in november 2021 een principeakkoord bereikt over de nieuwe cao voor de gemeentelijke sector. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zijn daarbij belangrijke onderwerpen. Pas in 2022 zal dit akkoord worden bekrachtigd en wordt de uitwerking hiervan verder opgepakt.

#### Ondernemingsraad

De Covid-19 maatregelen hebben veel invloed gehad op de onderwerpen waar de OR zich dit jaar over heeft gebogen. Een voorbeeld hiervan is een regeling over hybride werken. De kans is groot dat het zogenaamde hybride werken blijvend is. Er is in de organisatie hard gewerkt om hybride werken mogelijk te maken. De OR heeft in 2021 hierover geadviseerd.

De OR heeft ook geadviseerd over de Vitaliteitsregeling. De OR gaf de voorkeur aan een regeling die voor iedereen van boven de 62 jaar toegankelijk was. Dit was financieel op dit moment niet mogelijk waardoor de huidige regeling is vastgesteld. De OR blijft ernaar streven om van de Vitaliteitsregeling een recht voor iedereen te maken. De OR is ook betrokken geweest bij de aanbesteding voor een nieuwe Arbodienst. Sinds 1 januari 2022 werken we samen met Human Capital Care.

Andere zaken waar de OR over heeft geadviseerd, zijn: de Autoregeling, het verplicht stellen van een Verklaring Omtrent Gedrag bij indiensttreding en de Continue Dialoog.

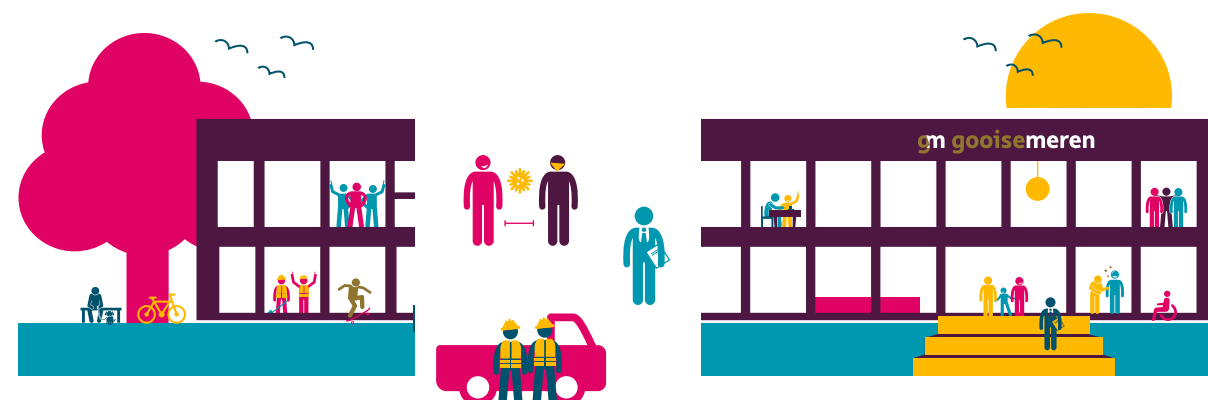
De termijn voor de huidige OR loopt begin 2022 af. Vanaf maart 2022 starten we met een nieuwe kritische en enthousiaste OR.

#### Lokaal Overleg (LO)

Sinds 1 januari 2020 heeft de gemeente Gooise Meren een Lokaal Overleg (LO). Hierin zijn medewerkers vertegenwoordigd die lid zijn van de FNV en CNV. Arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd in de cao, na afspraken tussen de werkgevers en de vakbonden. Als de werkgever arbeidsvoorwaarden wil wijzigen moet er altijd overleg gevoerd worden met het LO.

Een van de zaken waar het LO zich mee bezig heeft gehouden is de besteding van het Individueel Keuzebudget (IKB). Hiervoor heeft het LO een enquête gehouden onder de medewerkers. Was men tevreden met de huidige bestedingsdoelen van het IKB of wilde men zaken aanpassen? De respons op de enquête was groot. Rekening houdend met de financiële mogelijkheden werd in november 2021 de museumjaarkaart toegevoegd aan de bestedingsdoelen van het IKB.

Daarnaast is het LO met de directie overeengekomen de tijdelijke gemaakte afspraken over de reiskosten- en de thuiswerkvergoeding te verlengen. Dit in afwachting van afspraken hierover in de cao. Uitgangspunt voor het LO blijft dat alle kosten die men maakt vergoed moeten worden. Ook is er gesproken over de gevolgen van de Vitaliteitsregeling.



## 4. Arbeidsomstandigheden

Bij onze gemeente is er veel aandacht voor arbeidsomstandigheden. Het is belangrijk zo veilig en gezond mogelijk te kunnen werken. In Gooise Meren heeft elke manager de verantwoordelijkheid om voor de medewerkers de risico's van het werken zo klein mogelijk te laten zijn. Preventief beleid wordt ingezet om in een vroeg stadium oorzaken van (werkgerelateerde) gezondheidsklachten te signaleren zodat adequate maatregelen kunnen worden genomen. De taken die uitgevoerd moeten worden volgens de arbo wetgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden liggen bij de Arbocoördinator/preventiemedewerker, de coördinator veiligheid en gezondheid op de gemeentewerven en het hoofd bedrijfshulpverlening.

In 2021 zijn er een aantal werkplekonderzoeken geweest. Het ging hierbij om thuiswerkplekken in combinatie met klachten aan het bewegingsapparaat. Naar aanleiding van deze onderzoeken zijn de werkplekken aangepast.

Jaarlijks registreren wij bijna-ongevallen en ongevallenmeldingen. In 2021 registreerden wij in totaal drie bijna-ongevallenmeldingen en vijf ongevallenmeldingen, waarvan vier met verzuim en één zonder verzuim.

### Agressie en geweld

In 2021 hebben er acht geregistreerde incidenten plaatsgevonden. Deze incidenten zijn onder te verdelen in de volgende categorieën: mondelinge agressie (5) en telefonische agressie (3). Deze incidenten hebben in het gemeentehuis (ontvangstruimte of aan de telefoon) plaatsgevonden. Bij één van deze incidenten is het interventieteam ingeschakeld en heeft de persoon een waarschuwingsbrief gekregen.

### Bedrijfshulpverlening

Zoals gebruikelijk stonden in 2021 voor alle BHV-ers en EHBO-ers de jaarlijkse herhalingstrainingen ingepland. Helaas zijn er vanwege de Covid-19 maatregelen slechts twee trainingsdagen doorgegaan. Hierdoor heeft het merendeel dit jaar geen herhalingstraining gevolgd. Voor de certificering is dit geen probleem wanneer de herhalingen in 2022 wel gewoon kunnen doorgaan. Ook zijn de regels voor reanimatie aangepast conform de richtlijnen van het RIVM. De jaarlijkse ontruimingsoefening heeft plaatsgevonden in oktober 2021 en is prima verlopen. In 2022 worden opnieuw herhalingstrainingen ingepland.

### Verzuim

De gemeente Gooise Meren beoogt een werkklimaat waarin de inzetbaarheid van de medewerker bespreekbaar is tussen medewerkers en hun manager. Preventief beleid wordt ingezet om in een vroeg stadium oorzaken van beperking in de inzetbaarheid te signaleren. Op die manier kunnen adequate maatregelen worden genomen om de inzetbaarheid te behouden en/of vergroten.

Directie en managers blijven het terugdringen van het verzuim prioriteit geven en hebben ook in 2021 waar nodig interventies ingezet. De inzet van de interne verzuimcoach, het bedrijfsmaatschappelijk werk en de fysiotherapeut dragen hiermee in belangrijke mate bij aan het verlagen van het verzuim.

Het verzuimpercentage daalt daarmee nu drie jaar aaneengesloten en is voor 2021 uitgekomen op 6,4%.

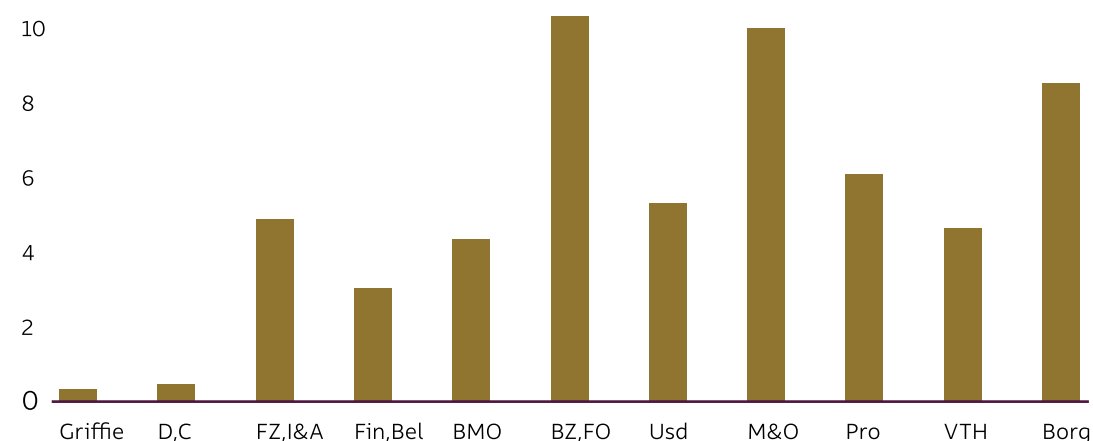
Het streven is om uiteindelijk onder het landelijk gemiddelde verzuimpercentage voor gemeenten van onze omvang uit te komen. Dit is volgens de cijfers van het A&O fonds (2020) 5,5%.

Omdat op 1 januari 2022 het contract eindigde met de Arbo Unie is in 2021 een aanbesteding uitgevoerd voor inkoop van diensten van een arbodienstverlener.

Human Capital Care heeft de opdracht gekregen. Deze dienstverlener sluit aan bij de wensen van Gooise Meren en het is de verwachting dat zij de organisatie kunnen ondersteunen naar een volgende fase in het bevorderen van gezondheid in het werk en de daling van het verzuimcijfer verder te laten doorzetten.

### Grafiek Verzuimpercentage 2021

In de grafiek Verzuimpercentage 2021 is te zien dat het arbeidsverzuim op de afdeling BZ/FO, M&O en Borg het hoogst is. De Griffie, DC, en Fin/Bel hebben een laag arbeidsverzuim. De rest van de afdelingen ziet hier tussenin.



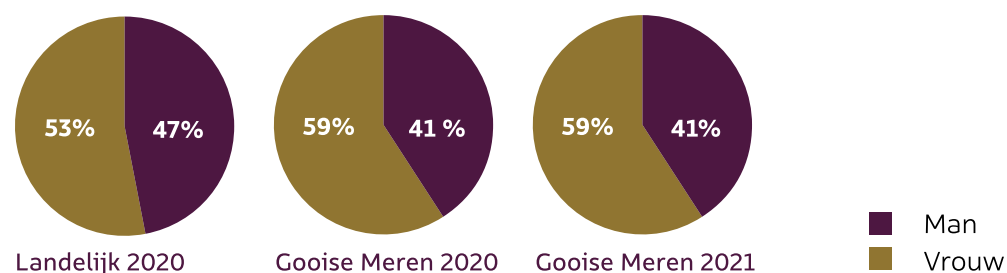


## Bijlage: 2021 in cijfers

Bron van de gebruikte vergelijkingscijfers: Personeel in perspectief – Monitor gemeenten.  
De gebruikte vergelijkingsgegevens zijn van gemeenten met een vergelijkbare omvang.

### 1. Ontwikkeling van het personeelsbestand naar geslacht

Het aantal vrouwelijke medewerkers bedraagt 59% en 41% is man. Dit percentage is anders dan het landelijk gemiddelde waarbij het aantal vrouwen 53% bedraagt en het aantal mannen 47%



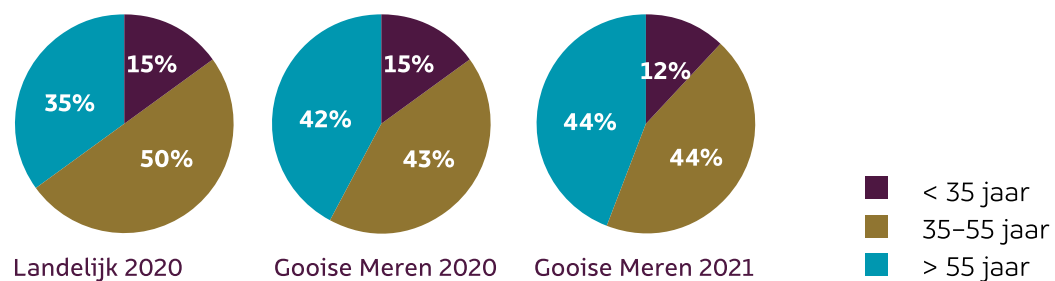
### 2. Ontwikkeling voltijders

Ten opzichte van het landelijk gemiddelde werken er 5% minder voltijders dan het landelijk gemiddelde wat 55% is.



### 3. Ontwikkeling van het personeelsbestand naar leeftijd

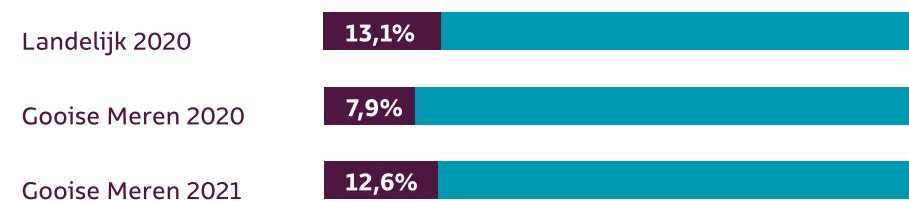
Het aantal medewerkers boven de 55 jaar bij Gooise Meren is hoger dan het landelijk gemiddelde (44%). Het landelijk gemiddelde bedraagt 35% werkenden boven de 55 jaar.



### 4. Gemiddeld percentage instroom op het personeelsbestand

Ten opzichte van 2020 zijn er meer medewerkers ingestroomd. Het aantal ligt 4,7% hoger. Het landelijke beeld laat ongeveer hetzelfde beeld zien als bij Gooise Meren.

Instroompercentage = aantal medewerkers in dienst/aantal personeelsleden op 31 december



### 5. Gemiddeld percentage uitstroom op het personeelsbestand

Een hoger aantal medewerkers is in 2021 uit dienst gegaan dan in 2020. Landelijk gezien is het uitstroompercentage 8,6%. Dit ligt in Gooise Meren op 11,0%.

Uitstroompercentage = aantal medewerkers uit dienst/aantal personeelsleden op 31 december



### 6. Omvang ziekteverzuim (exclusief zwangerschapsverlof)

Het ziekteverzuim is nog steeds hoger dan het landelijk gemiddelde met 6,4% (landelijk gemiddelde 5,5%) Maar lager dan in 2020 (7,5%).





