

Sociaal jaarverslag 2020

Een ander jaar



Wethouder Geert-Jan Hendriks op zijn thuiswerkplek.

Voorwoord

“Een normaal jaar”

"Dit sociaal jaarverslag heeft de titel 'een ander jaar' meegekregen. En dat is natuurlijk niet zonder reden. Voor iedereen, werkzaam in het gemeentehuis en daarbuiten, was het ook voor mij 'een ander jaar!'"

"Vorig voorjaar bezocht Minister-president Mark Rutte het Vituscollege. Kort nadat we elkaar de hand gaven was het alle hens aan dek. Scholen, kantoren en winkels gingen dicht en we moesten in 'lockdown'. Voor mij en andere collega's betekende dit dat alle prioriteit en aandacht ging naar de gedwongen sluiting van scholen en kinderopvang.

Alle hens aan dek deden we vanuit huis, mijn vrouw was net gestart met een nieuwe baan. Mijn drie kinderen van zeven, negen en dertien kwamen ook (gedeeltelijk) thuis te zitten. Gelukkig was er voor mij nog één werkkamertje, waar al gauw een betere bureaustoel kwam van de gemeente. Het thuiswerken was zeker niet altijd gemakkelijk. Maar niet voor alleen voor mij. Medewerkers moesten (soms erg) wennen aan de nieuwe situatie. Flexwerken was nog niet de norm, we waren gewend om veel op kantoor te zijn en te doen.

Toch is het wonderwel goed gegaan. We zijn gaan werken, in dat andere jaar, om zo toch onze plannen te kunnen uitvoeren. Natuurlijk kwamen er ook nieuwe uitdagingen voorbij maar het werk ging door. 'Een ander jaar' werd eigenlijk toch ook 'een normaal jaar'.

Een normaal jaar, waarin we gewerkt hebben aan het zo goed mogelijk invullen van onze verantwoordelijkheid als goede werkgever. Waar vraagstukken als ziekteverzuim, strategische personeelsplanning, werving en selectie en duurzame inzetbaarheid een belangrijke rol spelen. In dit jaarverslag leest u hier meer over. Niet vanuit de gedachte dat we in 2020 allemaal andere dingen zijn gaan doen. Wel vanuit de gedachte dat Gooise Meren al jaren een steeds betere werkgever wordt. Dat vinden wij namelijk heel normaal.

Het sociaal jaarverslag 2020 bevat verder ook dit jaar weer cijfers die u een goed beeld geven van de gemeente Gooise Meren als werkgever. Ik wens u veel leesplezier."

Geert-Jan Hendriks
Wethouder Organisatie & dienstverlening

Inhoudsopgave

	2020, een ander jaar	5
	1. Organisatie	7
	2. Personeel	15
	3. Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie	19
	4. Arbeidsomstandigheden	23
	2020 in cijfers	26



2020, een ander jaar

Half maart 2020 veranderde er veel in ons dagelijkse en werkende leven. Wereldwijd werd als gevolg van het coronavirus een pandemie vastgesteld door de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO). Toen de gevolgen daarvan in Nederland ook zichtbaar werden heeft de Nederlandse regering maatregelen afgekondigd om de verspreiding van dit virus terug te brengen. De maatregelen hadden en hebben nog steeds invloed op ons dagelijkse, werkende leven. Het thema van dit sociaal jaarverslag gaat over de invloed van deze maatregelen op ons werk. Een aantal collega's vertelt in dit sociaal jaarverslag wat dit voor hen betekent..

Verder 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 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 2020 nog niet bekend. Vandaar dat er een vergelijking is gemaakt met de cijfers van 2019.





1. Organisatie

"Om goed aan te sluiten op de (ontwikkelingen van de) omgeving moeten wij ons als organisatie blijven ontwikkelen."

Ydette Schippers, organisatieadviseur: "Hiervoor is het belangrijk dat we onze koers en richting duidelijk hebben, zodat het management van de ambtelijke organisatie dit met een eenduidige boodschap kan uitdragen en stimuleren. Op die manier versterken wij onze rollen, cultuur en vaardigheden. Een slagvaardige en flexibele organisatie, die maximaal gebruik maakt van de kennis en kunde in de samenleving, die duurzaam met middelen omgaat en kosteneffectief werkt."

In 2016 zijn we gestart met het organisatieontwikkelingstraject GroeiMee! Een traject waarin de afgelopen jaren mooie stappen zijn gezet. In 2020 is dit traject afgesloten. Er is voor gekozen om geen apart of nieuw programma op te starten, organisatieontwikkeling is immers een continu proces van onze organisatie. In 2020 zijn drie projecten opgestart:

- Continue dialoog
- Duurzame inzetbaarheid
- Strategische personeelsplanning.

a) De continue dialoog is een doorlopend gesprek tussen medewerkers en leidinggevenden en tussen medewerkers onderling over doelen, verbeteren en over persoonlijke bijdrage en groei. De continue dialoog is gericht op de toekomst en een middel om aandacht en eigenaarschap te realiseren. Met de continue dialoog willen wij iedereen die werkt bij en voor Gooise Meren stimuleren om het beste uit zichzelf te halen en zo optimaal mogelijk bij te dragen aan het succes van organisatie en team.

Eind 2020 is een denktank aan de slag gegaan om de continue dialoog voor onze organisatie vorm te geven met als doel de uitrol van de werkwijze van de continue dialoog medio 2021 te starten.

b) Onder duurzame inzetbaarheid verstaan we 'de mate waarin werknemers competent, fit en gemotiveerd willen en kunnen blijven werken, binnen of buiten de organisatie'. Duurzame inzetbaarheid kent vier elementen:

Duurzame inzetbaarheid zien we als een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer en als een continu proces. Wij hebben op alle elementen een groot aanbod, zoals workshops en trainingen van IZA Gezond leven. Toch zien we dat het verzuim hoog is en dat heeft een negatieve invloed op de duurzame inzetbaarheid. Daarom is eind 2020 een denktank opgericht die onderzoekt welke gerichte acties ingezet kunnen worden om gezondheid en vitaliteit te verhogen.



c) Eén van de aanbevelingen van de Rekenkamercommissie was een systeem voor strategische personeelsplanning. Hiermee zijn we in 2020 gestart. Met de strategische personeelsplanning stemmen we de ontwikkeling van onze personeelsbezetting af op de ontwikkelingen van de gemeentelijke taken en bestuurlijke ambities.



Dit doen we om de juiste medewerkers (kwantitatief en kwalitatief) te hebben voor de maatschappelijke opgaven die de gemeente nu en in de toekomst wil realiseren. Externe inhuur is nadrukkelijk ook onderdeel van de strategische personeelsplanning. Hierdoor is een betere beoordeling mogelijk van de noodzaak daarvan. Het inhuurvraagstuk maakt op deze manier meer onderdeel uit van de bredere strategische bedrijfsvoering waarbij ook het verlagen van het verzuim speerpunt is. Strategische personeelsplanning is een continu proces dat regelmatig wordt doorlopen om actueel te blijven. Daar wordt in 2021 verder invulling aan gegeven.

De omvang van externe inhuur in de gemeente Gooise Meren loopt gelijk met het landelijk gemiddelde bij gemeenten van dezelfde grootte. De uitgaven aan externe inhuur zijn in de afgelopen jaren nagenoeg binnen de door de gemeenteraad vastgestelde personeelsbudgetten gebleven. Het financiële kader voor externe inhuur is de begrote post salarissen en sociale lasten. Inhuur vindt alleen plaats bij:

- Ziekte- of zwangerschapsvervangings
- Niet aanwezige expertise
- Slecht vervulbare vacatures
- Kleinere projecten passend binnen het takenpakket van de formatie.

Op basis van deze categorieën monitoren we de externe inhuur en informeren en rapporteren we aan de gemeenteraad.

Personeelsbegroting

"Het gevolg van het strakker sturen is een positief resultaat op het personeelsbudget in 2020."

Linda Mientjes, senior financieel adviseur: "Een grote (financiële) uitdaging in 2020 was het sturen op het personeelsbudget (salarislasten en inhuur). Door verschillende oorzaken, zoals vervangende inhuur, ziekteverzuim en inhuur van expertise, is het salarisbudget in 2019 met €850.000,- overschreden. Dit betekende dat er beter en strakker gestuurd moest worden op de bedrijfsvoering. Dit hebben we in 2020 gedaan door maandelijks een prognose op te stellen van de verwachte uitgaven voor personeel voor de rest van het jaar. De directie heeft ieder kwartaal sturingsgesprekken gevoerd met de afdelingshoofden over de salarislasten, inhuur en het ziekteverzuim. Daarnaast is er minder ingehuurd. Het gevolg van het strakker sturen is een positief resultaat op het personeelsbudget in 2020."



Hybride werken

Ydette Schippers: "In 2020 hebben we – mede door de corona maatregelen – ervaring opgedaan met andere vormen van werken: meer op afstand, minder op de werklocatie. Minder fysiek contact, meer contact met behulp van digitale middelen. Deze ervaringen gebruiken we om te komen tot een plan met hierin richtlijnen voor het hybride werken, het gedeeltelijk thuis en op kantoor werken. Het plan moet voorzien in hybride werken in tijden dat hier noodzaak toe is maar ook als structureel onderdeel van het werk. De leerpunten en adviezen uit het doelmatigheidsonderzoek 'Massaal thuiswerken, een uit nood geboren experiment' nemen we hierin mee. De volgende thema's komen aan bod: productiviteit, samenwerking, vaardigheden (inclusief werk-privé balans), ICT en huisvesting. Dit project loopt in 2021 door."



Ontwikkeling naar een brede Frontoffice

"Stap voor stap verbeteren wij onze dienstverlening"

Mirjam van Bokhorst, projectleider dienstverlening: "Begin 2020 zijn we gestart met de uitwerking van het programmaplan Dienstverlening. Hierbij zijn de afdelingen die directe dienstverlening bieden aan inwoners betrokken. Wat betekent het voor onze dienstverlening als we zoveel mogelijk vragen aan de voorkant van de organisatie afhandelen? Wat betekent dit voor onze werkprocessen en onze kennisoverdracht? De uitwerking hiervan leidde tot een nieuwe opzet van de Frontoffice met een onderverdeling in clusters.

In februari 2020 zijn we gestart met de pilot 'nieuwe samenwerking Belastingen en Frontoffice'. Met het programmaplan Dienstverlening als basis hebben we een nieuwe manier van werken uitgeprobeerd. Een aantal voorbeelden hiervan zijn: nieuwe vormen van trainen, vraag-antwoord-combinaties in de kennisbank en nieuwe werkprocessen voor telefonie. De processen die goed gingen zijn opgenomen in het functioneel ontwerp dat later in 2020 is vastgesteld door het DT.

In het derde kwartaal van 2020 is de Frontoffice een nieuwe samenwerking gestart met de afdelingen Burgerzaken en de Uitvoeringsdienst Sociaal Domein (USD). Stap voor stap verbeteren wij onze dienstverlening en houden we oog voor de unieke mogelijkheden van samenwerking tussen afdelingen."

Afdeling Mens en Omgeving blijft in beweging

"Het is gelukt om te blijven bewegen"

Brechje Binkhorst, adjunct hoofd M&O: "In 2019 is een ambitieus ontwikkelplan neergelegd voor de afdeling Mens en Omgeving. Hiermee kunnen we beter de regie voeren bij grote opgaves, zoals de invoering van de omgevingswet, de energietransitie, de doorontwikkeling van het sociaal domein en het wijk- en kerngericht werken. We proberen hiermee verbindend en faciliterend te zijn en ook in te spelen op de behoeften van de samenleving. Hierdoor werken we gericht en integraal aan resultaten en maatschappelijke effecten, samen met inwoners en organisaties. Dit vraagt om een andere manier van werken en denken, waarin niet alleen vakkennis maar ook de (juiste) competenties van medewerkers steeds belangrijker zijn."

Een bewogen jaar en blijven(d) bewegen

2020 was een bewogen jaar voor de afdeling Mens en Omgeving. Door corona moesten we inspelen op de gevolgen van de crisis voor onze inwoners, organisaties en ondernemers. Aan het eind van 2020 vertrok het afdelingshoofd. In zo'n bewogen en druk jaar is het niet gemakkelijk om je te blijven ontwikkelen, zeker niet in een hoog tempo en met grote sprongen. Maar het is wel gelukt om te blijven bewegen. We hebben ondanks alles veel stappen gezet in de realisatie van het College Uitvoerings Programma (CUP). In het wegwerken van oude dossiers en het op orde krijgen van de basis. En natuurlijk in de uitwerking en uitvoering van alle maatregelen rondom corona. We hebben onze contacten met de samenleving versterkt in diverse participatietrajecten. Onze gereedschapskist is verder gevuld, bijvoorbeeld door de pilots van opgavegericht werken en competentiescans. En we leren, door onze successen, maar ook door onze fouten.

De ontwikkelopgaven waar onze afdeling voor staat blijven, dus we blijven werken aan ons ontwikkelplan. Ontwikkeling kan ruimte en energie geven, maar heeft ook ruimte en energie nodig. Onze focus ligt daarom bij het verminderen van de werkdruk en het verhogen van het werkplezier.



Persoonlijke ontwikkeling en teamontwikkeling

Door Loesje Schriks, Melanieke Steenman en Jolies te Paske.

Gooise Meren biedt haar medewerkers meerdere mogelijkheden om eigen talenten te ontdekken en te ontwikkelen en zo bij te dragen aan de organisatiedoelen. Medewerkers kunnen hiervoor terecht bij de individuele coaches en teamcoaches of kunnen een training volgen via de Groei Mee! Academie (GMA). Om persoonlijke ontwikkeling en teamontwikkeling onder de aandacht te brengen, organiseren we ieder jaar verschillende activiteiten. Helaas is door corona dit jaar het succesvolle Groei Mee! Talent-eetcafé niet doorgegaan. Wel hebben we een webinar georganiseerd met als thema 'Het leven is niet maakbaar, wel stuurbaar'. Het aanbod van de individuele coaches, de teamcoaches en de GMA sluit hier mooi op aan als het gaat over wendbaarheid, veerkracht én lekker in je vel zitten bij grote veranderingen.

Coaching

Coaching helpt mensen om stappen te zetten in de door hun gewenste richting. Dit heeft een positief effect op het eigen functioneren, op de samenwerking met anderen en daarmee op het functioneren van de organisatie als geheel. Coaching draagt bij aan werkplezier. Interne coaching heeft altijd een koppeling met de werkcontext en helpt medewerkers om goed te leren omgaan en te reageren op ontwikkelingen in de toekomst.

In 2020 hebben de coaches een begroting voor 2021 opgesteld. Hiermee heeft coaching een formele plek gekregen in de organisatie. In 2021 is er opnieuw aandacht voor de relatie medewerker/team, leidinggevende en coach en zoeken de coaches weer meer het contact met alle partijen die bij de coaching betrokken zijn.

Individuele coaching

Twee individuele coaches ondersteunen medewerkers op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, zoals talentontwikkeling, effectief communiceren, het inzetten van de eigen kracht en loopbaanontwikkeling. De medewerker werkt daarbij vanuit zijn of haar eigen wensen en regie op eigen ontwikkeling op een plezierige, doelgerichte en succesvolle wijze samen met de individuele coach.

In 2020 zijn in totaal 53 medewerkers gecoacht van verschillende afdelingen. Opvallend hierbij is dat de gemiddelde vraag naar individuele coaching binnen Gooise Meren vanaf de start in 2017 stabiel is.

Teamcoaching

De twee teamcoaches helpen teams een stap verder in de fase van ontwikkeling richting de gezamenlijke teamdoelen, om zo bij te dragen aan de organisatiedoelen. Een teamcoach helpt teams om met elkaar in gesprek te gaan en onderzoekt met het team wat de leervraag is. Deze leervraag is voor ieder team uniek. Teamcoaching is dus altijd maatwerk en kan variëren van een teamcoachtraject, bestaande uit meerdere teamsessies, tot een workshop of begeleiding in intervisie of werkoverleggen.



Resultaten van coachtrajecten uit 2020 en de jaren daarvoor waren: heldere teamdoelen, meer eigenaarschap en een gezamenlijk verantwoordelijkheidsgevoel, talenten en competenties herkennen en benutten, met uiteindelijk een betere samenwerking. Door de coronacrisis en het thuiswerken waren er in 2020 minder aanvragen voor een teamcoachtraject.

Groei Mee! Academie

De Groei Mee! Academie kent een gevarieerd aanbod dat zoveel als mogelijk is afgestemd op het werken bij onze gemeente. Dat aanbod voorziet in (basis)kennis en vaardigheden. De manier van aanbieden past bij deze tijd. In de Groei Mee! Academie vinden medewerkers namelijk e-learning, blended leerlijnen (een combinatie van e-learning en klassikale training) en klassikale trainingen.

Voor die laatste categorie was 2020 een lastig jaar. Veel van onze trainingsbureaus hebben zo snel mogelijk de fysieke, klassikale variant omgebouwd naar een digitale, klassikale variant. Voor een aantal trainingen werkt dat goed, voor andere trainingen is het fysiek bij elkaar komen toch een vereiste.

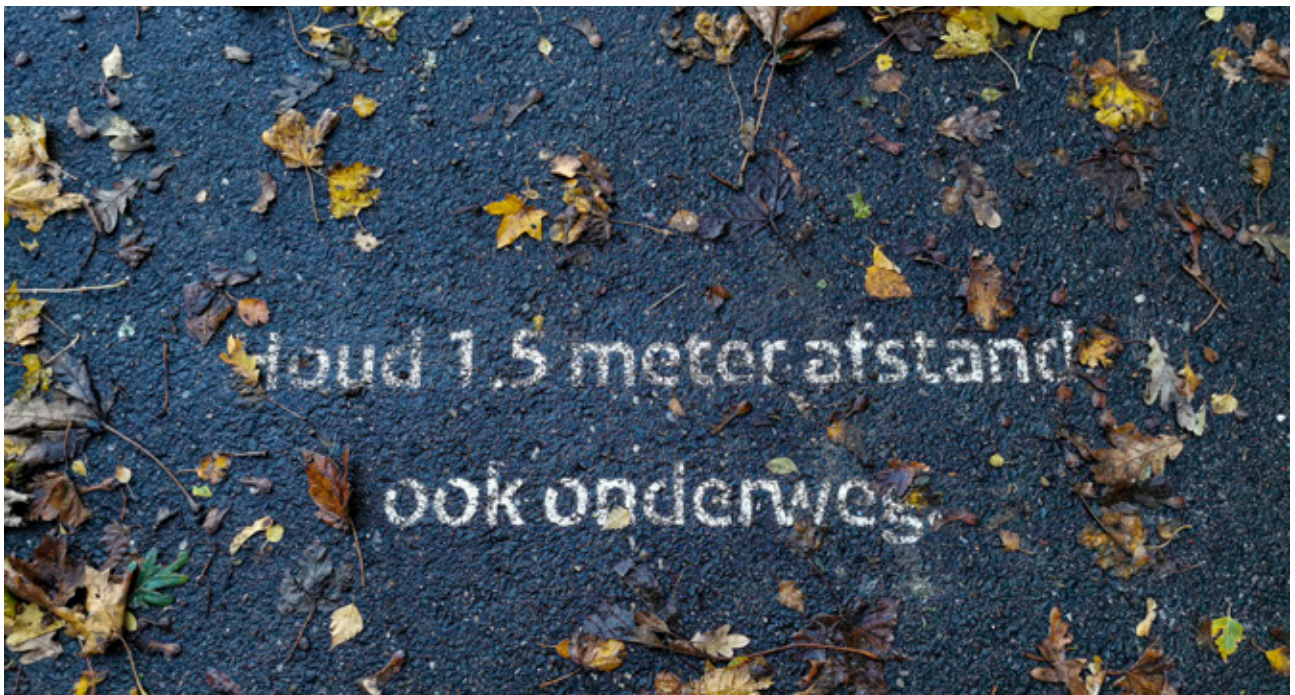
Danja van Rijn, accountmanager ondernemers:

"Mijn werk is sinds de coronacrisis 180 graden gedraaid"



"Voorheen keek ik samen met ondernemers vooruit en werkten wij aan gezamenlijke doelen. Een voorbeeld hiervan is het (sociaal) duurzamer maken van ondernemend Gooise Meren en het behouden en versterken van werkgelegenheid. Na maart 2020 was ik hier nog maar 10 procent van mijn tijd mee bezig. Vanaf dat moment ging het over corona en de moeilijke situatie waarin veel ondernemers terechtkwamen. Mijn telefoon stond roodgloeiend. Ik beperkte me tot het beantwoorden van ad-hoc vragen. Nog steeds probeer ik zoveel mogelijk ondernemers te helpen bij vragen over wat er bijvoorbeeld nog wel mag. Want dat is toch iedere keer weer onduidelijk omdat de corona maatregelen telkens weer wijzigen. Ik informeer ze bij vragen over de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandige ondernemers (Tozo). Ik help ze bij het vinden naar

de juiste weg als er bijvoorbeeld financiële nood is. Het contact met ondernemers is intensief. De vraag hoe wij als gemeente de ondernemers het beste kunnen helpen staat voor mij daarin centraal. In Gooise Meren werken veel ZZP'ers. Door de crisis is hebben we deze belangrijke doelgroep beter in beeld gekregen. Door de gesprekken met ondernemers weten we wat er leeft en wat bepaalde doelgroepen nu nodig hebben. Dat vind ik het mooie van mijn rol als accountmanager ondernemers. Als gemeente proberen wij hier adequaat op te reageren en proberen we zoveel mogelijk ondersteuning te bieden. Ik merk dat collega's meer meedenken met de ondernemers en probleemoplossend proberen te werken. Een mooie ontwikkeling."



Nieuwe manier van werven en arbeidsmarktcommunicatie

Elisa van Rooij, corporate recruiter: "De afgelopen jaren bleek het steeds lastiger te zijn om de juiste medewerkers voor onze organisatie te vinden. Om deze reden zijn er in 2020 een aantal acties uitgevoerd om een goede arbeidsmarktcommunicatie en wervingsstrategie te ontwikkelen. Zo kunnen we ons als werkgever



Manager USD

lees meer op werkenbijgooisemeren.nl



veel gericht laten zien op de arbeidsmarkt en de juiste mensen aan onze organisatie verbinden. Na het bepalen van ons werkgeversmerk als 'hartelijke werkgever van het Gooi' hebben we een aanvullende huisstijl ontwikkeld voor onze arbeidsmarktcommunicatie. Deze huisstijl benadrukt ons hartelijke en regisserende karakter: dit is wat ons als werkgever uniek maakt! In de nieuwe wervingscampagnes staan vanaf 2020 onze eigen collega's centraal. Zij zijn het visitekaartje van Gooise Meren. Ook hebben wij een nieuw sollicitatiesysteem (recruitmentsysteem) en een nieuwe website: werkenbijgooisemeren.nl. Vanaf 1 januari 2021 lopen onze werving- en selectieprocedures sneller en zorgvuldiger. Eind 2020 hebben we een Corporate Recruiter in dienst genomen voor het aantrekken en binden van de juiste medewerkers aan onze organisatie."

Banenafpraak

Karin Vos, adviseur P & O: "In 2020 had Gooise Meren vanuit de banenafpraak de opdracht om minimaal 12,87 fte (1 fte is hier 25,5 uur per week) dienstverband aan te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De banenafpraak 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 (in 2019 was dat 11,44 fte).

In 2020 is het vereiste quotum behaald. Een aantal medewerkers heeft na afloop van hun arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd uitzicht gekregen op een reguliere baan. Eén van hen krijgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij onze organisatie. En dat is goed nieuws!"



Integriteit

Jolies te Paske, HRM-adviseur: "Integriteit is een onderwerp dat veel in de belangstelling staat. Ook Gooise Meren besteedt hier aandacht aan. Voor medewerkers is een integriteitsprogramma ontwikkeld, waarbij door



het voeren van de dialoog het onderwerp meer gaat leven. Via een digitale tool "integriteitsmodule" kunnen medewerkers online een training volgen waarin een aantal dilemma's wordt voorgelegd. Daarna wordt per team of afdeling het gesprek gevoerd over integriteitsthema's. 2020 is het derde jaar op rij waarop wij op deze manier aandacht besteden aan integriteit. Het begeleiden van de gesprekken per team of afdeling gebeurt door collega's die een korte training als gespreksleider hebben gevolgd. Medewerkers die integriteitsvragen hebben of willen praten met een vertrouwenspersoon kunnen terecht bij het Bureau Integriteit (Nederlandse Gemeenten) (BING). In 2020 hebben twee personen advies gevraagd bij BING."





2. Personeel

Personeelsbezetting, in- en uitstroom

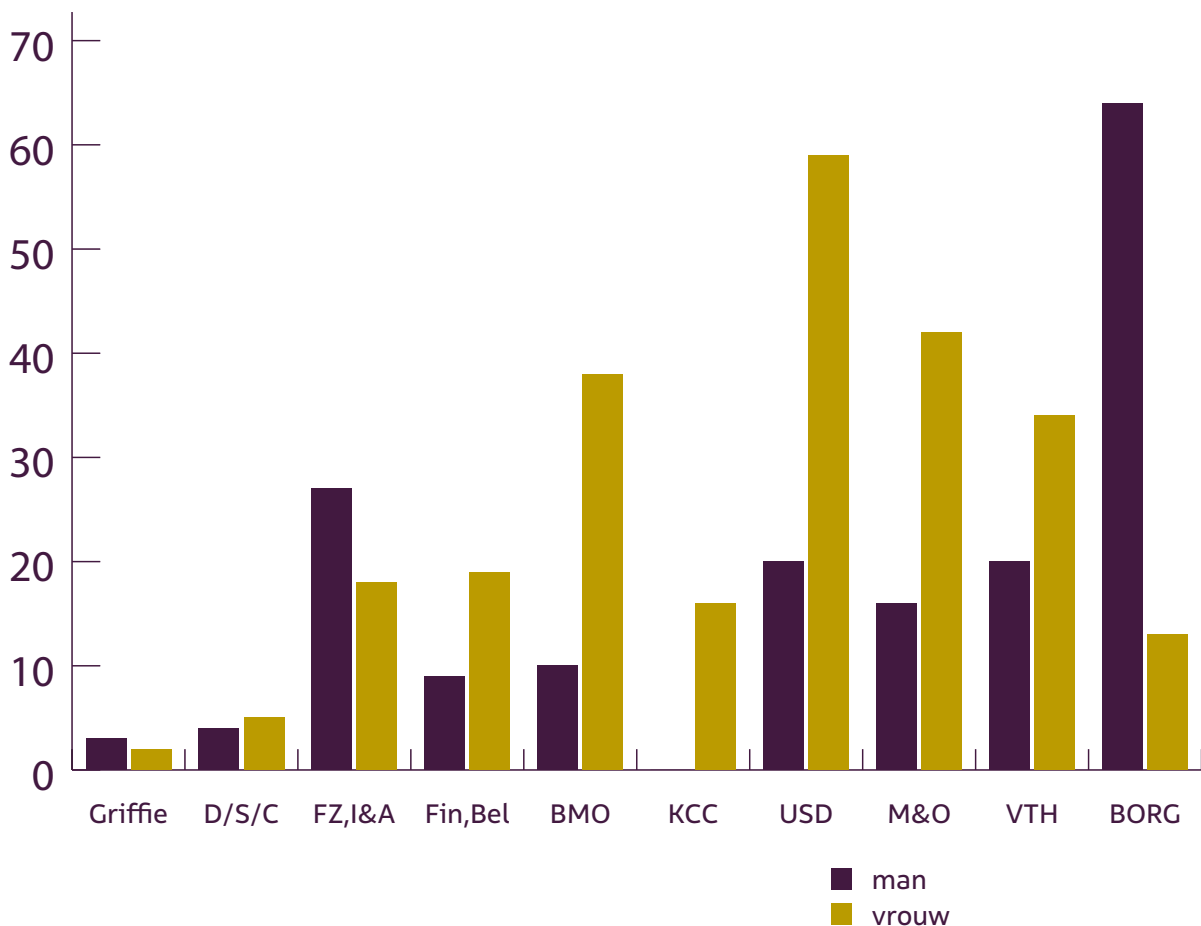
Op 31 december 2020 waren er 420 medewerkers in dienst, 174 mannen en 246 vrouwen. De verhouding man/vrouw is daarmee 41,4% om 58,6%.

In 2020 kwamen 33 medewerkers in dienst en vertrokken er 33 medewerkers. De redenen voor vertrek waren divers, zoals (keuze) pensioen, vertrek naar een andere werkgever en arbeidsongeschiktheid.

Het instroomcijfer voor 2020 is 7,9% en het uitstroomcijfer is 7,9%. Gemiddeld lag voor gemeenten het instroomcijfer op 13,2% en het uitstroomcijfer op 8,5% (Monitor Gemeenten 2019).

In 2020 werden 39 vacatures uitgezet, waarvan er aan het einde van het jaar nog drie open stonden.

Verdeling aantal medewerkers per afdeling



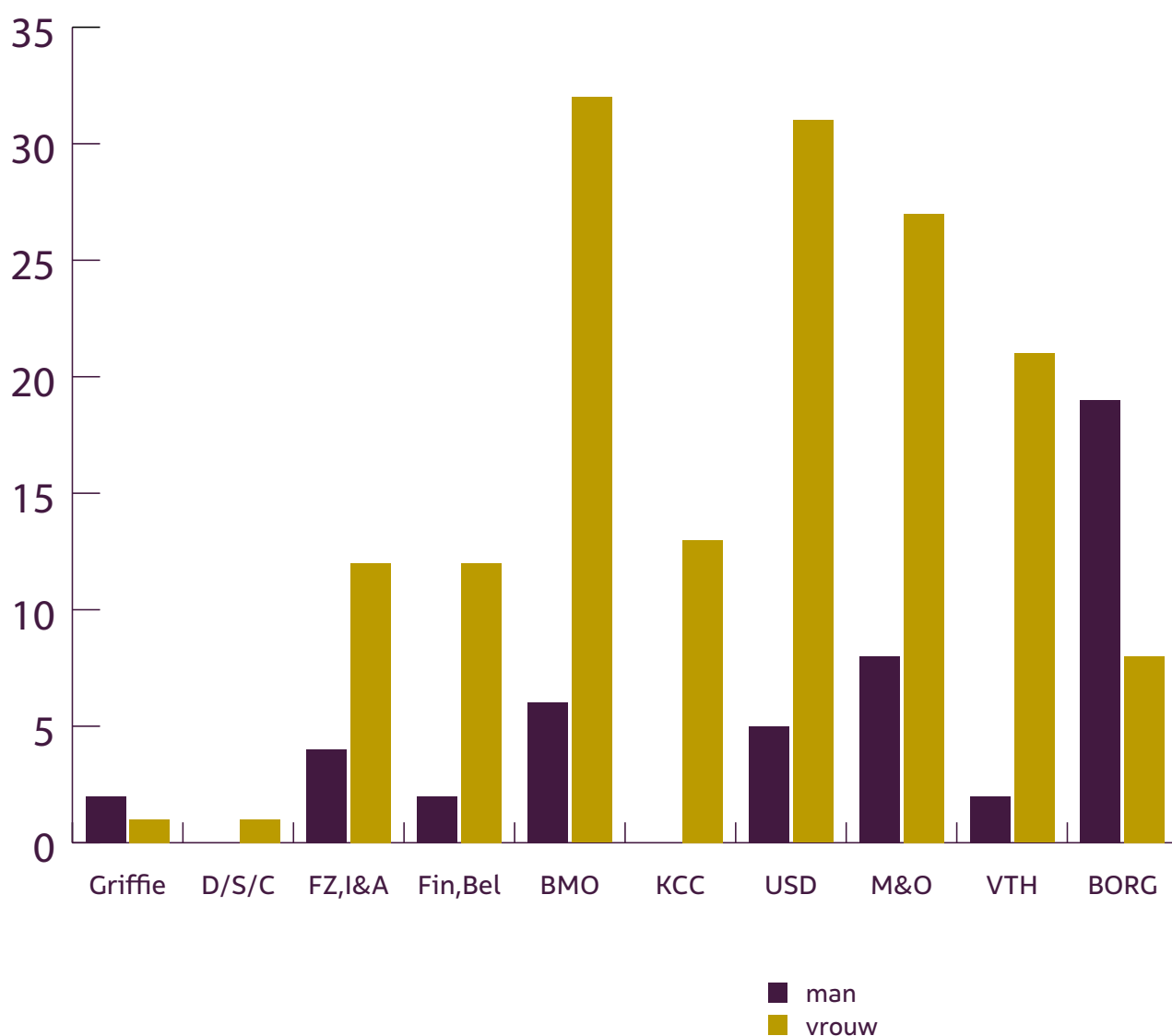
Interne doorstroom

In 2020 zijn er zeven medewerkers intern van functie veranderd. Dit betekent een doorstroomcijfer van 1,7%. Landelijk gezien lag het doorstroompercentage op 5,3% (Monitor Gemeenten 2019).

Deeltijdarbeid

Op 31 december 2020 werken 206 medewerkers in deeltijd. Dit is een percentage van 49,1%. In de gemeente Gooise Meren is het aantal deeltijders hoger dan landelijk gezien (45%, Monitor Gemeenten 2019). Van de 246 vrouwen werken er 158 in deeltijd, dit is 64,2%. Van de 174 mannen werken er 48 in deeltijd, dit is 27,6%.

Aantal deeltijders

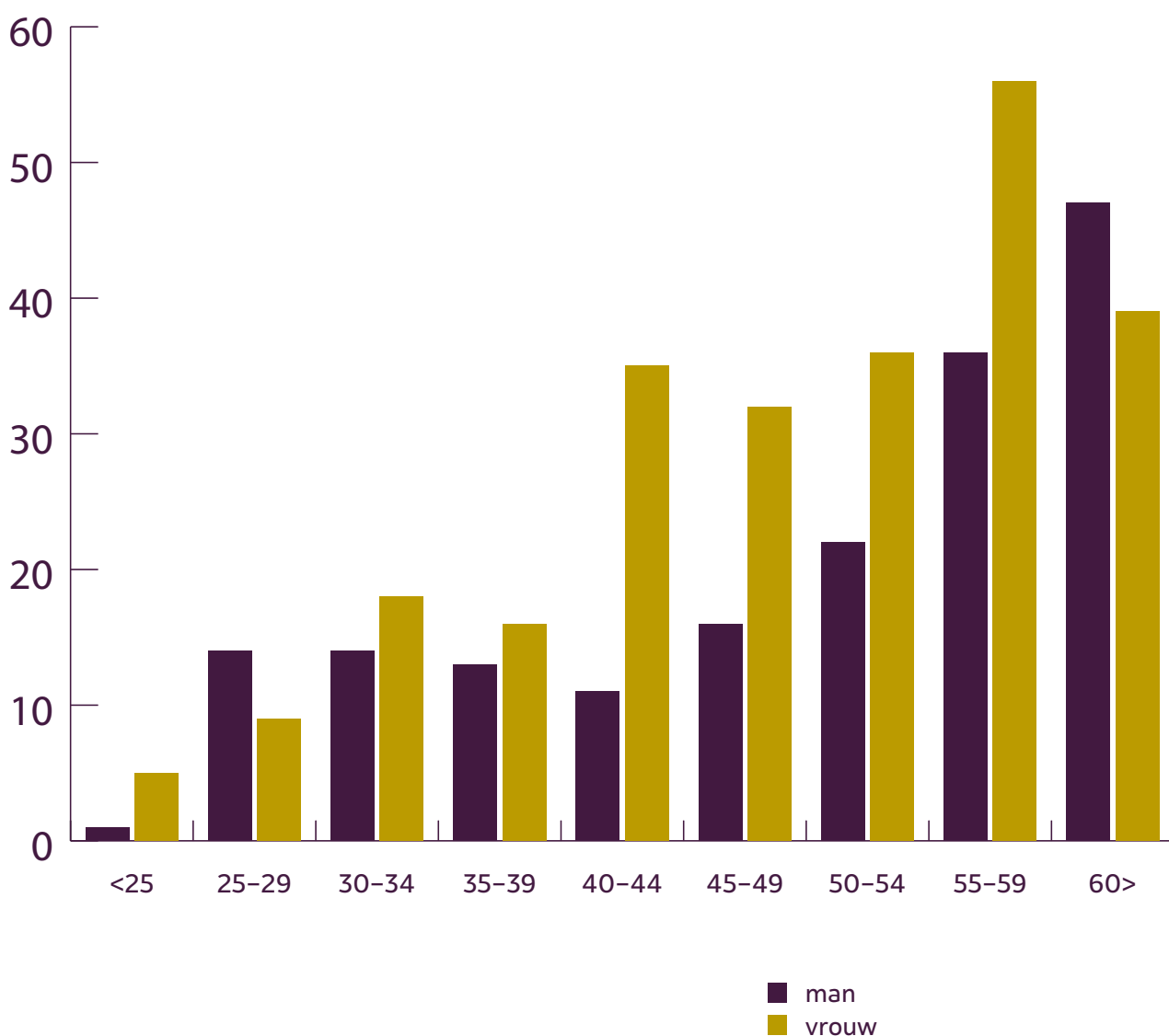


Leeftijdsofbouw

In Gooise Meren was in 2020 de gemiddelde leeftijd 49,3 jaar. De vrouwen waren gemiddeld jonger dan de mannen, 48,9 jaar ten opzichte van 49,9 jaar. Landelijk gezien lag de gemiddelde leeftijd op 48,2 jaar (Monitor Gemeenten 2019).

In de leeftijdsklasse boven de 55 jaar bevinden zich de meeste medewerkers, 42,4%. Landelijk gezien lag dit percentage op 34% (Monitor Gemeenten 2019). Het percentage medewerkers tussen 45-54 jaar is 25,5% landelijk op 30% (Monitor Gemeenten 2019).

Leeftijdsofbouw mannen / vrouwen



Anton Steller, begraafplaatsbeheerder:

"Voor mij is 2020 een memorabel jaar geworden!"



"Als samenleving zijn we door corona gedwongen om op een andere manier met elkaar om te gaan en ons leven in te richten. Dit geldt en gold vooral op pijnlijke wijze voor hen die afscheid moesten nemen van een dierbare geliefde. De begrafenis vond in kleine kring plaats.

Bij de eerste lockdown zag ik berusting, gelatenheid en onzekerheid bij mensen. Iedereen was overvallen en nog bezig een weg te zoeken in de nieuwe realiteit. Tijdens de tweede lockdown keken mensen bewuster naar wat wel mogelijk was. Wij moesten vaker uitleg geven over wat wel en wat niet kon. Van nabestaanden heb ik vele malen gehoord dat het afscheid nemen in kleine groep ook positief is gewaardeerd. De intimiteit is als heel troostend ervaren.

Positief en belangrijk om terugkijkend te benoemen is de samenwerking met de uitvaartondernemers en het kunnen terugvallen op collega's voor raad en advies. Corona gaf ook onzekerheid voor mijn collega's op de begraafplaats. Welke risico's bracht het werken met mensen met zich mee in combinatie met de eigen gezondheid? Gelukkig hebben we hier in de loop van het jaar onze weg in weten te vinden. Om een continue bezetting te houden is besloten om het team in tweeën te splitsen. Dit beperkte de onderlinge fysieke ontmoetingen en maakte het tegelijk lastiger om het oog op elkaar te houden. Kwetsbaarheid is door corona heel concreet geworden. Lijkbezorging moet altijd doorgaan! Dit gegeven versterkte ons verantwoordelijkheidsgevoel. Ondanks alles hebben wij dit jaar geprobeerd elke dag ons doel voor ogen te houden: nabestaanden en bezoekers met een tevreden gevoel de begraafplaats te laten verlaten!"



3. Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie

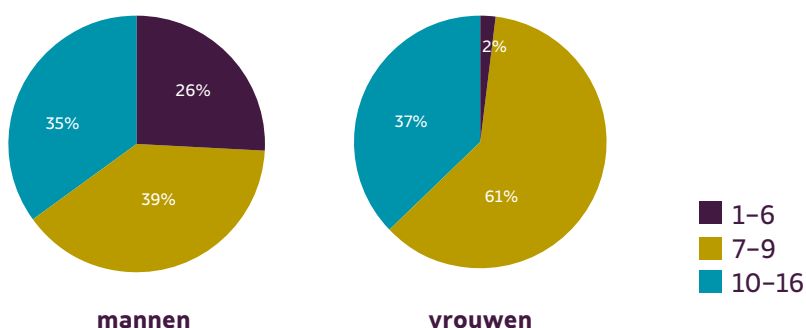


Beloning en inschaling

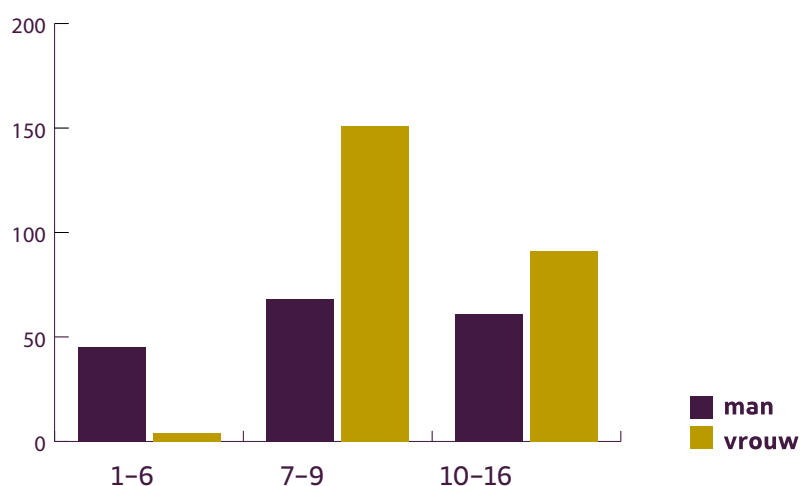
De meeste vrouwelijke medewerkers bevinden zich in de schalen 7-9 (61,4%). In de schalen 10-16 zit 37% van de vrouwelijke medewerkers.

Van de mannelijke medewerkers bevindt 39,1% zich in de schalen 7-9. In de schalen 10-16 is dit percentage 35,1%. Binnen Gooise Meren zit 52,1% van de medewerkers in de schalen 7-9.

Percentage mannen en vrouwen gesplitst in salarisschaal



Aantal medewerkers gesplitst in salarisschaal



Wet normalisering rechtspositie ambtenaren per 1 januari 2020 in werking

In 2020 is bij Gooise Meren de WNRA succesvol ingevoerd. Alle medewerkers hebben een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht gekregen en daarmee was de WNRA-transitie een feit. Het arbeidsrecht is voor velen nog wennen maar er zijn hierover niet overmatig veel vragen binnengekomen bij P & O.

Rechtspositie

De procedures voor Werving en Selectie en de Reisregeling zijn aangepast. Dit zijn regelingen die in ons Personeelshandboek zijn opgenomen. Het wijzigingsproces is goed verlopen. De komende jaren zal het Personeelshandboek nog vaker wijzigen, met name door ontwikkelingen in de maatschappij en door wijzigingen in de cao. Wat ook blijkt, is dat de fiscale- en pensioenregelgeving een belangrijke impact op onze arbeidsvoorwaarden heeft en bepalend is ten aanzien van inhoud en uitvoering.

De cao-onderhandelingen lopen op dit moment. We verwachten dat er op zijn vroegst in de loop van 2021 een onderhandelingsakkoord is.

Ondernemingsraad

Mark van Dongen, ambtelijk secretaris en adviseur: "Dat je in interessante tijden moge leven!" Volgens Confucius een van de ergste vervloekingen. Interessante tijden zijn tijden die een plaats krijgen in de geschiedenisboeken: oorlogen, ellende, hongersnood. Het afgelopen jaar was ronduit een interessant jaar. Ook voor de Ondernemingsraad (OR)."

De OR heeft in 2020 geadviseerd over de volgende onderwerpen:

- wijziging van de Arbo-taken
- de aanstelling van een verzuimmedewerker
- de aanschaf van bodycams voor de boa's
- vakantie in coronatijd
- functioneel ontwerp voor de Frontoffice
- het ontwikkelplan voor de afdeling Beheer openbare ruimte en gebouwen (BORG)
- de aanstelling van de nieuwe gemeentesecretaris
- overschrijding op het personeelsbudget en de maatregelen die zijn genomen om dit voortaan te voorkomen

Het nieuwe werken, met de nadruk op thuiswerken, betekende een forse verandering van de werkomstandigheden voor medewerkers. De genomen maatregelen vielen onder een landelijke noodverordening. Vanwege het tijdelijke karakter had de OR hierin geen formele rol. In het najaar van 2020 is gestart met de pilot hybride werken. Onderdeel hiervan was de aanpassing van de reiskostenregeling vanwege het vaker thuiswerken. De OR is hierbij betrokken. In de loop van 2021 zal er meer duidelijkheid zijn over hoe we gaan werken op het moment dat de corona maatregelen zijn beëindigd.



De OR is zeer positief over de manier waarop de directie met de coronacrisis is omgegaan. Er werden oplossingen geboden om het thuiswerken voor de medewerkers mogelijk te maken. Daarbij werden er via Intranet en via e-mail regelmatig positieve berichten verstuurd. De OR waardeert deze betrokkenheid.

De komende tijd heeft de OR als aandachtspunt de verdere ontwikkeling van de Frontoffice en de afdeling BORG. Het is voor de OR lastig om nu met alle medewerkers in contact te komen. Voor corona werd via de wandelgangen makkelijker een beroep op ons gedaan. Dat gaat nu digitaal via e-mail, telefoon en teams. Een persoonlijk gesprek heeft hierbij toch onze voorkeur.

Lokaal Overleg

Sinds 1 januari 2020 heeft de gemeente Gooise Meren een Lokaal Overleg (LO).

Arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd in de cao, na afspraken tussen de werkgevers en de vakbonden. In de gemeente Gooise Meren was er het Georganiseerd Overleg (GO), bestaande uit medewerkers die lid zijn van de vakbonden. Sinds 1 januari is het GO het Lokaal overleg (LO) geworden. 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 houdt is de besteding van het IKB. Het hiervoor geplande gesprek met de directie en de wethouder in het voorjaar van 2020 is uitgesteld vanwege corona.

Met het aanpassen van de uitgaven voor het IKB wacht het LO de uitkomsten van de pilot over hybride werken af. Overwogen kan worden om het IKB ook in te zetten voor het inrichten van de thuiswerkplek of voor uitgebreidere dekking van sport- en bewegingskosten. Ook heeft het LO zich gebogen over de voorstellen van de directie voor de aanpassing van de reiskostenvergoeding.

Mirjam Bakker, kwaliteitsmedewerker Burgerzaken:

"Steeds meer digitaal, maar we moeten ook rekening houden met mensen die de digitale weg moeilijker kunnen vinden"

"De transitie van fysieke klantcontacten naar digitale klantcontacten is al een aantal jaar aan de gang bij Burgerzaken. Sinds half maart 2020 is dit proces in een stroomversnelling gekomen. Steeds meer mensen weten de weg naar digitale dienstverlening te vinden. Toch blijft een belangrijk aantal diensten niet digitaal te regelen. Denk bijvoorbeeld aan een eerste inschrijving vanuit het buitenland of een verzoek om Nederlander te mogen worden. Of de behandeling van een aanvraag voor een identiteitsbewijs. Daarnaast zijn er nog altijd mensen die de digitale weg minder makkelijk kunnen vinden. Ook voor deze mensen moeten wij bereikbaar blijven. Voor mij persoonlijk betekent dit dat ik maar beperkt thuis kan werken."

"Een andere belangrijke taak van Burgerzaken is de organisatie van de verkiezingen. Een enorm project, met name door de hoeveelheid extra maatregelen die we moesten nemen. Om alle nieuwe regels onder de knie te krijgen hebben we een flink aantal Webinars en teamsessies gevolgd. Als projectleider van de verkiezingen ontdekte ik wat er allemaal digitaal mogelijk is. Voor mij toch ook een confrontatie met mijn eigen beperkte digitale vaardigheden. Dit doet mij stiekem terugverlangen naar de tijd voor corona, toen je nog gewoon even bij een collega langs kon lopen om wat te vragen."







4. Arbeidsomstandigheden

Risico-inventarisatie en -evaluatie

Eind 2018 is er een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitgevoerd door de Arbo Unie. De RI&E is uitgevoerd in het gemeentehuis, de gemeentewerven en het gemeentearchief. Door corona is wettelijk bepaald dat de huidige RI&E's aangevuld moeten worden met een analyse van de risico's vanwege het coronavirus. De stappen die we hiervoor nemen zijn: een interview met de preventiemedewerker over het beleid en het in kaart brengen van de risico's in het gemeentehuis en een van de gemeentewerven. Na classificatie van de risico's worden de adviezen zo opgesteld dat ze ook bruikbaar zijn voor de overige locaties.

Onderzoek naar het binnenklimaat (incl. ventilatie) blijft een punt van aandacht. Het gemeentehuis voldoet aan de geldende eisen en normen voor luchtverversing en thermisch comfort. De gevoelstemperatuur wordt door de verschillende medewerkers anders ervaren. De verspreiding van het coronavirus wordt scherp in de gaten gehouden.

Een externe partner heeft een quickscan uitgevoerd in het gemeentehuis en onderzocht of de huidige werkplekken voldoen aan de huidige normen en richtlijnen. Ook is er gekeken naar de richtlijnen voor het thuiswerken. Hieruit kwam dat Gooise Meren voldoende faciliteiten en ondersteuning biedt voor het gezond en veilig thuiswerken van de medewerkers.

Thuiswerkbeleid

Vanuit het reeds geldende thuiswerkbeleid zijn instructies voor het gezond en veilig inrichten van de kantoorwerkplek beschikbaar (niet corona gerelateerd). Ook is het mogelijk om behoeften voor de thuiswerkplek aan te vragen zoals een bureaustoel, voetenbankje, beeldscherm, koptelefoon e.d. Trainingen en inspiratiesessies over vitaliteit, leiderschap en gezond en veilig werken zijn aangeboden. Daarnaast worden trainingen aangeboden in de Groei Mee! Academie.

Agressie en geweld

In 2020 hebben er zeven geregistreerde incidenten plaatsgevonden. Deze incidenten zijn onder te verdelen in mondelinge agressie (vier) en telefonische agressie (drie). Deze incidenten hebben op de openbare weg en in het gemeentehuis (ontvangstruimte, spreekkamers of aan de telefoon) plaatsgevonden. Bij een van deze incidenten is het interventieteam ingeschakeld en heeft de persoon een pandontzegging gekregen.

Bedrijfshulpverlening

In 2020 waren voor alle BHV'ers en EHBO'ers de jaarlijkse herhalingstrainingen ingepland. Helaas zijn er vanwege de coronamaatregelen slechts twee trainingsdagen doorgegaan. Hierdoor heeft het grootste deel van de medewerkers dit jaar geen herhalingstraining gevolgd. Voor de certificering is dit geen probleem mits de herhalingstrainingen in 2021 wel gewoon kunnen doorgaan. Ook zijn de regels voor reanimatie aangepast conform de richtlijnen van het RIVM. De jaarlijkse (fysieke) ontruimingsoefening ging dit jaar niet door. Wel zijn de processen/procedures onder de loep genomen, mede vanwege de 1,5 meter aanpassing van het gemeentehuis.



Verzuim

Het verzuimcijfer is in vergelijking met andere gemeenten hoog: 7,5% (kalenderjaar 2020). Uit de verzuimanalyse werd duidelijk dat de oorzaak verschilt per afdeling. We zien als rode draad dat veel medewerkers een hoge werkdruk en werkstress ervaren. Vanaf 2019 is gekozen voor een aanpak op drie niveaus, op organisatie-, afdelings-, en op individueel niveau.

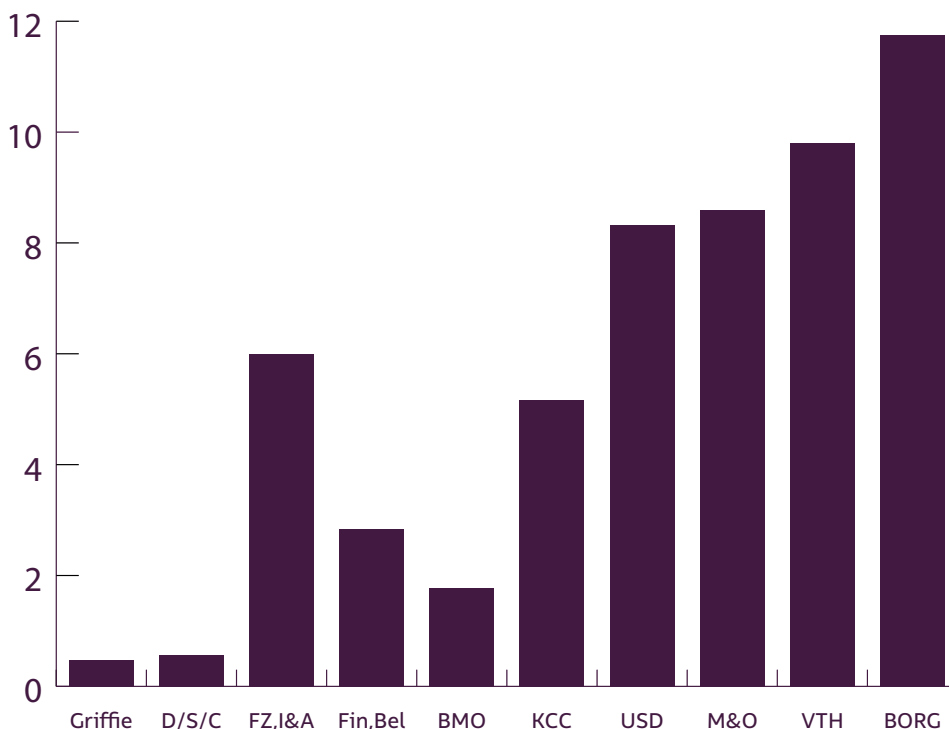
Op organisatieniveau is gewerkt aan het faciliteren van de dialoog tussen leidinggevende en medewerker. Ook kunnen alle medewerkers voor advies gebruik maken van HR-adviseurs, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk, preventiecoach, verzuimbegeleider, vertrouwenspersonen en ergo-coach. Per afdeling is er een plan van aanpak opgesteld. De uitvoering van deze plannen loopt ook door in 2021. Met enige regelmaat is er op management- en directieniveau terugkoppeling hoe de uitvoering van het plan verloopt. Tussen management en directie is er aandacht voor het monitoren van verzuim waardoor er tijdig kan worden bijgestuurd.

Op individueel niveau wordt er naar elke medewerker persoonlijk gekeken en is er sprake van maatwerk. In persoonlijke gesprekken is er actief aandacht voor motivatie en drijfveren van medewerkers. Dit heeft een positief effect op de weerbaarheid van medewerkers.

Daarnaast worden vanaf 2020 (online) workshops en apps aangeboden om gezonder leven te stimuleren. Vanaf eind 2020 is er meer gerichte aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Hiermee bedoelen we de mate waarin werknemers competent, fit en gemotiveerd willen en kunnen blijven werken, binnen of buiten de organisatie. Speerpunt daarbij is het vitaal en gezond houden van medewerkers zodat zij op een productieve en prettige wijze de pensioenleeftijd halen. Hierbij leveren wij maatwerk in situaties waarbij de inzetbaarheid van een medewerker in gedrang is gekomen of dreigt te komen. Er is hierbij speciale aandacht voor medewerkers in zware functies. Dit onderwerp heeft ook de aandacht van de vakbonden en het speelt een belangrijke rol bij de onderhandelingen voor een nieuwe cao in 2021.

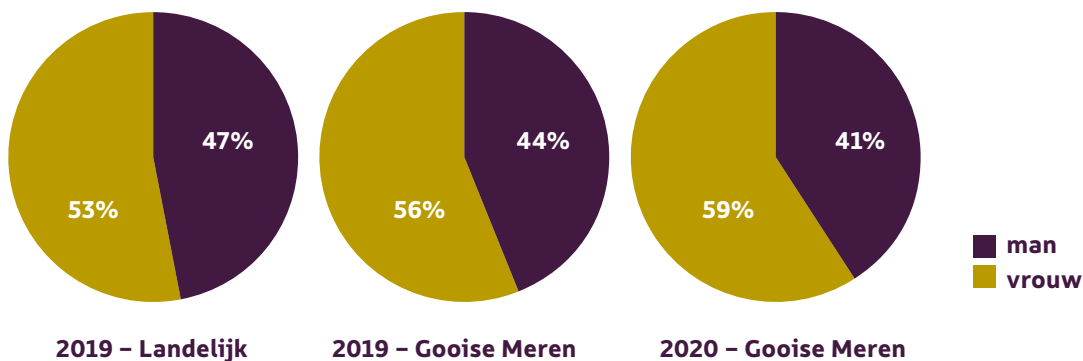
Het streven is om uiteindelijk op het landelijke gemiddelde verzuimpercentage voor gemeenten van onze omvang te komen.

Verzuimpercentage 2020

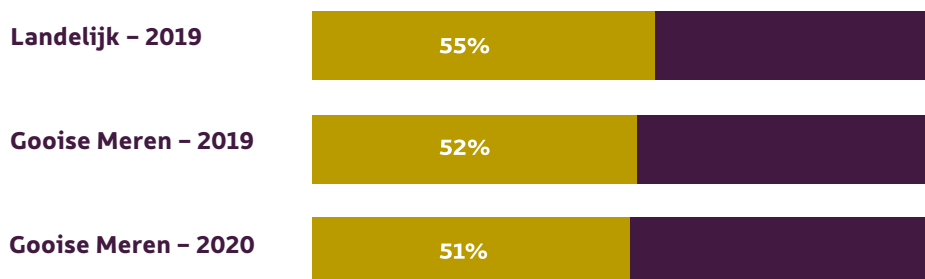


Bijlage: 2020 in cijfers

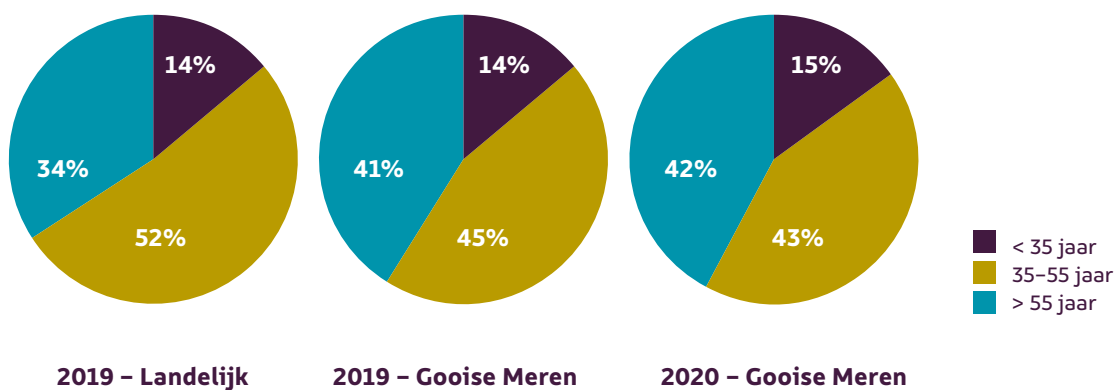
1. Ontwikkeling van het personeelsbestand naar geslacht



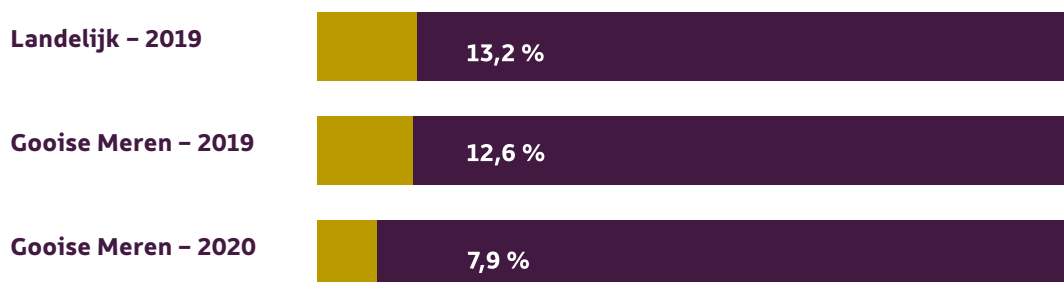
2. Ontwikkeling voltijders



3. Ontwikkeling van het personeelsbestand naar leeftijd

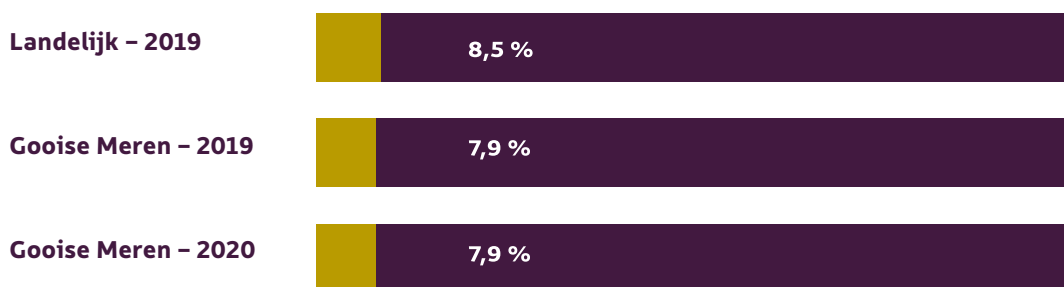


4. Gemiddeld percentage instroom op het personeelsbestand



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

5. Gemiddeld percentage uitstroom op het personeelsbestand



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

6. Omvang ziekteverzuim (exclusief zwangerschapsverlof)

