

Sociaal Jaarverslag 2019

Regio Gooi en Vechtstreek

Ons kenmerk	20.0001062
Versie	1.0
Datum	Mei 2020
Contactpersoon	Igor Meuwese
E-mail	i.meuwese@regiogv.nl

INHOUD

Inleiding	1
Algemene informatie over de Organisatie	2
HRM in 2019	3
HRM in kengetallen 2019	11
Slotwoord	18

Inleiding

Het begin van ieder kalenderjaar is het aangewezen moment om terug te blikken en vooruit te kijken. Oftewel koers bepalen: wat gaat er goed, wat kan er beter en waar gaan we mee aan de slag in het komende kalenderjaar.

In dit Sociaal Jaarverslag worden gegevens gepresenteerd van het jaar 2019 en worden deze vergeleken met de cijfers van het jaar 2018 (indien beschikbaar).

Naast de analyse van kengetallen is in dit sociaal jaarverslag ook beschreven aan welke HRM onderwerpen gewerkt is in het jaar 2019.

Regio Gooi en Vechtstreek: voor inwoners, met gemeenten.
Als werkgever staan we voor: energiek aan het werk zijn en blijven.

Igor Meuwese, Algemeen directeur

Algemene informatie over de Organisatie

Voor inwoners, met gemeenten

Vier woorden die staan voor alles wat wij doen als Regio Gooi en Vechtstreek: met de gemeenten Blaricum, Eemnes, Laren, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Weesp, Wijdmeren maken wij iedere dag het verschil voor onze inwoners. Wat met elkaar beter lukt en meerwaarde heeft, doen wij samen. Een duurzame, gezonde, bereikbare en veilige regio is wat ons drijft.

Voor inwoners

Voor inwoners, met gemeenten zijn dan ook geen loze woorden, maar zit in het DNA van ons. Wij praten niet over burgers maar spreken over ónze inwoners (het liefst praten we overigens met hen). Onze inwoners voelen verbonden en dichtbij. Vanuit die overtuiging werken wij. Als we op een rij zetten wat we allemaal doen, dan valt op dat we heel veel doen. We zijn professional, uitvoerder, strateeg, arts, adviseur, aanjager, makelaar, oliemannetje/vrouwetje, projectleider, enz. voor inwoners, gemeenten en maatschappelijke partners. Bovenal zijn wij daarmee een uitvoeringsorganisatie. Wij voeren in opdracht van gemeenten een divers en omvangrijk pakket van gemeentelijke diensten uit. Van het verzamelen van grondstoffen tot het verlenen van crisiszorg aan jeugdigen. Onze dienstverlening draait 365 dagen per jaar en op onderdelen zelfs 24 uur per dag. De schaal Gooi en Vechtstreek is voor inwoners en gemeenten een schaal waarmee zij zich verbonden voelen. Door goede samenwerking met gemeenten maken wij dingen mogelijk voor onze inwoners.

Met gemeenten

Afgelopen jaren hebben de gemeenten de strategische samenwerking vanuit de Regio Gooi en Vechtstreek geïntensiveerd. Eerst op het sociaal domein met de gezamenlijke vormgeving en inkoop van de (jeugd)zorg, Veilig Thuis en maatschappelijke ondersteuning voor inwoners. Vervolgens ook op het fysiek domein door steeds intensievere samenwerking op gezamenlijke opgaven als bereikbaarheid, verstedelijking, duurzaamheid en behoud van het landschap. Vanuit Regio Gooi en Vechtstreek werken de gemeenten als één deelregio samen in de metropool Amsterdam en Utrecht. En ook richting de provincie en het Rijk zoeken de gemeenten op strategische opgaven de kracht van de regionale samenwerking om met elkaar voor de grote uitdagingen van ons gebied oplossingen te vinden. Regio Gooi en Vechtstreek werkt door haar schaal enerzijds als een scharnier tussen gemeenten en mede overheden, maatschappelijke partners en bedrijven. En anderzijds slaat zij door haar positionering een brug tussen beleid en uitvoering. Dankzij een stevige en krachtige uitvoeringsorganisatie, is het mogelijk om ook op de strategische gebiedsopgaven de samenwerking tussen gemeenten en hun partners goed te organiseren.

Gemeenten sturen de regionale samenwerking en onze uitvoeringsorganisatie aan. Allereerst stellen de gemeenteraden elke raadsperiode lokaal speerpunten van regionale samenwerking vast. Met de directe betrokkenheid van gemeenteraden is ons dagelijkse handelen lokaal verankerd. Vervolgens geeft ons Regiobestuur – bestaande uit één burgemeester en zeven wethouders – programmatisch uitvoering aan de speerpunten van de gemeentelijke samenwerking. Binnen deze programma's werken bestuurders intensief samen met inwoners, bedrijven, onderwijs en maatschappelijke organisaties.

HRM in 2019

Youforce implementatie: E-HRM

Per 1 januari 2019 is het nieuwe personeelsinformatie systeem Youforce geïmplementeerd. Met de introductie van Youforce is een begin gemaakt met de implementatie van E-HRM (Employee Self Service en Management Self Services). Medewerkers kunnen via één digitale portal de HRM-zaken rondom hun eigen dienstverband regelen zoals bijvoorbeeld het indienen van verlof, uitruilen van arbeidsvoorwaarden, declaraties indienen en het inzien van salarisstroken.

Leidinggevenden worden middels YouForce ondersteund bij verzuim met de module verzuimmanagement en bij de gesprekscyclus met speciaal voor de Regio ontwikkelde module gesprekscyclus. En niet geheel onbelangrijk de salarisbetaling verloopt via Youforce. Voor een succesvolle invoering en ingebruikname van het nieuwe systeem is veel werk verricht. Er is een projectgroep en een klankbordgroep, inclusief afvaardiging vanuit de ondernemingsraad geformeerd. Voor de direct betrokkenen bij het project heeft er een kick-off bijeenkomst plaats gevonden. Op diverse momenten zijn medewerkers op de hoogte gehouden van de voortgang en zijn er diverse bijeenkomsten georganiseerd op verschillende locaties waarin de medewerkers zijn geïnformeerd. De implementatie van de diverse modules heeft gefaseerd plaatsgevonden. Bij de implementatie van de module verzuimmanagement in maart 2019 hebben alle leidinggevenden een workshop gekregen. Bij de implementatie van de module gesprekscyclus hebben alle leidinggevenden in april eveneens een workshop gekregen. Vervolgens hebben zij deze workshop veelal met hun P&O-adviseur aan hun medewerkers gegeven.

Voorbereiding invoering Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra): Rechtspositie.

Vanaf 1 januari 2020 is het private arbeidsrecht van toepassing, de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). De rechtspositie van de ambtenaren wordt vanaf dat moment geregeld in het Burgerlijk Wetboek, de cao, de arbeidsovereenkomst en het personeelshandboek. In 2019 is dit voor de Regio allemaal voorbereid en gerealiseerd door de projectgroep Wnra. Daarnaast bestond er een regionale projectgroep Wnra waarin de Regio leidend was. Het project Wnra is geruisloos en succesvol afgerond.

Met ingang van 1 januari 2020 hebben we afscheid genomen van de arbeidsvoorwaarden van de gemeente Hilversum (de ARH) en kent de Regio nu een "Personeelshandboek Regio Gooi en Vechtstreek" met daarin alle actuele personeelsregelingen en formulieren. Al deze regelingen en formulieren zijn "BW proof" gemaakt. Een aantal regelingen zijn ook inhoudelijk geactualiseerd zoals:

- aanpak inzetbaarheid (voorheen verzuimbeleid);
- regeling gesprekscyclus;
- aanvulling bestedingsdoelen IKB (verruiming van het IKB en uitruil reiskosten woon-werkverkeer);
- beloningsregeling;
- reglement geschillencommissie;
- regeling jubilea, afscheid en bijzondere gelegenheden;
- richtlijnen bij overlijden van (gewezen) bestuursleden en (gewezen) gewestmedewerkers;
- reiskostenregeling;
- vitaliteitspact;
- vitaliteitsvoorziening.

Deze regelingen zijn in 2019 ter instemming voorgelegd aan de OR of het GO. In 2020 gaan we door met het actualiseren, minimaliseren en moderniseren van het personeelshandboek.

HR21: Functiewaardering

Sinds 2017 kent de Regio een generiek functiehuis conform functiewaarderingsstelsel HR21. In 2019 is de functiematrix uitgebreid met de medische functies en zijn nu ook de medische functies binnen de Regio ingedeeld in HR21.

Daarnaast was het in 2019 tijd voor een onderhoudsronde waarin alle gewijzigde, vervallen en nieuwe functies worden verwerkt. Na de onderhoudsronde zijn alle (ook de nieuwe en gewijzigde) functies van de Regio via dit stelsel gewaardeerd en ingeschaald. De functies die door de onderhoudsronde aan het functiehuis worden toegevoegd zullen in het besluitvormingsproces worden voorgelegd aan de OR. De verwachting was dat de onderhoudsronde 20 à 25 nieuwe functies zou omvatten, echter bleek dit het dubbele aantal (50 functies). Om deze reden heeft dit project vertraging opgelopen en is de verwachting dat dit project op 1 juni 2020 volledig is afgerond. Hierbij zijn de mogelijke geschillen die hieruit voort kunnen komen buiten beschouwing gelaten.

Arbodienstverlening: Europese aanbesteding

Na een aanbestedingstraject gestart in 2018 is **Zorg van de Zaak** naar voren gekomen als beste aanbieder voor deze dienstverlening inclusief Bedrijfsmaatschappelijk werk. Per 1 juli 2019 is Zorg van de Zaak onze nieuwe Arbodienst. Dat betekent ook dat we per die datum ook een nieuwe bedrijfsarts hebben (bedrijfsmaatschappelijk werk namen we al indirect af van deze aanbieder). De overdracht met de vorige bedrijfsarts is soepel verlopen. Zorg van de Zaak werkt graag met iedere werkgever samen om het succes van hun organisatie te vergroten. Dit doen zij door werkgevers en leidinggevenden te begeleiden bij hun gezondheidsbeleid en werknemers te helpen zelf verantwoordelijkheid te kunnen nemen voor hun toekomst. Met deze aanbesteding willen we naast de reguliere taken ook een betere verbinding tussen de bedrijfsarts en het bedrijfsmaatschappelijk werk.

Energiek aan het Werk zijn en blijven!: Duurzame inzetbaarheid

In oktober 2018 is gestart met meedenksessies met collega's vanuit alle RVE's. De input van deze sessies is meegenomen bij het opstellen van het jaarprogramma voor 2019. Gedurende het jaar is het model voor Energiek aan het Werk uitgewerkt. Een duidelijke visuele weergave waar Energiek aan het Werk voor staat.



Met Energiek aan het Werk zijn en blijven zet de regio Gooi en vechtreek in op het investeren in gezonde, vitale betrokken en duurzame inzetbare medewerkers. We zien dit als een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van zowel de medewerker als de organisatie. Vanuit deze visie worden beleid en instrumenten ontwikkeld en worden activiteiten georganiseerd. De vastgestelde thema's zijn Gezond & Vitaal, Werk & Dagelijks functioneren, Meedoen & Verbinding en Ontwikkeling & Mobiliteit. Tussen medewerker en leidinggevende staat dialoog centraal over de vier thema's en ieders bijdrage daarin.

Samen in beweging!

Een terugblik op 2019:

Continue dialoog/ in gesprek m.b.v. de gesprekscyclus

De gesprekscyclus nieuwe stijl gaat over een continue dialoog tussen medewerker en leidinggevende over alles wat belangrijk is om te bespreken. Plezier in het werk, ontwikkelmogelijkheden, vitaliteit, samenwerking en met behulp van de juiste ondersteuning de afgesproken resultaten halen zijn de uitgangspunten.

De module is in Youforce zodanig ingericht dat het een tool is om het gesprek voor te bereiden en afspraken tussen medewerker en leidinggevende vast te leggen. Voor de gesprekscyclus is het spinnenweb van **positieve gezondheid** “vertaald naar” **Energiek aan het werk zijn en blijven!** Het spinnenweb is digitaal en in gedrukt exemplaar beschikbaar.

Leidinggevendenden hebben in april een workshop gehad, waarin zij geïnformeerd zijn over de nieuwe gesprekscyclus en eerste ervaringen konden opdoen met het systeem. Deze workshop hebben zij met ondersteuning van de P&O-adviseur aan hun teams gegeven. In september heeft een evaluatie met leidinggevendenden plaatsgevonden en in december met medewerkers. De input hiervan is gebruikt om de gesprekscyclus te optimaliseren. Zo is er besloten om het eerste gesprek vanuit leidinggevende te initiëren, zijn er aanpassingen gedaan om het proces en vragen te verduidelijken.

Gezond en Vitaal

Nieuwe kijk op verzuim, met focus op inzetbaarheid

De visie van **Energiek aan het werk zijn en blijven** is verwoord in de aanpak inzetbaarheid en heeft tot doel helder te maken wat de Regio beoogt met inzetbaarheid, welke instrumenten daarbij kunnen worden ingezet en waar de verplichtingen liggen. Een nieuwe kijk op verzuim, waarbij de inzetbaarheid centraal staat en niet de ‘ziekte’. Er wordt gekeken naar mogelijkheden en niet naar beperkingen. Deze aanpak maakte onderdeel uit van de aanbesteding van de nieuwe arbodienst. Per 1 juli 2019 is de nieuwe arbodienst **Zorg van de Zaak**, die deze visie omarmd, gecontracteerd.

Verruiming IKB met stimulans voor sporten en fietsen

Om sporten in de breedste zin van het woord te stimuleren binnen de Regio is gebruik gemaakt van de mogelijkheden die het IKB biedt, namelijk het fiscale voordeel voor de medewerker, hiervoor in te zetten. De regeling IKB is uitgebreid met een extra doel; sporten en sportaccessoires.

Om het fietsen naar het werk verder te stimuleren is het bedrag voor het aanschaffen van een fiets verhoogd naar €2.000,-. Hiermee wordt de aanschaf van een E-bike binnen IKB mogelijk. De regeling is per 1 juli ingegaan. In 2019 hebben 27 medewerkers een fiets aangeschaft, een toename t.o.v. de jaren 2018 en 2017 waarin resp. 22 en 19 medewerkers een fietsen hadden aangeschaft. Tot december 2019 hebben 66 medewerkers het sportabonnement ingediend

Vitaliteitsregelingen

Vanaf 1 januari 2020 heeft de Regio een regeling Vitaliteitspact en een regeling Vitaliteitsvoorziening. Met deze regelingen wil de Regio werknemers ondersteunen gezond en vitaal tot de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen blijven werken. De regeling vitaliteitspact “80-90-100” model biedt de werknemer die voldoet aan de voorwaarden de mogelijkheid om 80% van de huidige arbeidsomvang te gaan werken tegen een salaris van 90% van het oorspronkelijke salaris met behoud van de volledige pensioenopbouw. Uiteraard blijft de gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en werknemer van toepassing.

Als alle beschikbare mogelijkheden en wettelijke voorzieningen zoals Wet arbeid en zorg niet toereikend zijn kan de regeling vitaliteitsvoorziening voorzien in concreet maatwerk. Het betreft bijzondere situaties waarin de inzetbaarheid van een werknemer langdurig in het gedrang is gekomen of dreigt te komen. Voorzieningen kunnen tegemoetkoming zijn in kosten of in aanpassen van werktijden, werkzaamheden, coaching o.i.d.

Met onderstaande activiteiten zijn medewerkers geïnspireerd en ondersteund om zelf (meer) verantwoordelijkheid te nemen voor hun gezondheid en vitaliteit.

30 dagen gezonder

De campagne 30 dagen gezonder die de GGD organiseert voor de inwoners is omarmd en onder de aandacht gebracht van alle collega's. Collega's zijn met een competitie met kleine prijsjes verleid om een 'challenge' aan te gaan voor 30 dagen gezonder. Een 70-tal collega's heeft actief meegedaan met ieder hun eigen challenge. Wekelijks werden winnaars bekend gemaakt voor een lunchbon en/of fitbit. Tijdens de campagne zijn een 4-tal workshops georganiseerd. Fit op je werkplek door de stoelmasseur, Gezonde voeding, Meditatie en Lunchwandelen. Daarnaast heeft een spreker van het RIVM bij de start een presentatie gegeven over onderzoek naar gezond gedrag. Intenties versus verleidingen, appel versus een mars.

Hilversum City Run

Als voorbereiding op de Hilversum City Run konden collega's deelnemen aan een hardloop clinic. De geoefende lopers gingen onder leiding van collega Anouk zich voorbereiden. De minder geoefende lopers konden deelnemen aan een 7-weken durende loop clinic van een externe trainer waarin looptechniek en oefeningen om blessurevrij te kunnen lopen aandacht kregen.

Op 14 april hebben 6 teams met 31 enthousiaste collega's (uit alle RVE's) meegelopen.

Stoelmassage

Medewerkers die veel achter het beeldscherm werken of langdurig in een eenzijdige werkhouding zitten is stoelmassage een goede behandeling. Vanaf februari heeft fitbalance@work meer tijd beschikbaar gesteld voor medewerkers van de Regio. Medewerkers kunnen onder werktijd gebruik maken van de stoelmassage op kantoor (locaties: regiokantoor en GAD) tegen een gunstig tarief. Om medewerkers hiermee bekend te maken konden zij zich in april opgeven voor een gratis behandeling. Inmiddels maken 28 medewerkers bij de Regio en 24 medewerkers bij de GAD gebruik van de stoelmassage.

Fietscompetitie en E-bike

Van mei t/m september is een fietscompetitie georganiseerd. De RVE met de meeste kilometers kon een leuke prijs winnen. Speciaal voor de fietscompetitie werden vier e-bikes gehuurd en ter beschikking gesteld. Collega's konden op deze manier een E-bike uit proberen en ervaren of een E-bike een mogelijkheid is om met de fiets naar het werk te komen. Ook voor collega's op het consultatiebureau was het mogelijk een fiets te reserveren.

Het was een groot succes! 70 medewerkers hebben actief meegedaan aan de fietscompetitie.

Stoptober

In het kader van de campagne Stoptober van de GGD, is er een informatiebijeenkomst voor medewerkers georganiseerd. Een 6-tal medewerkers heeft deelgenomen aan de stoppen met roken training en een paar medewerkers zijn zonder begeleiding gestopt met roken.

Werk en dagelijks functioneren

Via de Binnenband zijn medewerkers geïnformeerd over arbeidsomstandigheden en andere voorwaarden om prettig te kunnen werken. Advies over het inrichten van de werkplek, staand werken en de inzet van de Swopper (wiebelkruk).

Week van de werkstress / Van werkstress naar werkplezier!

In deze week is aandacht gegeven aan werkstress d.m.v. berichten op de Binnenband met elke dag een ander thema, een workshop tijdens de lunch "iedere dag een lege inbox" en attenties in de pantry's en bij de consultatiebureaus. Met het doel om werkstress bespreekbaar te maken, bewustwording te creëren en het gesprek op gang te brengen.

Op basis van het enthousiasme voor de workshop lege inbox, is de training hierover van een dagdeel in december aangeboden.

Ontwikkeling en mobiliteit

Leven lang leren

De verdieping van het thema 'Leven lang Leren' is voor 2020 op de agenda gezet. Dit betekent niet dat er voor die tijd geen aandacht voor dit onderwerp is. Een overzicht van de opleidingsbudgetten laat zien dat er ook in 2019 stevig is geïnvesteerd in onze medewerkers als het gaat om opleiding, trainingen en cursussen.

Binnen het programma Leven Lang Leren gaat ook onderzocht worden hoe zowel kwantitatief als kwalitatief het opleiden en trainen binnen onze organisatie gemonitord kan worden.

In totaal is zo'n 1,7 % van de totale kosten van het personeel ingezet voor studiekosten. Over de hoogte van dit bedrag kan worden gemeld dat binnen overheidsland een dergelijke percentage vaker voorkomt.

In 2019 is voor opleidingen € 332.000 begroot en is hier daadwerkelijk € 340.000 aan uitgegeven, dat komt neer op een overschrijding van € 8.000 euro. Het is goed om op te merken dat voor de GAD en J&G op deze posten meerdere uitgaven worden geboekt. De cijfers geven in die zin een globaal beeld. In 2020 moet het mogelijk zijn hier een betere kwantitatieve en kwalitatieve duiding aan te geven.

Grootboekrekening	Kostenplaats	Begroot 2019 t/m periode 13	Realisatie 2019 t/m periode 13
41822 - Studiekosten	520100 - PS - Beleid en Bestuur	6.423	28.212
	520400 - PS - Zorg- en Veiligheidshuis	7.834	535
	530100 - J&G - Uitvoering	70.000	31.008
	530200 - J&G - RBL	15.000	36.617
	531100 - MD - Veilig thuis	20.000	8.396
	531200 - MD - Regionaal Urgentiebureau	1.500	-
	532100 - I&C - Uitvoering	13.238	21.773
	532101 - I&C - Werkgeversdienstverlening	7.863	3.352
	533100 - GGD - AGZ	9.079	10.956
	533101 - GGD - TTK	7.315	2.167
	533102 - GGD - Lijkschouw natuurlijke doodso	1.678	-
	533200 - GGD - GBO	10.000	9.033
	533300 - GGD - GHOR	10.500	27.028
	540000 - GAD - Bedrijfsvoering	117.338	46.342
	540250 - GAD - Uitvoering	-	57.578
	540400 - GAD - Toezicht en Handhaving	-	16.620
	550100 - Regio algemeen	-	1.088
	550101 - FB - Facilitair Bedrijf	34.038	37.447
	550103 - FB - Stafbureau	-	1.174
	Totaal exclusief RAV	331.806	339.325
	560100 - RAV - Operationeel	360.000	157.774
	560200 - RAV - Meldkamer	61.509	29.817

Inzet IKB voor opleidingen

Voor opleidingen die niet of ten dele door de organisatie worden vergoed kunnen medewerkers gebruik maken van IKB. Medewerkers kunnen de opleidingskosten via IKB inzetten en over dit bedrag hoeft geen loonbelasting afgedragen te worden, waardoor dit een financieel interessante optie is voor de medewerker.

In 2019 is er voor een bedrag van 11029,- ingediend via IKB en is € 5.822,- ingehouden voor opleidingen. Het betreft 11 medewerkers die hiervan gebruik maken. Dit aantal is laag en vraagt voor 2020 aandacht. Door dit bij medewerkers en leidinggevenden onder de aandacht te brengen en duidelijk de voordelen uit te leggen is de verwachting dat hier een toename te realiseren is.

Met onderstaande activiteiten zijn medewerkers geïnspireerd en ondersteund om aan de slag te gaan met hun ontwikkeling.

Grip op groei – Tap je toekomst - Toekomstproeverij

Grip op groei is een project van het A&O fonds Gemeenten waar de Regio ook aan heeft deelgenomen en door het ESF-ge subsidieerd wordt. Het project richt zich op medewerkers in de schaal 4 -9. Uit de enquête eind 2018 onder deze doelgroep bleek onder meer dat slechts de helft van de medewerkers nadenkt over de toekomst van hun werk en hierover met hun leidinggevenden van gedachten wisselt. Ook bleken veel mensen niet goed te weten welke mogelijkheden er zijn om bijvoorbeeld je talenten in kaart te brengen. Met die uitkomsten in gedachten is het idee van de toekomstkroeg ontstaan 'Tap je toekomst'. Een bijeenkomst in de kroeg in Amersfoort, waar kort kennis gemaakt kon worden met een aantal workshops en trainingen. Helaas hebben maar een zeer beperkt aantal medewerkers de trip naar Amersfoort gemaakt (10).

Complimentenmeisjes

Om extra aandacht te besteden aan Tap je toekomst bood het A&O-fonds de inzet van de complimentenmeisjes aan. Ook van dit aanbod is gebruik gemaakt. Op maandagochtend om 7.00 uur startte we bij de GAD en daarna naar het Regiokantoor. Veel collega's zijn verrast met een oprecht en persoonlijk compliment. Op een handgeschreven kaartje een uniek "portret" van een eerste indruk. Soms ontroerend, soms light and funny, maar altijd hartverwarmend en doeltreffend. En eerlijk is eerlijk het voelt in eerste instantie wat onwennig, maar hoe leuk is het eigenlijk! Een heerlijk feel good moment met een complimentje om in je zak te steken.

De Toekomstproeverij

Op meerdere locaties in het land viel het aantal deelnemers van Tap je toekomst tegen. Het A&O-fonds bood daarom de deelnemende gemeenten aan om de proeverij in huis te organiseren. Er was plek voor 5 organisaties en de Regio maakte daar onderdeel van uit. Op 8 oktober vond de Toekomstproeverij in de kantine van het regiokantoor plaats. Medewerkers konden bij de kraampjes informatie krijgen over de diverse workshops, allemaal in het teken van ontwikkeling. Na deze proeverij konden medewerkers zich inschrijven voor de echte workshop. De opkomst was groot, zo'n 100 deelnemers en ruim 60 medewerkers hebben een workshop gevolgd en het daarop volgend gesprek gevoerd met een loopbaanadviseur.

Op zoek naar je talenten en de Online Summerschool van allesuitjezelf.nl

In de zomer hebben we medewerkers de workshop Op zoek naar je talenten aangeboden en geattendeerd op de online Summerschool alles uit je zelf. Deze online Summerschool van allesuitjezelf.nl bood medewerkers (gratis) de mogelijkheid om snel kennis & vaardigheden op peil te brengen door een deelname aan een breed pakket online cursussen. Dat kon voor de huidige baan zijn, maar ook als ontwikkeling voor een nieuwe baan.

Summerschool, leer van je collega's

Summerschool is leren voor en door collega's. In de zomerperiode van 15 juli tot eind augustus hebben 7 collega's tijdens de lunch een workshop gegeven met zeer diverse onderwerpen: Projectmatig werken, Houtbewerking, LinkedIn, Filmpjes maken met je mobiel, Toneelworkshop, Kenpo karate en Familieopstellingen. De workshops zijn goed bezocht, met enthousiaste reacties.

Medoeden en verbinding

Met meedoen en verbinding gaat het om de medewerker als onderdeel van het collectief. Belangrijk is er enerzijds voor zorg dragen dat medewerkers op de hoogte zijn van de organisatiedoelstellingen en gestimuleerd worden hieraan invulling te geven en anderzijds gestimuleerd worden om activiteiten te ondernemen met collega's van de andere RVE's om zo de betrokkenheid te versterken.

De leerhuislunches worden regelmatig georganiseerd in de kantine met nieuws over de organisatie, presentaties en interviews met medewerkers over actuele ontwikkelingen en/of activiteiten. De bijeenkomsten worden goed bezocht, er is veel belangstelling van medewerkers voor, vaak is de kantine vol.

In 2019 is de kantine geopend. Op maandag, dinsdag en donderdag worden belegde broodjes en soep aangeboden. Het is naast een gezonde kantine ook een mooie ontmoetingsplek en zorgt voor verbinding en wordt zeer gewaardeerd door medewerkers.

Veel van de eerder genoemde activiteiten hebben ook bijgedragen aan het versterken van de onderlinge verbinding tussen medewerkers van de diverse RVE's, zoals:

- Voorbereiding en deelname aan de Hilversum City Run
- Volgen van diverse (in company) workshops
- Summerschool
- Fietscompetitie

Specifiek voor dit thema heeft de werkgroep aandacht gegeven aan:

Op zondag 19 mei 2019 werd de Voetstappenpadloop Hilversum georganiseerd. Deze is op Binnenband gepromoot, zonder succes, er waren geen aanmeldingen voor.

In juni was de wandelvierdaagse. Via de Binnenband en met posters is de wandelvierdaagse van Bussum gepromoot. Helaas hebben zich hier ook geen medewerkers voor aangemeld.

Conclusie: wandelen is een individuele actie, medewerkers hebben weinig behoefte om dit in het weekend met collega's te doen.

Procedure bij functionele betrokkenheid bij privé aangelegenheden medewerkers

In het CMT is de afspraak gemaakt dat bij betrokkenheid van collega's bij (huislijke geweld, overlijden) gebruik wordt gemaakt van de organisaties in de omliggende regio's. Deze zaken zullen wij, vanuit ons takenpakket, dus niet zelf oppakken maar laten uitvoeren door de collega's van de omliggende regio's.

Openbaarmaking nevenfuncties topambtenaren

Op onze website is een overzicht van de nevenfuncties van onze 'topambtenaren' te vinden. Op deze wijze is het inzichtelijk welke nevenfuncties er zijn en welke mogelijke belangenverstrengelingen er zouden kunnen zijn.

Inclusieve organisatie/inclusief werkgeverschap – Iedereen doet mee!

De Regio Gooi en Vechtstreek wil dat iedereen mee kan doen en is volop aan de slag i.s.m. het WSP, met de invulling van het inclusieve werkgeverschap. Bij het facilitair bedrijf is, naast een collega die al voor 20 uur in dienst is, recentelijk een proefplaatsing gestart, die kan leiden tot een aanstelling uit de doelgroep. Bij de GAD werken al langer twee werknemers 36 uur per week, en ook nog een collega die geen gebruik wil maken van de doelgroep verklaring. Elke nieuwe vacature wordt beoordeeld op geschiktheid voor mensen met afstand tot arbeidsmarkt en taken worden gegroepeerd om passende functies van te maken. Het streefgetal is het komende jaar de organisatie te versterken met 6.5 collega's die ongeveer 25,5 uur per week werken. Dit streefgetal is gebaseerd op landelijke normen.

Agressiebijstand, alarmknoppen en RI&E: investering in Arbeidsomstandigheden

Sinds januari 2019 heeft de Regio een Arbocoördinator aangesteld die drie rollen heeft: arbo-coördinator, preventiemedewerker en hoofd BHV. Daarnaast zijn er twee preventiemedewerkers voor 2 uur per week.

Bij de Regio vinden af en toe 'agressie-incidenten' plaats. Hierbij gaat het om (dreigende) agressie vanuit burgers naar medewerkers. In 2019 zijn er zo'n 8 situaties¹ van 'ongepast/dreigend' gedrag vanuit burgers naar medewerkers gemeld bij de Arbocoördinator. Het gaat hierbij om situaties op de twee hoofdlocaties. Daarnaast zijn er 2 situaties gemeld waarbij er daadwerkelijk 'ingegrepen' moest worden door collega's. Door de toename van het aantal risicovolle gesprekken en (dreigende) agressie-incidenten volstaat het niet meer om de agressie-bijstand door de BHV te laten uitvoeren. In 2019 is een start gemaakt om de taak 'agressie-bijstand' op een andere manier vorm te geven. Na onderzoek en analyse is er aan de OR voorgesteld om een 'Agressie Interventie Team' op te richten.

Ook medewerkers die op huisbezoek gaan, medewerkers van de consultatiebureaus en het Zorg- en Veiligheidshuis² moeten beschermd worden tegen agressie. Daarom is er in 2019 een traject gestart om 'mobiele alarmknoppen' in te kopen. RBL heeft eind 2019 twee alarmknoppen ingekocht. Voor de andere RVE's loopt dit traject door in 2020.

Arbeidsongevallen

Door goede registratie en analyse van arbeidsongevallen worden (structurele) problemen zichtbaar en kunnen soortgelijke ongevallen in de toekomst worden voorkomen. In 2019 is een traject gestart om het proces van arbeidsongevallenregistratie te verbeteren/optimaliseren. In 2019 zijn er 10 meldingen van arbeidsongevallen gedaan. Van de 10 arbeidsongevallen vonden er 9 bij de GAD (scheidings/overlaadstation) plaats, en 1 op het Regiokantoor. Van de 10 arbeidsongevallen was het bij 1 arbeidsongeval noodzakelijk om de Arbeidsinspectie in te lichten. De Arbeidsinspectie heeft geen aanvullend onderzoek verricht naar dit ongeval.

Werkplekonderzoeken

In 2019 hebben de preventiemedewerkers 51 individuele werkplekonderzoeken gedaan. Daarnaast is er 1 werkplekonderzoek uitgevoerd door een externe partij. Voor 24 medewerkers is één of meerdere ergonomische materialen besteld.

RI&E

De RI&E (Risico- inventarisatie- en evaluatie) is een wettelijke verplichting. In 2019 zijn alle voorbereidende werkzaamheden gedaan voor een hernieuwde RI&E bij de GAD. De daadwerkelijke uitvoering van RI&E bij de GAD gaat begin 2020 van start.

BHV

Tot slot is er in 2019 geïnvesteerd in de BHV-organisatie. De BHV-organisatie is 'up-to-date gemaakt'. Er zijn 9 nieuwe BHV-ers aangesteld. Daarnaast hebben er 6 herhalingscursussen en 3 oefenavonden plaatsgevonden. Ook zijn er receptie-instructies opgesteld. Er zijn ongeveer 7 'incidenten' geweest waarbij de BHV in actie kwam. Daarnaast zijn er talloze situaties geweest – met name bij de GAD – waarbij er vanuit de BHV 'pleisters zijn geplakt'.

¹ Deze situaties zijn exclusief dreigingen die bij de overige GAD-locaties plaatsvinden, denk aan de scheidingsstations, dreigingen tijdens het ophalen van het huis-aan-huisafval, telefonische dreiging bij de klantenservice, et cetera. Of er ook dreigingen hebben plaatsgevonden bij de consultatiebureaus is op dit moment niet bekend.

² de GAD heeft ook met agressie te maken. Denk aan chauffeurs en beladers die op de openbare weg rijden (agressieve burgers). Voor hen wordt t.z.t. een oplossing op maat gezocht waarbij de Arbocoördinator, KAM-coördinator en Veiligheidskunde wil betrekken (beiden hebben Arbo-taken bij de GAD). Dit wordt dus een apart traject.

HRM in kengetallen 2019

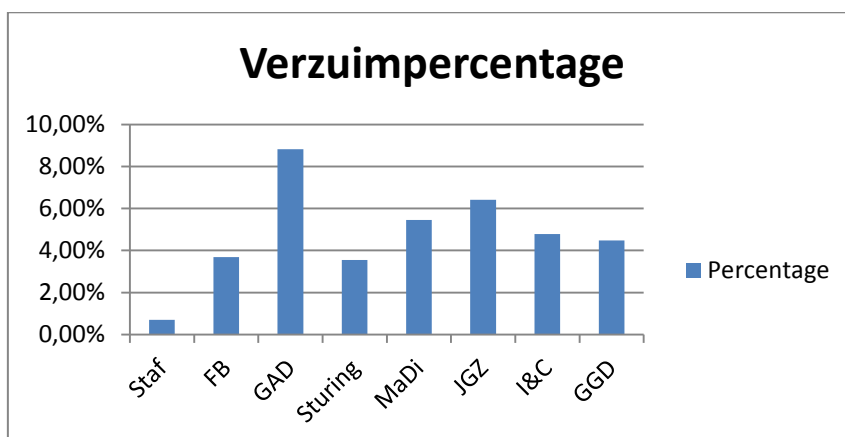
Onderstaand een aantal belangrijke kengetallen die inzicht geven in HRM gerelateerde zaken van het jaar 2019 (peildatum 31 december 2019 + 1 dag).

Verzuim

Het ziekteverzuimpercentage was in het jaar 2019: gemiddeld 6,05%.

Dat is een lichte daling ten opzichte van het jaar 2018 waarin het verzuimpercentage gemiddeld 6,69% bedroeg. Het landelijke gemiddelde verzuimpercentage van de sector "gemeente" bedroeg in 2018 - 5,8% , het percentage van 2019 is nog niet bekend. Met de daling in het verzuimpercentage komen we steeds dichterbij het landelijke gemiddelde verzuimpercentage. Het streven is om in 2020 het gemiddelde verzuimpercentage nog meer omlaag te brengen en in ieder geval gelijk te zijn aan het gemiddelde landelijke verzuimpercentage. Om dit te realiseren wordt van de managers steeds meer verwacht dat zij gaan sturen op kengetallen, het programma QlickSense maakt dit mogelijk. Daarnaast vinden er maandelijks DUO gesprekken plaats. In dit DUO gesprek worden de financiën, formatie en HR aangelegenheden besproken in aanwezigheid van de manager, de business controller en de personeelsadviseur. Daarnaast vindt er ook regelmatig overleg plaats tussen de manager en de personeelsadviseur om vertrouwelijke HR aangelegenheden te bespreken, verzuim is hiervan een belangrijk gespreksonderwerp.

Verzuimpercentage per RVE			
RVE	2017	2018	2019%
Staf			0,70%
FB			3,68%
GAD			8,82%
Sturing			3,55%
MaDi			5,46%
JGZ			6,42%
I&C			4,78%
GGD			4,48%



Conclusie: de RVE's GAD en J&G komen boven het gemiddelde verzuimpercentage van de Regio uit.

Van deze RVE's wordt hieronder een uitgebreidere verzuimanalyse weergegeven.

Voor 2020 de taak aan deze RVE's om het gemiddelde verzuimpercentage naar beneden te brengen en de andere RVE's hun verzuimpercentage in toom te blijven houden op huidige wijze.

Verzuim kost de organisatie veel geld en is het van groot belang om extra aandacht te besteden aan verzuimbegeleiding bij de RVE's GAD en J&G. In 2020 worden Sociaal Medische Overleggen gehouden bij met name deze RVE's.

Analyse van het verzuim

Verzuimpercentage per leeftijdscategorie

Organisatorische eenheid	ZVP						Totaal
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Overig	
Totaal 'Hoogste organisatorische eenheid'	0,00 %	0,73 %	1,26 %	1,79 %	2,23 %	0,04 %	6,05 %

Als we het gemiddelde verzuimpercentage gaan analyseren komen we erachter dat het verzuimpercentage bij de leeftijdscategorie 55-64 jaar het hoogste is gevolgd door de leeftijdscategorie 45-54 jaar.

Verzuimduur per RVE

Staf

Duurklasse	aantal meldingen	Verzuimdagen in periode	% van totaal verzuimdagen
Kort (t/m 7)	0	0	0,00 %
Middellang (8 t/m 42)	1	9	25,00 %
Lang (43 t/m 91)	0	0	0,00 %
Lang (92 t/m 182)	1	27	75,00 %
Lang (183 t/m 365)	0	0	0,00 %
Lang (366 t/m 730)	0	0	0,00 %
Verzuim > 2 jaar	0	0	0,00 %
Totaal	2	36	100,00 %

Conclusie: weinig verzuim, maar RVE bestaat ook uit weinig medewerkers.

FB

Duurklasse	aantal meldingen	Verzuimdagen in periode	% van totaal verzuimdagen
Kort (t/m 7)	24	80	6,72 %
Middellang (8 t/m 42)	8	117	9,82 %
Lang (43 t/m 91)	3	166	13,94 %
Lang (92 t/m 182)	2	315	26,45 %
Lang (183 t/m 365)	1	148	12,43 %
Lang (366 t/m 730)	1	365	30,65 %
Verzuim > 2 jaar	0	0	0,00 %
Totaal	39	1191	100,00 %

Conclusie: veel kort verzuim (1 t/m 7 dagen) 24 meldingen.

GAD

Duurklasse	aantal meldingen	Verzuimdagen in periode	% van totaal verzuimdagen
Kort (t/m 7)	113	453	9,16 %
Middellang (8 t/m 42)	60	947	19,15 %
Lang (43 t/m 91)	13	764	15,45 %
Lang (92 t/m 182)	10	942	19,05 %
Lang (183 t/m 365)	5	1143	23,11 %
Lang (366 t/m 730)	2	697	14,09 %
Verzuim > 2 jaar	0	0	0,00 %
Totaal	203	4946	100,00 %

Conclusie: veel kort (1 t/m 7 dagen) en middellang verzuim (8 t/m 42 dagen) 173 meldingen (113 + 60).

Kort verzuim betreft grotendeels medewerkers die meer dan drie keer in het jaar hebben verzuimd. Middellang betreft medewerkers die vanwege bedrijfsongeval zijn uitgevallen voor een langere periode dan wel medewerkers met een medisch lang traject. Om het ziekteverzuim bij de GAD naar beneden te brengen wordt in 2020 voor 2 dagen per week een oud P&O-er als case manager ingezet en krijgt het

onderwerp daardoor dus extra aandacht. Lang verzuim betreft medewerkers die het WIA traject zijn beland.

Sturing

Duurklasse	aantal meldingen	Verzuimdagen in periode	% van totaal verzuimdagen
Kort (t/m 7)	15	52	8,19 %
Middellang (8 t/m 42)	3	61	9,61 %
Lang (43 t/m 91)	3	158	24,88 %
Lang (92 t/m 182)	0	0	0,00 %
Lang (183 t/m 365)	0	0	0,00 %
Lang (366 t/m 730)	1	364	57,32 %
Verzuim > 2 jaar	0	0	0,00 %
Totaal	22	635	100,00 %

Conclusie: voornamelijk kort verzuim (1 t/m 7 dagen) 15 meldingen.

MaDi

Duurklasse	aantal meldingen	Verzuimdagen in periode	% van totaal verzuimdagen
Kort (t/m 7)	47	170	18,10 %
Middellang (8 t/m 42)	12	170	18,10 %
Lang (43 t/m 91)	1	43	4,58 %
Lang (92 t/m 182)	4	556	59,21 %
Lang (183 t/m 365)	0	0	0,00 %
Lang (366 t/m 730)	0	0	0,00 %
Verzuim > 2 jaar	0	0	0,00 %
Totaal	64	939	100,00 %

Conclusie: veel kort verzuim (1 t/m 7 dagen) 47 meldingen.

J&G

uurklasse	aantal meldingen	Verzuimdagen in periode	% van totaal verzuimdagen
Kort (t/m 7)	101	367	8,19 %
Middellang (8 t/m 42)	25	379	8,46 %
Lang (43 t/m 91)	6	400	8,93 %
Lang (92 t/m 182)	9	1106	24,69 %
Lang (183 t/m 365)	4	1127	25,16 %
Lang (366 t/m 730)	4	1100	24,56 %
Verzuim > 2 jaar	0	0	0,00 %
Totaal	149	4479	100,00 %

Conclusie: veel kort verzuim (1 t/m 7 dagen) 101 meldingen.

Helaas heeft J&G dit jaar te maken gehad met een relatief hoog verzuim. 6,42 % waarvan 1,03 % medewerkers betreft die in hun 2^e ziektejaar zitten.

Wat betreft het lange verzuim (43 dagen tot en met 730 dagen) daar zijn helaas 14 medewerkers bij betrokken. Een groot deel van deze collega's is uitgevallen door ernstige medische ziekte waarvan de behandeling nog steeds loopt. Gelukkig zijn een aantal collega's weer gedeeltelijk/geheel hersteld. Daar waar er bij het verzuim ook sprake was van werk gerelateerde problematiek is dit door de managers (in combinatie met de personeelsadviseur, de bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werk) veel intensiever opgepakt, zijn er gesprekken gevoerd en is gezamenlijk gekeken naar de goede werkafspraken.

Daar waarbij in het verzuim ook sprake was van privé gerelateerde problematiek is dit door de managers met een doorverwijzing naar maatschappelijk werk en het maken van preventieve afspraken

c.q. tijdelijke andere uren/andere werkzaamheden/andere verantwoordelijkheden goed opgepakt. Wat ook geresulteerd heeft in herstel.

Met 2 medewerkers loopt er een WIA traject bij de UWV, waarna daarna nog een ontslagtoets gerealiseerd moet worden. Met 1 medewerker is besloten de overeenkomst met elkaar te beëindigen.

Op alle andere collega's bij J&G is door dit hoge ziekteverzuim, zeker op de locatie van Hilversum, een hele hoge werkdruk ontstaan. Hierdoor is er in verhouding ook meer kortdurend verzuim opgetreden. Gelukkig hebben collega's van andere locaties ook de bereidheid getoond om meer te willen werken c.q. tijdelijk voor een deel van de uren overgeplaatst te worden.

I&C

Duurklasse	aantal meldingen	Verzuimdagen in periode	% van totaal verzuimdagen
Kort (1 t/m 7)	42	162	21,34 %
Middellang (8 t/m 42)	6	117	15,42 %
Lang (43 t/m 91)	0	0	0,00 %
Lang (92 t/m 182)	1	92	12,12 %
Lang (183 t/m 365)	2	388	51,12 %
Lang (366 t/m 730)	0	0	0,00 %
Verzuim > 2 jaar	0	0	0,00 %
Totaal	51	759	100,00 %

Conclusie: veel kort verzuim (1 t/m 7 dagen) 42 meldingen.

GGD

Duurklasse	aantal meldingen	Verzuimdagen in periode	% van totaal verzuimdagen
Kort (1 t/m 7)	15	49	6,54 %
Middellang (8 t/m 42)	2	17	2,27 %
Lang (43 t/m 91)	2	105	14,02 %
Lang (92 t/m 182)	0	0	0,00 %
Lang (183 t/m 365)	3	578	77,17 %
Lang (366 t/m 730)	0	0	0,00 %
Verzuim > 2 jaar	0	0	0,00 %
Totaal	22	749	100,00 %

Conclusie: voornamelijk kort verzuim (1 t/m 7 dagen) 15 meldingen.

Algemene conclusies over het verzuim

De RVE's GAD (8,82%) en J&G (6,42%) komen boven het gemiddelde verzuimpercentage van de Regio uit van 6,05%.

Het verzuimpercentage bij de leeftijdscategorie 55-64 jaar het hoogste is gevolgd door de leeftijdscategorie 45-54 jaar.

Bij de Regio komt kort verzuim (1 t/m 7 dagen) het meeste voor (357 meldingen).

Personeel

472 medewerkers in dienst (2018: 486).

370 Fte (2018: 349).

In totaal kwamen er 88 nieuwe collega's in dienst (2018: 80).

In totaal gingen er 32 collega's uit dienst (2018: 45).

153 mannen (2018: 171) en 319 vrouwen (2018: 315).

Gemiddelde leeftijd is 47,9 jaar (2018: 47,1).

Gemiddeld leeftijd van de man is 47,5 jaar.

Gemiddelde leeftijd van de vrouw is 49,4 jaar.

Analyse

Er zijn meer mensen bij de Regio komen werken, maar de formatie is daarentegen afgenomen.

Daarnaast zijn er iets meer medewerkers in dienst gekomen en minder collega's uit dienst gegaan in vergelijking met het jaar 2018.

Er zijn iets meer vrouwen bij de Regio dan in 2018 en het aantal mannen is in 2019 afgenomen.

Als laatste is de gemiddelde leeftijd iets toegenomen. Naar verwachting zal dit de komende jaren steeds iets hoger worden.

Leeftijdsofbouw per leeftijdsklasse												
Leeftijdsklassen	2017				2018				2019			
	M	V	Totaal	%	M	V	Totaal	%	M	V	Totaal	%
< 25	0								3	1	4	0,85
25-35	0								31	42	73	15,47
35-45	0								28	67	95	20,13
45-55	0								39	91	130	27,54
55-65	0								47	113	160	33,90
>=65	0								5	5	10	2,11
totaal	0	0	0	0	0	0	0	0	153	319	472	100

Analyse

We zien dat het aantal medewerkers in de leeftijdsklasse 55-65 jaar het hoogst is en wordt gevolgd door de leeftijdsklasse 45-55 jaar. De komende 10-12 jaar verlaat 1/3 deel van het personeelsbestand de organisatie. Voor de strategische personeelsplanning is het belangrijk om te analyseren hoeveel medewerkers er de komende 12 jaar per jaar gaan uitstromen en bij welke RVE. Het is belangrijk dat de betreffende managers hiervan op de hoogte zijn en tijdig kunnen zorgen voor invulling van de toekomstige vacatures.

Leeftijdsofbouw per RVE								
	2019						Totaal	%
	< 25	25-35	35-45	45-55	55-65	>=65		
Algemeen directeur / gemeentesecretaris				1			1	0,21
Stafbureau			1	2	2	1	6	1,27
Sturing	1	11	8	11	11		42	8,90
Jeugd en Gezin		16	28	42	65	3	154	32,63
Maatschappelijke dienstverlening	2	7	10	16	4		39	8,26
Inkoop en Contractbeheer		2	5	2	1		10	2,12
Gemeentelijke gezondheidsdienst		6	3	8	16	1	34	7,20
Grondstoffen en afvalstoffendienst		29	28	30	33	2	122	25,85
Facilitair bedrijf	1	2	12	18	28	3	64	13,56
totaal	4	73	95	130	160	10	472	100

Analyse

We zien bij de RVE Jeugd en Gezin een opmerkelijk hoog aantal medewerkers in de leeftijdsklasse 55-65 jaar. Het is van groot belang om nader te onderzoeken om welke functies dit gaat en op welk termijn deze medewerkers de organisatie gaan verlaten.

Medewerkers naar percentage dienstbetrekking										
Deeltijdfactor	2017			2018			2019			
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	%
0% tot 25%	0						2	20	22	4,66
25% tot 50%	0						4	21	25	5,30
50% tot 75%	0						9	131	140	29,66
75% tot 100%	0						14	88	102	21,61
100%							124	59	183	38,77
Totaal	0	0	0	0	0	0	153	319	472	100

Analyse

Bij de Regio is 3 op de 4 medewerkers vrouw. Er is dan ook een logisch verband te leggen naar het hoge aantal medewerkers die parttime werken. Daarnaast blijft binnen de Regio het traditionele beeld van de man die fulltime werkt in stand. Van de in totaal 153 mannen bij de Regio werken er 124 fulltime, 81%.

Medewerkers naar percentage dienstbetrekking										
RVE	2017			2018			2019			
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	%
Directeur							1	0	1	0,21
Stafbureau	0						1	5	6	1,27
Sturing							11	31	42	8,90
Jeugd en Gezin							7	147	154	32,63
Maatschappelijke dienstverlening							5	34	39	8,26
Inkoop en Contractbeheer							3	7	10	2,12
Gemeentelijke gezondheidsdienst							5	29	34	7,20
Grondstoffen en afvalstoffendienst							98	24	122	25,85
Faciliteit bedrijf							22	42	64	13,56
Totaal	0	0	0	0	0	0	153	319	472	100

Analyse

De Regio telt 472 medewerkers verdeeld over 8 RVE's.

Jeugd en Gezin is de grootste RVE en heeft 154 medewerkers en heeft ook het hoogste aantal vrouwen. Daarna is de GAD de grootste RVE en heeft ook het hoogste aantal mannen. Conclusie die we kunnen trekken is dat de Regio hele diverse soorten dienstverlening kent en een daarbij een traditionele man-vrouw verhouding.

Er werken meer vrouwen in de zorg dan mannen. En gezien de RVE Jeugd en Gezin het grootst is binnen de RVE werken er in vergelijking met gemeenten meer vrouwen bij de Regio dan gemiddeld. In gemeenteland is de verhouding man-vrouw bijna gelijk (48-52%).

Duur dienstverband			
Duur dienstverband	2017	2018	2019
< 1			68
1 tot 6			163
6 tot 11			55
11 tot 16			95
16 tot 21			36
21 tot 26			16
>= 26			39
Totaal			472

Analyse

Uit de tabel kunnen we de conclusie trekken dat bij de Regio ongeveer 1 op 5 medewerkers meer dan 15 jaar werkzaam bij de Regio is. Kijkend naar het hoge aantal medewerkers in de leeftijdscategorie 55-65 jaar is dit goed te verklaren. Daarnaast zien we dat bijna de helft van de medewerkers een dienstverband heeft tot 5 jaar. Dit geeft aan dat in tegenstelling tot de lange dienstverbanden wel voldoende nieuw bloed binnenstroomt binnen de Regio.

	Functieschaal										
	1 t/m 6		7 t/m 8		9 t/m 10a		11 t/m 12		13 en hoger		
	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	
Aantal medewerkers	77	65	17	39	24	133	22	56	10	17	460
Op max. functieschaal	52	51	12	25	17	92	13	33	8	9	312
Niet op max	25	14	5	14	7	41	9	23	2	8	148

Analyse

In de tabel is te lezen dat 2/3 van het personeelsbestand ingeschaald is in het maximum van de schaal. Dit is te verklaren doordat 300 van de 472 medewerkers zich bevinden in de leeftijdscategorie 45 - 67 jaar en onder hen de medewerkers zijn met lange dienstverbanden

	1 t/m 6	7 t/m 8	9 t/m 10a	11 t/m 12	13 en hoger	Totaal
Aantal medewerkers	142	56	157	78	27	460
Op max. functieschaal	103	37	109	46	17	312
Niet op max	39	19	48	32	10	148

Analyse

In de tabel is te zien dat de meeste medewerkers zijn ingeschaald in de schalen 1 t/m 6 en 9 t/m 10a. Dit is goed te herleiden naar de RVE's die het grootst zijn: Jeugd en Gezin en de GAD.

Slotwoord

Regio Gooi en Vechtstreek: voor inwoners met gemeenten.

In opdracht van de gemeenten werken wij ook in 2020 weer samen voor onze inwoners met ondernemers en maatschappelijke organisaties.

Wij zijn dé regionale samenwerkingsorganisatie van de gemeenten in Gooi en Vechtstreek die vraaggericht werkt met hoge kwaliteit tegen zo laag mogelijke kosten.

Het zijn de medewerkers van de Regio die dit alles bewerkstelligen.

Wij zetten in op kwalitatieve en verantwoordelijke medewerkers die omgevingsbewust zijn.

Intern staan we als werkgever voor: energiek aan het werk zijn en blijven (duurzame inzetbaarheid). Ook voor 2020 wordt hiervoor een jaarprogramma opgesteld en wordt daarnaast ingezet op het omlaag brengen van het verzuimpercentage.

Tenslotte gaan we in 2020 door met het actualiseren, minimaliseren en moderniseren van het personeelshandboek.

Andere HR onderwerpen die voor 2020 op de agenda staan:

- Strategische Personeelsplanning. Zeker omdat er op termijn relatief veel medewerkers onze organisatie gaan verlaten vanwege pensionering, hebben we inzicht nodig wat dat voor onze organisatie betekent en welke medewerkers we in de toekomst nodig hebben. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zullen we een impuls moeten geven aan onze arbeidsmarktcommunicatie om de juiste kandidaten aan te trekken.
- Verder optimaliseren en efficiënter inregelen van onze HR processen

Als Regio willen we blijven vernieuwen, zowel intern- als extern gericht.