

Sociaal Jaarverslag 2020

Regio Gooi en Vechtstreek

Ons kenmerk	21.0001861
Versie	1.0
Datum	April 2021
Contactpersoon	E.H. van Haren Noman - Blaauwgeers
E-mail	e.blaauwgeers@regiogv.nl

INHOUD

Inleiding	1
Algemene informatie: Wie zijn we	2
Voor inwoners, met gemeenten	2
HRM in 2020	3
Interne ontwikkelingen	3
Bedrijfsmaatschappelijk werk	7
Investering in arbeidsomstandigheden	8
Ontwikkeling en mobiliteit	10
HRM in kengetallen 2020	11
Verzuim	11
Personeel	14
Slotwoord	18

Inleiding

Met trots presenteren wij dit sociaal jaarverslag 2020. Een verslag van een coronajaar. In 2020 hebben de medewerkers van de Regio zich onder moeilijke en bijzondere omstandigheden ingezet voor haar inwoners en gemeenten. Er is hard gewerkt. Al in het begin van de crisis werden wij als organisatie door het Rijk als vitaal betiteld voor het functioneren van de samenleving. Onze GGD coördineert nu al meer dan een jaar de bestrijding van COVID-19. Enorme pieken in de spoedzorg hebben veel gevraagd van onze RAV. Het aanbod van huishoudelijk afval steeg enorm en daarmee ook de hoeveelheid werk van onze GAD. Omdat goede jeugdgezondheidszorg en een veilig thuis niet vanzelfsprekend waren, was extra inzet vanuit Jeugd en Gezin en Veilig Thuis nodig. Ons RBL zette zich in om onderwijsachterstanden te voorkomen en te zorgen dat de jongeren aansluiting houden op de arbeidsmarkt. Inkoop en Contractbeheer zorgde door goede samenwerking met zorgorganisaties en gemeenten voor continuïteit van zorg voor inwoners. En ook de ontwikkeling van (crisis)beleid en de aansturing van de operatie met de gemeenten ging vanaf de eerste corona-dag in digitale vorm door. Het Facilitair Bedrijf van de Regio zorgde daarbij voor de zo noodzakelijke ondersteuning. Dit werd allemaal mogelijk gemaakt door ons allen.

Daar ben ik trots op. Dit jaarverslag gaat ook over ons. Over wie we zijn, wat we met elkaar hebben gedaan, wat er is ontwikkeld, en hoe zien de cijfers/kengetallen er uit. Al met al een bewogen jaar. Een jaar waarin wij hebben laten zien dat we een cruciale rol in de samenleving hebben. We stonden klaar voor de inwoners, de gemeenten en voor elkaar!

Igor Meuwese
Algemeen directeur

Algemene informatie: Wie zijn we

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, Wijdemeren en nu nog Weesp 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 ons DNA. 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 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.

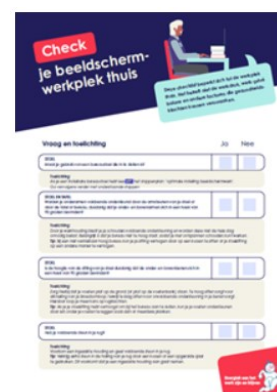
Interne ontwikkelingen

Door Corona en de lockdown veranderde veel sinds medio maart. Het vroeg flexibiliteit van iedereen. Bij het ene team konden werkzaamheden niet doorgaan, bij een andere team was het extra druk doordat mensen ziek waren en het werk door moest gaan. Bij weer andere teams kwamen extra taken en klussen bij. Een reden om een oproep te doen onder de collega's en dit te coördineren. Diverse aanvragen van afdelingen die extra hulp konden gebruiken en medewerkers die zich aanmelden werden gematcht. Zo hebben zo'n 60 collega's zich vaak regelmatig ingezet als:

- Verkeersregelaars bij de scheidingsstations GAD (op locatie)
- Beladers bij de GAD
- Bellers i.v.m. Cliëntervaringsonderzoek afdeling Inkoop & contractbeheer (vanuit huis)
- Belteam Regionaal Ondernemersloket (via gemeente Hilversum) (vanuit huis)
- Ondersteuning Actiecentrum Bestrijding Corona (GHOR) (Regiokantoor)
- Belteam Corona-informatielijn (GGD) (Regiokantoor)
- Verkeersregelaar bij de teststraat parkeergarage BdB (corona GGD)

Thuiswerken, tips voor gezond thuiswerken

Vanaf half maart gingen we massaal thuiswerken. Dit had effect op ICT, maar zeker ook vanuit arbo-wetgeving hebben wij een zorgplicht t.a.v. de thuiswerkplek. Op regelmatige basis werd op de Binnenband informatie geplaatst over de inrichting van de thuiswerkplek. Medewerkers konden op afstand werkplekadvisen ontvangen door foto's te mailen van hun thuiswerkplek, welke vervolgens telefonisch besproken werden met de arbocoördinator/preventiemedewerkers. Ook was er een 'werkplekchecklist', waarmee medewerkers hun thuiswerkplek zelfstandig konden nalopen en waarin allerlei concrete tips werden gegeven voor eventuele 'obstakels'. De arbocoördinator/preventiemedewerkers konden altijd geraadpleegd worden voor advies. Tot slot was geregeld aandacht voor 'beweging' tijdens het thuiswerken. Dit gebeurde via filmpjes, afbeeldingen en beweegtips. Ook de GGD campagne 'Blijf Gezond' is onder de aandacht gebracht als het ging om beweging en gezond.



Terug naar het werk – Thuiswerken (notitie aan het CMT d.d. 18 juni 2020)

Op verzoek van het CMT is in samenwerking met gebouwenbeheer en I&A een notitie opgesteld nu duidelijk werd dat thuiswerken een structureel karakter zal krijgen. Tevens lag er een verzoek van de OR hoe werkgever aankijkt tegen thuiswerken in het kader van de Arbowet, het faciliteren van de thuiswerkplek en de reiskostenvergoeding. In de notitie is ingegaan op de aspecten die bij de terugkeer naar het werk en bij thuiswerken komen kijken en is het CMT keuzes voorgelegd. Het CMT heeft aan de hand van deze notitie besloten IKB in te zetten voor thuiswerken, de coulance v.w.b. de reiskostenvergoeding door te laten lopen en v.w.b. de inrichting van de werkplek vooral te kijken naar maatwerk oplossingen.

Aanvulling IKB - thuiswerken

Om medewerkers op financieel, fiscaal vlak tegemoet te komen in de gemaakte kosten voor de inrichting van de thuiswerkplek is binnen IKB het doel Sporten & sportaccessoires tijdelijk uitgebreid met 'faciliteiten thuiswerken'. Hierdoor kunnen medewerkers faciliteiten die aangeschaft zijn voor thuiswerken onder dit doel inzetten. Het betreft faciliteiten die niet door de werkgever ter beschikking zijn gesteld, zoals een bureaustoel, sta/werktafel, koptelefoon of een extra scherm ed..

Coulance regeling reiskosten in 2020

Medewerkers ontvangen op basis van onze reiskosten regeling een vaste onbelaste vergoeding voor woon-werkverkeer. Voor veel medewerkers leiden de maatregelen rondom de coronacrisis tot een verandering van hun reispatroon. De belastingdienst heeft besloten dat zij deze bijzondere omstandigheden niet doelmatig en ongewenst vindt en daarom het goedkeurt dat een werkgever voor een vaste reiskostenvergoeding geen gevolgen verbindt aan een wijziging in het reispatroon van een werknemer. In 2020 in tijden van onzekerheid, ook over de duur van het thuiswerken, is besloten de vaste reiskosten te handhaven. De coulance van de belasting is uiteindelijk verleend tot 1 januari 2021. Met ingang van 1 januari 2021 kent de Regio een aangepaste regeling Reis- en verblijfskosten.

Werkdruk i.v.m. Corona

Als gevolg van de corona-crisis liep de werkdruk op bepaalde plekken in de organisatie behoorlijk op en zag het er naar uit dat de corona-maatregelen en gevolgen niet op korte termijn zouden veranderen. Het CMT heeft advies gevraagd wat we kunnen doen voor de korte en lange termijn om mogelijke uitval van collega's te voorkomen. Advies in de zin van ideeën, oplossingen, mogelijkheden etc. In een memo is advies gegeven t.a.v. voorkomen van uitvallen van collega's. Hiervoor zijn een aantal documenten opgesteld. Deze zijn opgenomen op de Binnenband geplaatst onder P&O- toolbox managers. Daarnaast is ingegaan op het aspect werkdruk. Voorgesteld is om een aantal inventarisaties en analyses uit te voeren om een goed beeld te krijgen van de werkdruk en de oplossingsrichting.

De volgende documenten zijn momenteel opgenomen in de toolbox:

Verzuim / Youforce

- [Aanvragen preventief spreekuur door werkgever](#)
- [Aanvragen inzet bedrijfsarts](#)
- [Plan van aanpak / Eerstejaarsevaluatie opstellen](#)
- [Workflow arbodienstverlening Wet Poortwachter](#)

Van werkstress naar werkplezier

- [Koerskaart van werkstress naar werkplezier](#)
- [Handleiding koerskaart van werkstress naar werkplezier](#)

Gesprekscyclus

- [10 technieken om feedback en coaching sessies te verbeteren](#)

Werkdruk / psychische overbelasting voorkomen

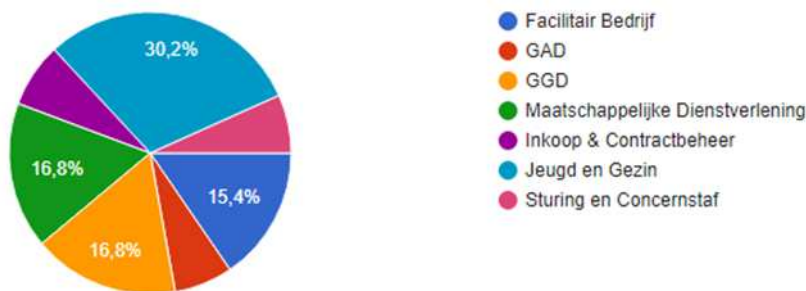
- [Psychisch sociale arbeidsklachten \(PSA\) - interventies](#)
- [Vroegtijdig burn-out signalen herkennen](#)

Leidinggeven op afstand

- [10 tips voor leidinggeven op afstand](#)
- [Tips op basis van de 3 rollen \(leider, manager en coach\)](#)

Enquête; Hoe blijf jij Energiek aan het Werk?

Met 154 respondenten werd een aanzienlijk deel van de organisatie bereikt. Daarvan geeft 75% aan dat het goed gaat met een score van 7 of hoger. Dat is mooi om te horen. 10% van de respondenten geeft hier een onvoldoende. Het aantal respondenten bedraagt 30% van het totaal en vertegenwoordigt een mooie verdeling over de RVE's.



Uit de enquête is door P&O langs drie thema's een aantal aanbevelingen gegeven:

Aandacht geven aan **verbinding**, zowel binnen het team als binnen de hele organisatie. Dit kan vanuit Energiek aan het Werk, maar het advies is zeker ook vanuit leidinggevenden (manager/teamleiders) regelmatig teamsessies te organiseren en/of online met teamleden af te spreken.

Aandacht voor de **thuiswerkplek**. Een alternatief te bieden voor 2021, bij voorkeur structureel, voor de tijdelijke mogelijkheid die in 2020 mogelijk was om een bedrag via IKB in te zetten voor de inrichting van de thuiswerkplek. Als thuiswerken een meer permanent karakter krijgt, zal de Regio verschillende

vergoedingen, het beschikbaar stellen van materieel en het inrichten van de “onderlinge verbinding” onderzoeken

Aandacht voor **ontwikkeling**. De mogelijkheid onderzoeken of centraal vanuit de organisatie leren en ontwikkelen aangeboden kan worden. Een platform waarop collega's (leren van collega's) talenten kunnen aanbieden, maar ook waar centraal ingekochte opleidingen of loopbaantrajecten aangeboden kunnen worden. Door centrale inkoop/coördinatie kan dit synergie opleveren en kosten worden bespaard en voorzien in de ontwikkelbehoefte van collega's.

Helder is dat Corona veel impact op de hele organisatie en alle medewerkers heeft gehad. Meerdere collega's hebben ook Corona gehad. Zelfs was de werkplek een keer een brandhaard als het ging om besmettingen. En tegelijkertijd hebben we altijd doorgewerkt. Als dank kregen alle medewerkers in april met de post een bedankje met bloembollen.



Overige zaken

Naast deze meer Corona gerelateerde zaken is er nog een aantal overige zaken te melden:

Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA)

Op 1 januari 2020 is de Wnra in werking getreden en is het private arbeidsrecht van toepassing geworden op de arbeidsverhouding van de ambtenaar en zijn werkgever. Op personeelsgebied zijn alle interne regels en procedures hierop aangepast en gebundeld in het Personeelshandboek Regio Gooi en Vechtstreek. Het personeelshandboek kende op 1 januari 2020 - 41 regelingen, waarvan het merendeel alleen was aangepast op de arbeidsrechtelijke regels uit het Burgerlijk Wetboek.

Eigen Risicodragerschap WGA en Ziektewet

Regio Gooi en Vechtstreek heeft in 2020 besloten om Eigen Risicodragers te worden (ERD) voor de WGA en de Ziektewet. De re-integratieverplichtingen uit de WGA en WGA-FLEX vielen voor 2020 onder de verantwoordelijkheid van het UWV. Het UWV verhaalt elke uitkering inclusief opslag (boete) op de (ex) werkgever. De Regio had dan ook relatief hoge kosten aan het publiek verzekeren van de 'Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten' (WGA) en de Ziektewet bij het UWV. Die kosten zouden alleen maar oplopen bij potentiële nieuwe instroom. Een ander belangrijk voordeel is dat we meer regie krijgen op de re-integratieverplichtingen van deze ex-medewerkers.

Richtlijnen vacatures en tijdelijke invulling

In relatie tot onze structurele inkomsten stond de personele begroting van 2020 onder druk. Dit rechtvaardigde om minder vaste personele verplichtingen aan te gaan. In 2020 is dan ook de lijn ingezet om geen nieuwe onbepaalde tijdsverplichtingen aan te gaan indien dit niet strikt noodzakelijk is. Gezien de ontwikkelingen, onder andere rondom de bezuinigingsdoelstelling, wordt deze werkwijze in 2021 voortgezet.

Digitalisering

De ambitie is om vanuit P&O de organisatie zo optimaal mogelijk te faciliteren en te adviseren. Daarbij draagt de digitalisering bij aan optimale en efficiënte (administratieve) processen. In 2020 is er nadrukkelijk aandacht gegeven aan de optimalisatie van de digitale serviceverlening en inrichting van de verschillende systemen (Youforce en Qlicksense) voor medewerkers en managers.

Grip op loslaten

Eind januari ging het leiderschapsprogramma Grip op loslaten van start! Een programma waarmee de Regio investeert in het verder ontwikkelen van onze (toekomstig) leidinggevenden.

Onderzoekend ontwikkelen en vaardigheden verrijken, onderlinge inspiratie en wederzijds leren vormen kernbegrippen. Naar inspirerend leiderschap, van aansturen naar faciliteren en talenten herkennen en inzetten. Kortom een andere manier van werken. Het CMT heeft besloten om het programma i.v.m. Corona stop te zetten.

Summerschool

De Summerschool bestond dit jaar uit online activiteiten, die via de Binnenband werden gedeeld. Tips voor thuisblijvers om de regio te ontdekken. Een DIY, om zeep te maken, een ontwikkel jezelf, met tips en links naar E-learning, E-coaching e.d. Ook was er aandacht voor de Summerschool van A&O fonds met enthousiaste sprekers die vertelden hoe zij met veranderingen omgaan in hun leven. Het programma werd geopend door André Kuipers.



Meester in je werkweek

In de week van 9 november is in samenwerking met het A&O fonds, in het kader van Meester in je Werkweek met diverse workshops en lezingen aandacht besteed aan Loopbaan, Persoonlijke ontwikkeling en Vakmanschap. Zo werden er online workshops, activiteiten en lezingen aangeboden.

1. Lunchsessies met interessante sprekers
2. Online workshops speciaal voor onze Regio
3. Online Workshops landelijk on demand beschikbaar

Het is niet duidelijk hoeveel medewerkers aan 1 en 3 hebben deelgenomen. Aan de 4 workshops die speciaal voor de Regio georganiseerd waren hebben 25 medewerkers deelgenomen.

HR21

Op 1 januari 2017 is het HR21 functiehuis bij de Regio ingevoerd. Afsproken was om periodiek een onderhoudsronde te laten plaatsvinden. In 2019 is hiermee gestart en gezien de grote hoeveelheid aan nieuwe functies is de onderhoudsronde in het voorjaar van 2020 afgerond en ter instemming aan het CMT voorgelegd. Na enig beraad over de inhoud van functies, de functiebenamingen en het indelen van functies, is besloten om middels een extern bureau een benchmark te laten uitvoeren. De benchmark heeft in het vierde kwartaal plaatsgevonden, waarna het rapport begin 2021 is opgeleverd en verdere uitvoering geniet.

Bedrijfsmaatschappelijk werk

In 2020 hebben 33 medewerkers van de Regio één of meerdere gesprekken gevoerd met de Bedrijfsmaatschappelijk werker. De drie belangrijkste oorzaken van deze gesprekken: psychologische werkbelasting, stress en (dreigende) burnout en werkdruk. De getallen zijn niet 1 op 1 te vertalen naar de problematiek binnen een dienst. Juist mogelijk door vroegtijdige doorverwijzing is bedrijfsmaatschappelijk werk preventief in te zetten.

RVE	Aantal medewerkers
GAD	11
Jeugd en Gezin	8
Inkoop & Contractbeheer	6
Facilitair Bedrijf	4
GGD	2
Maatschappelijke Dienstverlening	2

Investering in arbeidsomstandigheden

Agressiebijstand

Bij de Regio vinden soms 'agressie-incidenten' plaats. Hierbij gaat het om (dreigende) agressie vanuit burgers naar medewerkers. In 2020 kreeg de Arbocoördinator zeven meldingen binnen van 'dreigend/agressief' gedrag bij collega's werkzaam op het hoofdkantoor (Bordes). Houdt hierbij wel rekening met het feit dat niet alles gemeld wordt (met name een 'gevoel van dreiging' niet). De kans bestaat dus groot dat dit aantal hoger ligt. Het ging hierbij om 6 situaties die daadwerkelijk op het hoofdkantoor zelf plaatsvonden en 1 situatie bij een cliënt thuis (tijdens een huisbezoek vanuit VT). De overige 6 situaties op het hoofdkantoor varieerden van boosheid en schelden tot dreigen met agressief gedrag. De cijfers van de GAD, het Zorg- en veiligheidshuis, de consultatiebureaus en de corona-teststraten zijn op dit moment niet bekend.

Door de toename van het aantal risicovolle gesprekken en (dreigende) agressie-incidenten volstaat het niet langer om de agressie-bijstand door de BHV te laten uitvoeren. Daarom is in 2020 een start gemaakt om een 'AIT' (Agressie interventieteam) op te richten (inclusief een AIT-protocol). Er is een AIT-team samengesteld en een 'Hoofd-AIT' benoemd. Ook is de hulp van een externe 'agressie-expert' ingeschakeld. Ieder AIT-lid is geïnformeerd tijdens een gezamenlijke AIT-informatiesessie. Ook heeft ieder AIT-lid een persoonlijk screeningsgesprek gehad. Daarnaast is er een aparte sessie geweest met een groepje managers en overige betrokkenen van Veilig Thuis, RBL, GGD en team Service. Tijdens deze sessie werd de visie van het AIT besproken. Door de corona-crisis zijn de trainingen van het AIT verplaatst naar 2021.

Naast het opleiden van het AIT en het schrijven van een AIT-protocol, wordt ook het algemene veiligheids/agressiebeleid van de Regio geactualiseerd. Dit veiligheids/agressiebeleid vormt feitelijk een 'paraplu' dat boven het AIT en het AIT-protocol hangt. Hiervoor is de start gemaakt in 2020 en dit traject wordt voortgezet in 2021. Een deel van het gehele AIT-project wordt gesubsidieerd door A&O Fonds Gemeenten.

Voor wat betreft de 'mobiele alarmknoppen' (alarmering tijdens huisbezoeken): het RBL heeft hier in 2020 gebruik van gemaakt (2 knoppen). De andere RVE's maken voorsnog geen gebruik van mobiele alarmknoppen. Bij Veilig Thuis leeft dit onderwerp overigens nog wel; mogelijk worden deze knoppen in 2021 ingekocht.

Arbeidsongevallen

Door goede registratie en analyse van arbeidsongevallen worden (structurele) problemen zichtbaar en kunnen soortgelijke ongevallen in de toekomst worden voorkomen. In 2020 is het arbeidsongevallen-formulier en het bijna-arbeidsongevallenformulier/onveilige situatie gedigitaliseerd en de procedure voor melding en afhandeling verbeterd. In 2020 zijn 6 meldingen van arbeidsongevallen gedaan. Misschien ligt dit aantal hoger omdat mogelijk niet alles gemeld wordt, met name als het gaat om bijna-arbeidsongevallen. Van de arbeidsongevallen vonden er vier bij de GAD plaats, één bij MaDi en één bij de GGD. Bij geen van deze arbeidsongevallen was het nodig om de Arbeidsinspectie in te lichten. Wel was er bij één ongeval een burgerslachtoffer betrokken met lichamelijk letsel (ziekenhuisopname noodzakelijk).

Beleid preventief (re)vaccineren en besmettingsaccidenten

In 2020 is een nieuwe versie van het beleid preventief (re)vaccineren en besmettingsaccidenten vastgesteld. Daarnaast is in de tweede helft van 2020 een start gemaakt met het in kaart brengen van alle 'niet formeel vastgestelde functies' (en beschikbaarheidsdiensten) en de vaccinaties die daarbij horen. In 2021 wordt dit project voortgezet, waarin ook andere zaken omtrent vaccinaties worden meegenomen.

RI&E

In 2020 is de RI&E bij de GAD uitgevoerd. Het Plan van Aanpak wordt in 2021 ingevuld door de GAD en vervolgens getoetst door Zorg van de Zaak. Ook zijn alle voorbereidende werkzaamheden verricht voor een RI&E bij het Zorg- en veiligheidshuis. De daadwerkelijke uitvoering van de RI&E bij het Zorg- en veiligheidshuis gaat in het 2^e kwartaal van 2021 van start. Daarnaast is in 2020 een start gemaakt met de 'RI&E Corona'.

Werkplekonderzoeken en thuiswerkplekken

In 2020 hebben de preventiemedewerkers 38 individuele werkplekonderzoeken uitgevoerd. Vanwege de corona-crisis vond een groot deel telefonisch (en met behulp van foto's) plaats. Ook zijn 15 beeldschermbrillen aangemeten.

BHV

In 2020 is het aantal BHV trainingen beperkt gebleven tot twee bij de GAD vanwege corona. Bij de GAD is er op alle locaties i.s.m. de opleider wel geoefend. Grote incidenten hebben zich gelukkig niet voorgedaan. Wel zijn er volop pleisters geplakt bij de scheidingsstations van de GAD. Inherent aan het werk.

Regeling vitaliteitspact

In 2020 voldeden 25 medewerkers aan de volgende eisen om gebruik te kunnen maken van de regeling vitaliteitspact:

- De werknemer is op de gewenste ingangsdatum tenminste 3 jaar in dienst van werkgever.
- De werknemer is voor onbepaalde tijd in dienst bij de werkgever.
- De leeftijd van de werknemer ligt op de gewenste ingangsdatum maximaal 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Bij deelname voor de werknemer minimaal 24 uur per week aan formele arbeidsduur resteert.

Van deze 25 medewerkers maken 3 medewerkers gebruik van de regeling en 3 medewerkers zijn in gesprek om (eventueel) gebruik te gaan maken van de regeling. Bij elkaar opgeteld is dat 24% van de betreffende medewerkers die gebruik (willen) maken van de regeling vitaliteitspact.

Ontwikkeling en mobiliteit

Opleidingsbudget

In 2020 is afgerond € 240.000 euro uitgegeven aan opleidingen (excl. RAV). Dit is €100.000 minder dan in 2019 aan opleidingen is uitgegeven (€340.000). Hier kan duidelijk een link worden gelegd naar de pandemie. Veel opleidingen zijn door Corona geannuleerd en slechts een paar opleidingen konden digitaal plaatsvinden.

RVE	Opleidingskosten (in €)
Stafbureau	2.777
FB	21.746
GAD	87.242
Sturing	1.172
Maatschappelijke Dienstverlening	22.372
Jeugd en Gezin	70.155
Inkoop en Contractbeheer	2.888
GGD	31.123
Totaal	239.478
Totaal (inclusief RAV € 137.702,02)	377.180

Interne mobiliteit

De Regio Gooi en Vechtstreek krijgt te maken met een aantal ontwikkelingen die van invloed zijn op onze taken en werkwijzen. De Regio heeft onder andere een taakstelling gekregen van de gemeenten en daarnaast zal Weesp uittreden, hetgeen voor een aantal RVE's een bezuiniging zal betekenen. In 2020 is gestart met een intern mobiliteitsbeleid. Belangrijkste doelstelling is dat mobiliteit bespreekbaar wordt en dat de Regio transparant met mobiliteit omgaat, leidinggevenden ervoor open staan en medewerkers actief worden. Dit om zo daadwerkelijk interne mobiliteit (onder vooral collega's met een onbepaalde tijdscontract) te realiseren. Vacature-ruimte weten we zo te behouden voor medewerkers met een vast dienstverband. Ook komen we op een natuurlijke wijze tot een beperkte bezetting. P&O geeft mobiliteit een gezicht en voert vanuit matchpoint meer regie. Intern kansen krijgen en kansen pakken! Door vacatures eerst intern onder de aandacht te brengen en in gesprek te gaan met medewerkers zijn eind 2020 de eerste interne succesvolle matches gemaakt.

HRM in kengetallen 2020

Verzuim

Het verzuimpercentage was in het jaar 2020 gemiddeld 7,59%. Na een lichte daling in 2019 is nu weer sprake van een stijging van 1,54%. Het gemiddelde verzuimpercentage was in 2019: 6,05% en in 2018: 6,69%. Bij de gemeenten was zowel in 2019 als 2018 het gemiddelde verzuimpercentage 5,8%. Het gemiddelde verzuimpercentage bij gemeenten is voor het jaar 2020 nog niet bekend. Landelijk was het verzuimpercentage in 2020 het hoogst van de afgelopen 18 jaar (2002).

Het is interessant om te onderzoeken of er tussen het hoge verzuimpercentage van de Regio een verband is te leggen met de pandemie (Covid-19).

Hiervoor hebben we als eerste stap de verzuimpercentages van de verschillende RVE's van de Regio in kaart gebracht.

Verzuimpercentage per RVE			
RVE	2018	2019	2020
Staf		0,70%	4,73%
FB		3,68%	6,09%
GAD		8,82%	11,81%
Sturing		3,55%	3,36%
MaDi		5,46%	5,57%
Jeugd en Gezin		6,42%	7,92%
I&C		4,78%	4,17%
GGD		4,48%	5,32%
Totaal	6,69%	6,05%	7,59%

Analyse

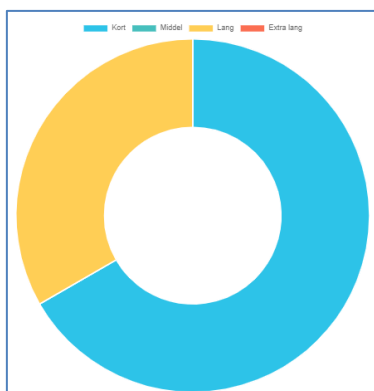
Bij 6 van de 8 RVE's zien we een stijging in het verzuimpercentage.

Bij Staf, FB GAD en Jeugd en Gezin is de stijging het grootst (meer dan 1%).

Om deze reden gaan we het verzuim van deze 4 RVE's nader bekijken.

Staf

Verzuimverdeling			
Type	Aantal	Percentage relatief	Ziekteverzuimpercentage
Kort verzuim (< 8 dagen):	2	66,67 %	0,29 %
Middellang verzuim (8 / 42 dagen):	0	0 %	0 %
Lang verzuim (43 / 365 dagen):	1	33,33 %	4,45 %
Extra lang verzuim (> 365 dagen):	0	0 %	0 %

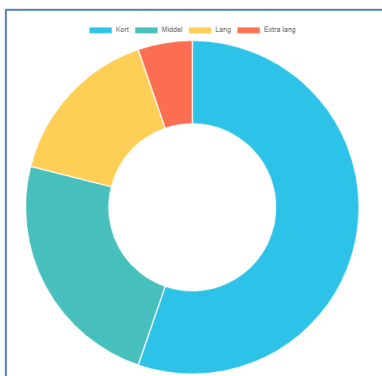


Analyse

Bij de Staf werken slechts 5 medewerkers. Hierdoor drukt een lang verzuim van slechts 1 medewerker zwaar op het verzuimpercentage. Dit verklaart de grote stijging in het verzuimpercentage.

FB

Verzuimverdeling			
Type	Aantal	Percentage relatief	Ziekteverzuimpercentage
Kort verzuim (< 8 dagen):	21	55,26 %	0,41 %
Middellang verzuim (8 / 42 dagen):	9	23,68 %	0,21 %
Lang verzuim (43 / 365 dagen):	6	15,79 %	3,53 %
Extra lang verzuim (> 365 dagen):	2	5,26 %	1,83 %

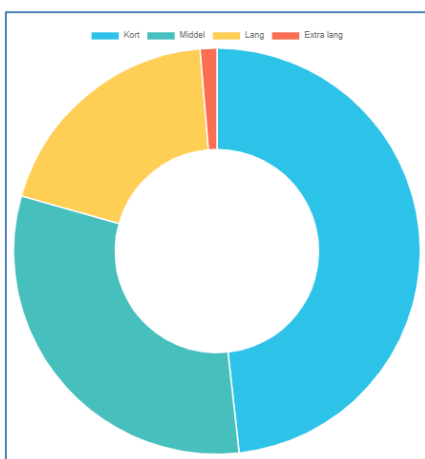


Analyse

Als we naar de verzuimverdeling van het FB kijken zien we ook bij het FB dat lang en extra lang verzuim de oorzaak zijn van de stijging in het verzuimpercentage van deze RVE. De verzuimgevallen bij het FB waarbij sprake is van lang en extra lang verzuim hebben allen een ernstige medische achtergrond. Hier kan de werkgever helaas geen invloed op uitoefenen en slechts deze verzuimgevallen kundig en adequaat begeleiden.

GAD

Verzuimverdeling			
Type	Aantal	Percentage relatief	Ziekteverzuimpercentage
Kort verzuim (< 8 dagen):	110	48,25 %	1,05 %
Middellang verzuim (8 / 42 dagen):	71	31,14 %	2,41 %
Lang verzuim (43 / 365 dagen):	44	19,30 %	6,58 %
Extra lang verzuim (> 365 dagen):	3	1,32 %	1,77 %

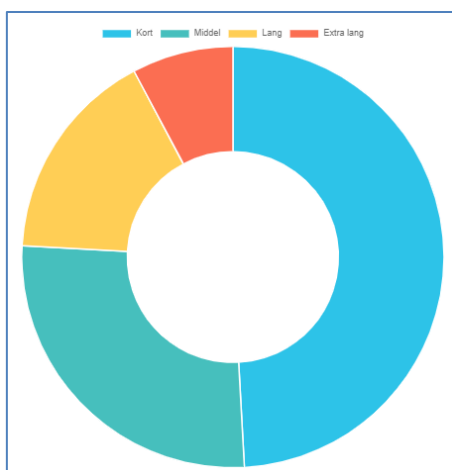


Analyse

Als we naar de verzuimverdeling van de GAD kijken, zien we ook dat het hoge verzuimpercentage wordt veroorzaakt door lang verzuim. In tegenstelling tot de Staf en het FB zien we ook hoge aantallen verzuimmeldingen in de categorieën kort verzuim en middellang verzuim. Op deze twee categorieën kan de GAD wel gaan sturen. Echter kan Covid-19 een vertekend beeld geven. Normaliter zou een medewerker zich niet ziek melden bij verkoudheidsklachten, maar bij de GAD is het niet mogelijk om thuis te werken als hij/zij een functie heeft in de operatie. Desalniettemin loont het de werkgever altijd om extra aandacht te besteden aan het reduceren van het verzuim. Zeker bij kort en middellang verzuim is het doel om de drempel voor een verzuimmelding te verhogen. Hierbij kan een verzuimtraining voor het management of extra inzet van de bedrijfsarts aan bijdragen.

Jeugd en Gezin

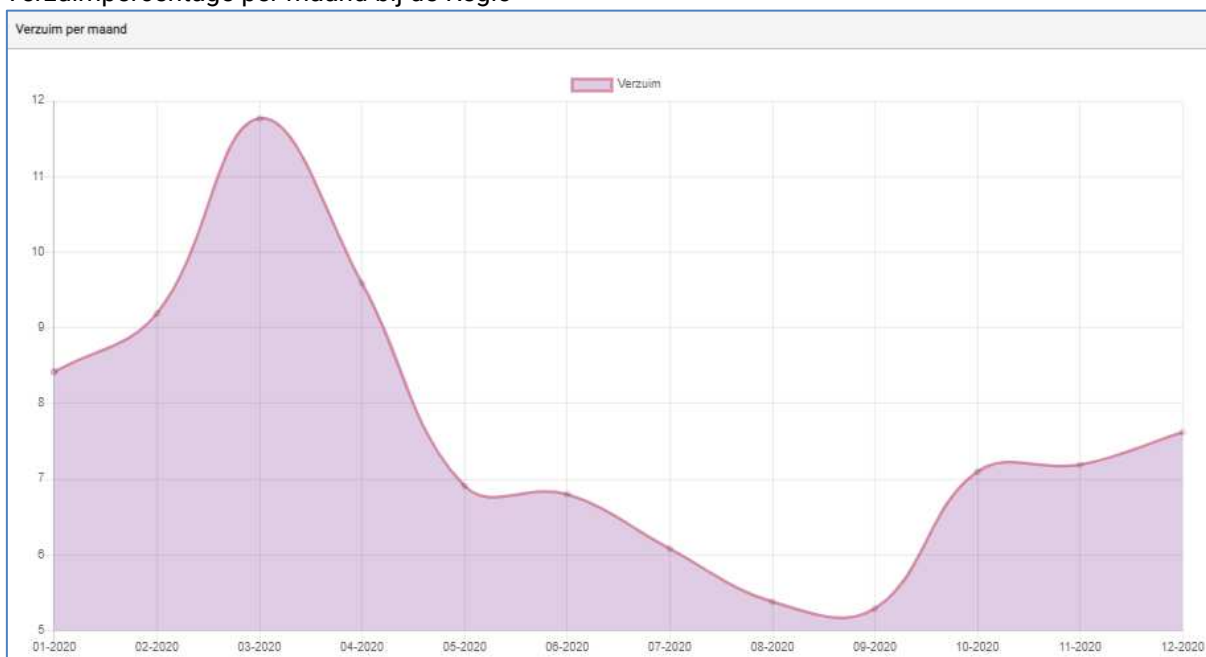
Type	Aantal	Percentage relatief	Ziekteverzuimpercentage
Kort verzuim (< 8 dagen):	57	49,14 %	0,36 %
Middellang verzuim (8 / 42 dagen):	31	26,72 %	0,72 %
Lang verzuim (43 / 365 dagen):	19	16,38 %	2,55 %
Extra lang verzuim (> 365 dagen):	9	7,76 %	4,29 %



Analyse

Als we naar de verzuimverdeling van Jeugd en Gezin kijken zien we net zoals bij de Staf en het FB dat lang en extra lang verzuim de oorzaak zijn van de stijging in het verzuimpercentage van deze RVE. De verzuimgevallen bij het Jeugd en Gezin waarbij sprake is van lang en extra lang verzuim hebben allen een ernstige medische achtergrond. Hier kan de werkgever helaas geen invloed op uitoefenen en slechts deze verzuimgevallen kundig en adequaat begeleiden.

Verzuimpercentage per maand bij de Regio



Analyse

Als we kijken naar het verzuimpercentage per maand bij de Regio dan zien we een forse stijging in maart en in september. Deze komen sterk overeen met de eerste en tweede golf van de pandemie. Op basis hiervan kunnen we de conclusie trekken dat het hoge verzuimpercentage een verband kan hebben met Covid-19. 2020 is dan ook qua verzuim een uitzonderlijk jaar en minder goed te vergelijken met de voorgaande jaren.

Personeel

479 medewerkers in dienst (2019: 472 medewerkers - 2018: 486).

386 Fte (2019: 370 - 2018: 349).

In totaal kwamen 38 medewerkers in dienst (2019: 88 – 2018: 80).

In totaal gingen 28 medewerkers uit dienst (2019: 32 – 2018: 45)

154 mannen (2019: 153 – 2018: 171)

325 vrouwen (2019: 319 -2018: 315)

Gemiddelde leeftijd is 47,8 jaar (2019: 47,9 en 2018: 47,1).

Gemiddelde leeftijd van de man is 47,04 jaar.

Gemiddelde leeftijd van de vrouw is 48,61.

Analyse

Er zijn iets meer medewerkers in loondienst bij de Regio na de afname in 2019. Het aantal FTE in de bezetting is daardoor ook iets gestegen. Het aantal medewerkers dat in 2020 in dienst is gekomen, is in vergelijking met de twee voorgaande jaren meer dan gehalveerd. Daarbij hebben minder medewerkers de Regio verlaten. Tenslotte zien we dat het aantal mannen en vrouwen binnen de Regio hetzelfde is gebleven. Er werken nog steeds meer vrouwen bij de Regio vanwege de zorgfuncties (bij Jeugd en Gezin en de GGD). In gemeenteland is het aantal mannen en vrouwen ongeveer gelijk aan elkaar. Bij de Regio is slechts 1 op de 3 medewerkers man. De gemiddelde leeftijd binnen de Regio begint te stagneren, 47,8 jaar in 2020.

Leeftijdsklassen	2019				2020			
	M	V	Totaal	%	M	V	Totaal	%
< 25	3	1	4	0,85	2	2	4	0,84
25-35	31	42	73	15,47	30	47	77	16,08
35-45	28	67	95	20,13	34	73	107	22,34
45-55	39	91	130	27,54	39	90	129	26,93
55-65	47	113	160	33,9	46	105	151	31,52
>=65	5	5	10	2,11	3	8	11	2,29
totaal	153	319	472	100	154	325	479	100

Analyse

We zien in bovenstaande tabel dat het aantal medewerkers in de leeftijdsklasse 55-65 jaar nog steeds het grootst is, maar wel begint af te nemen. Naar verwachting zal deze lijn zich de komende jaren voortzetten. We nemen afscheid van medewerkers in deze categorie vanwege de pensioengerechtigde leeftijd en vervolgens stromen medewerkers van de andere grote groep leeftijdsklasse 45-55 jaar door naar deze leeftijdsklasse. Het is goed om te zien dat de leeftijdsklasse 25-35 jaar en 35-45 jaar heel langzaam beginnen te stijgen.

De Regio heeft goed in kaart welke medewerkers er de komende jaren als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd uit dienst treden. Bij de invulling van een vacature wordt een weloverwogen afweging gemaakt i.v.m. de opgelegde bezuinigingsopdracht vanuit de regiogemeenten.

Leeftijdsopbouw per RVE								
	2020						Totaal	%
	< 25	25-35	35-45	45-55	55-65	>=65		
Algemeen directeur				1			1	0,21
Stafbureau			1	2	2		5	1,04
Sturing	1	7	11	12	6	2	39	8,14
Jeugd en Gezin	1	16	32	32	63	3	147	30,69
Maatschappelijke dienstverlening		8	14	16	5		43	8,98
Inkoop en Contractbeheer		9	10	10	4		33	6,89
Gemeentelijke gezondheidsdienst	1	8	2	9	16	1	37	7,72
Grondstoffen en afvalstoffendienst		27	26	29	31	3	116	24,22
Facilitair bedrijf	1	2	11	18	24	2	58	12,11
totaal	4	77	107	129	151	11	479	100

Analyse

In de voorgaande tabel zagen we dat de Regio te maken heeft met een vergrijzend personeelsbestand. In deze tabel is goed te zien dat met name bij de RVE Jeugd en Gezin het aantal medewerkers in de leeftijdsklasse 55-65 jaar het hoogst is. Gevolgd door de GAD en het FB. De manager en de personeelsadviseur van Jeugd en Gezin weten welke functies door deze medewerkers worden bekleed in de leeftijdsklasse 55-65 jaar. En wordt alvast nagedacht hoe deze functies in de toekomst het beste kunnen worden ingevuld. Hierbij wordt rekening gehouden met het vertrek van Weesp, waardoor bepaalde taken die worden uitgevoerd voor de gemeente Weesp in de toekomst komen te vervallen.

Medewerkers naar percentage dienstbetrekking

Deeltijdfactor	2019			2020			
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	%
0% tot 25%	2	20	22	0	12	12	2,51
25% tot 50%	4	21	25	3	17	20	4,18
50% tot 75%	9	131	140	7	130	137	28,60
75% tot 100%	14	88	102	14	110	124	25,89
100%	124	59	183	130	56	186	38,82
Totaal	153	319	472	154	325	479	100

Analyse

Het aantal kleine dienstverbanden is in het afgelopen jaar gedaald. Daarentegen is het aantal dienstverbanden van boven de 75% licht gestegen. Hier is geen duidelijke verklaring voor.

Medewerkers naar percentage dienstbetrekking

RVE	2019			2020			
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	%
Directeur	1	0	1	1	0	1	0,21
Stafbureau	1	5	6	1	4	5	1,04
Sturing	11	31	42	10	29	39	8,14
Jeugd en Gezin	7	147	154	7	140	147	30,69
Maatschappelijke dienstverlening	5	34	39	6	37	43	8,98
Inkoop en Contractbeheer	3	7	10	10	23	33	6,89
Gemeentelijke gezondheidsdienst	5	29	34	5	32	37	7,72
Grondstoffen en afvalstoffendienst	98	24	122	94	22	116	24,22
Facilitair bedrijf	22	42	64	20	38	58	12,11
Totaal	153	319	472	154	325	479	100

Analyse

Bij de Regio werken meer vrouwen dan mannen. Zo werken ook dit jaar de meeste vrouwen in zorgfuncties bij Jeugd en Gezin en zijn de mannen het sterkst vertegenwoordigd bij de GAD.

Duur dienstverband

Duur dienstverband	2019	2020
< 1	68	29
1 tot 6	163	209
6 tot 11	55	50
11 tot 16	95	62
16 tot 21	36	75
21 tot 26	16	18
>= 26	39	36
Totaal	472	479

Analyse

Uit de bovenstaande tabel is te concluderen dat het overgrote gedeelte van de medewerkers een dienstverband heeft tussen de 1 en 6 jaar. Het aantal is fors gestegen daar veel medewerkers met een tijdelijk dienstverband een verlenging hebben gekregen in 2020. Daarnaast zijn er dit jaar relatief minder mensen in dienst gekomen en dit is in de tabel terug te zien bij de daling van het dienstverband van 1 jaar of minder. Een ruime meerderheid (60%) van de medewerkers zijn 10 jaar of minder in dienst bij de Regio.

	1 t/m 6	7 t/m 8	9 t/m 10a	11 t/m 12	13 en hoger	Totaal
Aantal medewerkers	125	69	166	79	24	463
Op max. functieschaal	109	54	121	47	14	345
Niet op max	16	15	45	32	10	118

Salarisschaal											
	1 t/m 6		7 t/m 8		9 t/m 10a		11 t/m 12		13 en hoger		Totaal
	m	v	m	v	m	v	m	v	m	v	
Aantal medewerkers	68	57	26	43	24	142	22	57	9	15	463
Op max. functieschaal	59	50	22	32	21	100	16	31	7	7	345
Niet op max	9	7	4	11	3	42	6	26	2	8	118

Analyse

In 2019 zat ongeveer 66% van het personeelsbestand ingeschaald in het maximum van de schaal. We zien dat in 2020 bijna 75% van het personeelsbestand in het maximum van de functieschaal zit. Een verklaring hiervan kan zijn dat er in vergelijking met voorgaande jaren nog minder medewerkers uit dienst zijn gegaan. Tevens is in de tabel te zien dat de meeste medewerkers zijn ingeschaald in de schalen 1 t/m 6 en 9t/m 10a. Dit is goed te herleiden naar de grootste RVE's van de Regio: de GAD en Jeugd en Gezin.

Slotwoord

Zoals al eerder gemeld was 2020 een bewogen (corona) jaar. In onze ogen een jaar waarin we heel veel hebben gedaan om de gevolgen van Corona op te vangen. Daarnaast speelde de financiële onzekerheid ook een grote rol. De gemeentelijke bezuinigingsoperatie hing steeds boven het hoofd van de organisatie. Het was zaak om behoedzaam te opereren. Daarmee heeft tegelijkertijd ook een aantal zaken vertraging opgelopen. In het bijzonder het moderniseren van een aantal personeelsregelingen. Het streven is om in 2021 zoveel als mogelijk weer up tempo te komen. Ook in 2021 zullen de gevolgen van Corona de samenleving nog wel even in de greep houden. Met het vertrek van Weesp en het opvangen van de bezuinigingsoperatie zullen we nog wel even bezig zijn. En juist om dat proces efficiënt en effectief te kunnen zetten, zal in 2021 worden ingezet op een organisatieontwikkeling. Dit op basis van de ervaringen van de afgelopen jaren en met een kijk op de toekomst. Niet vanuit een crisis maar vanuit de wens om het nog beter te doen. Voor onze inwoners, met onze gemeenten en met elkaar.