

Sociaal Jaarverslag 2023

Regio Gooi en Vechtstreek



Ons kenmerk
Versie
Datum
Contactpersoon
E-mail

DOC-24004297
Definitief
20 februari 2024
HR
HR@regiogv.nl

Inhoudsopgave

Inleiding	1
Terugblik op 2023	2
1. Regio Gooi en Vechtstreek als organisatie	2
<i>Organisatie ontwikkelagenda 2022 – 2025</i>	2
2. Personeel	3
2.1 Strategisch personeelsbeleid	3
2.2 Medewerkerstevredenheid onderzoek	3
2.3 Kerncijfers	4
2.4 Deeltijdarbeid – FTE naar percentage dienstverband	4
2.5 Verdeling aantal medewerkers over de RVE's	5
2.6 Leeftijdsopbouw – aantal medewerkers per leeftijdsklassen	5
2.7 Duur dienstverband	6
2.8 Instroom en uitstroom	6
2.9 Opleidingen en Mobiliteit	7
2.10 Inclusief Werkgeverschap	8
3. Arbeidsvoorwaarden	9
3.1 Inschaling	9
3.2 Cao SGO	9
3.3 Toegevoegde of aangepaste regelingen in het personeelshandboek	9
4. Arbeidsomstandigheden	10
4.1 Preventieboog	10
4.2 Vitaliteit	10
4.3 Arbo	11
5. Digitalisering van HR-administratie en HR-Managementinformatie	13
5.1 HR-administratie	13
5.2 HR-Managementinformatie	13
6. Ziekteverzuim	14
6.1 Inleiding	14
6.2 Verzuimpercentage en meldingsfrequentie	14
6.3 Verzuimcijfers per maand – Regio	15
6.4 Verzuimduur – bijdrage aan verzuimpercentage	15
6.5 Verzuimverdeling per leeftijdscategorie	16
6.6 Oorzaken verzuim	16
6.7 Verzuimpercentage en meldingsfrequentie per RVE	17
6.8 Ziekteverzuim bij de RVE GAD	18
6.9 Ziekteverzuim bij de RVE Maatschappelijke dienstverlening	19
6.10 Voortdurende aandacht voor ziekteverzuim, ook in 2024	21
Bijlage – Bedrijfsmaatschappelijk werk in 2023	22

Inleiding

In dit sociaal jaarverslag wordt teruggekeken op het jaar 2023 aan de hand van een aantal onderwerpen. In hoofdstuk 1 wordt gekeken naar Regio Gooi en Vechtstreek als organisatie, waarbij aandacht wordt geschonken aan de organisatie ontwikkel agenda 2022-2025. Hoofdstuk 2 gaat over de medewerkers: het strategisch personeelsbeleid, medewerkerstevredenheid onderzoek, diverse kengetallen, opleidingen en mobiliteit en inclusief werkgeverschap. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 onder andere de arbeidsvoorwaarden, de Cao en diverse nieuwe of aangepaste personeelsregelingen beschreven. De arbeidsomstandigheden komen aan de orde in hoofdstuk 4, waarbij aandacht voor de preventieboog, vitaliteit en diverse zaken op Arbo-gebied. In hoofdstuk 5 wordt een beeld geschetst van de digitalisering van de HR-administratie en het leveren van HR-management informatie aan RVE Managers en Teammanagers. Tenslotte wordt in hoofdstuk 6 het ziekteverzuim binnen Regio Gooi en Vechtstreek in beeld gebracht en voor twee RVE's nader geanalyseerd. Ook wordt beschreven op welke manier er ook in 2024 blijvende aandacht gegeven wordt aan het verder verlagen en beheersbaar krijgen van ziekteverzuim.

Vervoer B.V. en de Regionale Ambulance Voorziening (RAV) zijn in dit sociaal jaarverslag buiten beschouwing gelaten.

Terugblik op 2023

1. Regio Gooi en Vechtstreek als organisatie

Organisatie ontwikkelagenda 2022 – 2025

De organisatie ontwikkelagenda (OOA) 2022-2025 geeft houvast, inzicht in en overzicht over hoe de Regio Gooi en Vechtstreek (hierna: de Regio) de samenwerking met de omliggende gemeenten inricht. Het document beschrijft in hoofdlijnen de verdere ontwikkeling en professionalisering van de Regio en zet in op verbetering van de bedrijfsvoering. Het doel is voldoen aan wet- en regelgeving, flexibiliteit, het helder toedelen van verantwoordelijkheden, versteviging van de resultaatgerichtheid en een rechtmatige en doelmatige inzet van publieke middelen.

In 2023 is een aantal zaken uit de OOA afgerond dat in 2022 gestart was:

- RVE Sturing is per 1 januari 2023 omgedoopt in RVE Beleid en Bestuur. Er is een bestuursadviseur aangesteld en de meer organisatorische taken van deze RVE zijn anders vormgegeven.
- De Staf van de Regio is anders georganiseerd. Binnen de staf, aangestuurd door de algemeen directeur, zijn functies ondergebracht die een 'status aparte' hebben op basis van wet- en regelgeving en/of scheiding van functies. Dat betreft de volgende functies: Toezichthouder WMO, Functionaris Gegevensbescherming AGV en Verbijzonderde Interne Controle (VIC). Andere functies die onderdeel waren van de Staf zijn ondergebracht bij Concernstaf Bedrijfsvoering en de RVE Beleid en Bestuur.
- Onderzocht is hoe de RVE's Beleid en Bestuur en Inkoop en Contractbeheer zich tot elkaar verhouden en in hoeverre processen verbeterd en/of samengevoegd moeten of kunnen worden. Na grondige analyse is de uitkomst dat een onderscheid tussen beleid en uitvoering op dit moment het meest logisch is en dat beide eenheden niet samengaan.

Ook liep een aantal zaken in 2023 nog door met als doel om vanaf 2024 af te ronden of verder te onderzoeken:

- Het onderzoek naar het samenvoegen van de GGD en Jeugd en Gezin (inclusief het RET-team) tot één brede GGD. Een complex traject, waarbij rekening gehouden moest worden met landelijke ontwikkelingen, financieringsvraagstukken, capaciteitsramingen, noodscenario's, advisering OR, gemeentelijk draagvlak en natuurlijk het werk dat 'gewoon' gedaan moest worden. Na een zorgvuldig traject is per 1 januari 2024 de samenvoeging definitief bekrachtigd.
- In 2022 zijn de teams Regionaal Bureau Leerlingzaken en Werkgeversservicepunt in de vorm van een pilot samengevoegd in de RVE Onderwijs en Werk. De werkzaamheden van beide teams liggen in elkaars verlengde en een samenvoeging biedt meerwaarde voor de omliggende regiogemeenten. Per 1 februari 2024 is ook deze samenvoeging definitief bekrachtigd.

Op het gebied van vastgoed was er in 2023 een tweetal ontwikkelingen:

- Op het kantoor aan de Burgemeester de Bordesstraat hebben twee huurders het huurcontract niet verlengd. In 2023 is de welzijnsinstelling Versa verwelkomd als nieuwe huurder. Ook het Zorg- en Veiligheidshuis is van een locatie in Hilversum naar het Regiokantoor verhuisd.
- De GAD onderzoekt de herontwikkeling van twee locaties: het overslagstation Crailoo in Hilversum en de locatie van de GAD aan de Hooftlaan in Bussum. Er zijn meerdere scenario's uitgewerkt in 2023. In 2024 zullen alle scenario's verder onderzocht worden.

In de volgende hoofdstukken wordt verslag gedaan van diverse kengetallen en ontwikkelingen op personeelsgebied in het jaar 2023. Er wordt in voorkomende gevallen een vergelijk gemaakt met 2022. Ook wordt er met betrekking tot een aantal onderwerpen vooruit gekeken naar 2024.

2. Personeel

2.1 Strategisch personeelsbeleid

De Regio wil een toekomstbestendige organisatie zijn, met gedreven, professionele en vitale medewerkers die hun vak verstaan. De Regio kent verschillende RVE's met daarbinnen een grote verscheidenheid aan vakgebieden. Het personeelsbestand is om die reden divers. In 2023 is een start gemaakt met het opstellen van een strategisch personeelsbeleid. Het beleid geeft richting en brengt samenhang in de ontwikkeling en actualisatie van ons HR-beleid en instrumenten. Het biedt geen definitief antwoord op alle vragen; de regio en de organisatie Regio Gooi en Vechtstreek veranderen continu en er zullen jaarlijks nieuwe behoeften ontstaan. Wel wordt getracht een antwoord te bieden op de personele vraagstukken die op dit moment per RVE spelen.

De HR-missie en -visie zijn in het beleid opgenomen en de drie kernwaarden van de Regio worden uitgewerkt. Deze kernwaarden zijn:

1. Verantwoordelijkheid & Betrokkenheid
2. Ontwikkeling & Ontplooiing
3. Vitaliteit & Gezondheid

Het verplichte vitaliteitsbeleid, zoals in het CAO SGO onderhandelingsakkoord 2024 is opgenomen, wordt binnen de kernwaarde Vitaliteit en Gezondheid nader uitgewerkt.

Het strategisch personeelsbeleid is zo opgesteld dat deze een kapstok vormt, waarbij enerzijds op concernniveau kaders, beleid, regelingen en instrumenten zijn (of worden) vastgesteld. Anderzijds biedt het, in overeenstemming met de besturingsfilosofie van de Regio, ruimte voor de wens om maatwerk per RVE te leveren, zodat ingespeeld kan worden op de behoefte van medewerkers.

Het strategisch personeelsbeleid geeft richting aan de bevindingen uit het in 2023 uitgevoerde medewerkerstevredenheid onderzoek en alle andere onderzoeken en sessies welke in de voorfase van de totstandkoming van strategisch personeelsbeleid hebben plaatsgevonden (zoals een Arbo/verzuimanalyse, strategisch personeelsplanning, MT-sessies en een inloopsessie waarin medewerkers hun input konden geven).

Het strategisch personeelsbeleid richt zich op de periode 2024 tot en met 2026. Jaarlijks wordt binnen de RVE's in de jaarplannen gekeken naar de specifieke behoeftes op het gebied van personeel. Deze worden opgenomen (in acties) binnen deze plannen. Er is extra budget vrijgemaakt, genaamd "vitaliteitsbudget", waarmee er naast het opleidingsbudget, financiële ruimte beschikbaar is voor middelen om die specifieke behoeftes mogelijk te maken.

Het strategisch personeelsbeleid zal jaarlijks worden geëvalueerd, waarbij op onderdeel partijen worden uitgenodigd om samen in gesprek te gaan.

2.2 Medewerkerstevredenheid onderzoek

In 2023 is een medewerkerstevredenheid onderzoek uitgevoerd, dat zich richtte op het welzijn van medewerkers in een breed perspectief. Door 62% van de medewerkers is het onderzoek ingevuld. Hieronder in hoofdlijnen de conclusies.

De Regio scoort goed op onderstaande punten:

- Medewerkers van de Regio ervaren een hoge mate van rolduidelijkheid. Men ervaart het werk als gevarieerd en weet wat er verwacht wordt.
- Er heest een sociaal veilig klimaat.
- Medewerkers ervaren over het algemeen veel steun van collega's en leidinggevenden.
- Medewerkers zijn bevlogen, halen inspiratie uit hun werk en zijn trots op de taak die de Regio heeft binnen de regio.

De aandachtspunten zijn:

- Aandacht houden voor werkdrukbeleving en het bewaken van het welzijn van de medewerkers.
- Waardering uitspreken naar medewerkers.
- Versterken van de relatie tussen medewerker en leidinggevende.
- Versterken van de feedbackcultuur.

- Meer begeleiding met betrekking tot loopbaanontwikkeling.
- Ten tijde van verandering, medewerkers ondersteunen door duidelijke, tijdige en transparante communicatie.
- Aandacht voor verbindingsmanagement met de werkvloer. Betrek medewerkers bij ideeën en besluitvorming.

De uitkomsten zijn binnen alle teams besproken met de medewerkers. Gevraagd is om input om gezamenlijk doelen en actiepunten te formuleren. Ook is de medewerkers aangeboden om individueel met de leidinggevende in gesprek te gaan over de uitkomsten. Per RVE zijn de actieplannen van de teams gebundeld. De uitkomsten van het MTO zijn meegenomen in het nog vast te stellen strategisch personeelsbeleid. Ook zijn de uitkomsten en actieplannen een terugkerend agendapunt bij de MT-vergaderingen en teamoverleggen. Over 2 à 3 jaar zal een nieuw MTO worden gehouden om de effecten van de actieplannen te meten.

2.3 Kerncijfers

	2022	2023
Bezetting in fte's	408,7	407,8
Bezetting in aantal medewerkers	504	508
Gemiddelde leeftijd medewerkers	47,5	47,1
Aantal deeltijdmedewerkers	302 / 60%	320 / 63%
Aantal voltijdmedewerkers	202 / 40%	188 / 37%
Aantal mannen	167 / 33%	168 / 33%
Aantal vrouwen	337 / 67%	340 / 67%
Instroom nieuwe medewerkers	135	103
Uitstroom medewerkers	115	99

In 2023 is de bezetting in aantallen fte gedaald ten opzichte van 2022. Het aantal medewerkers is wel gestegen, doordat meer medewerkers parttime zijn gaan werken. Net als in 2022 zijn de instroom- en uitstroomcijfers hoog, hoewel ze in 2023 gedaald zijn ten opzichte van 2022. Door de krappe arbeidsmarkt is er veel beweging.

2.4 Deeltijdarbeid – FTE naar percentage dienstverband

Percentage dienstverband	2022			2023		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal
0% tot 25%	0,22	2,18	2,4	0,56	1,43	2,0
25% tot 50%	2,05	8,76	10,8	1,40	9,47	10,9
50% tot 75%	5,05	74,51	79,6	7,61	71,46	79,0
75% tot 100%	15,74	98,17	113,9	18,39	109,73	128,1
100%	135	67	202	126,78	61,0	187,8
Totaal	158,06	250,62	408,7	154,74	253,09	407,8

Het aantal FTE met een dienstverband tot 75% is stabiel gebleven ten opzichte van 2022. Het aantal fulltimers (zowel mannen als vrouwen) is afgenomen in 2023. Een stijging is zichtbaar in het aantal FTE met een dienstverband van 75 – 100%.

2.5 Verdeling aantal medewerkers over de RVE's

RVE	2022			2023			
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	%
Directeur	1	0	1	1	0	1	0,2
Stafbureau	6	16	22	1	3	4	0,8
Beleid en Bestuur	7	28	35	6	26	32	6,3
Jeugd en Gezin	11	147	158	4	135	139	27,4
Maatschappelijke dienstverlening	4	45	49	5	45	50	9,8
Inkoop en Contractbeheer	8	18	26	7	17	24	4,7
GGD	8	37	45	7	36	43	8,5
GAD	98	20	118	98	18	116	22,8
Onderwijs en Werk				13	30	43	8,5
Concernstaf Bedrijfsvoering	24	26	50	27	29	56	11
Totaal	167	337	504			508	100%

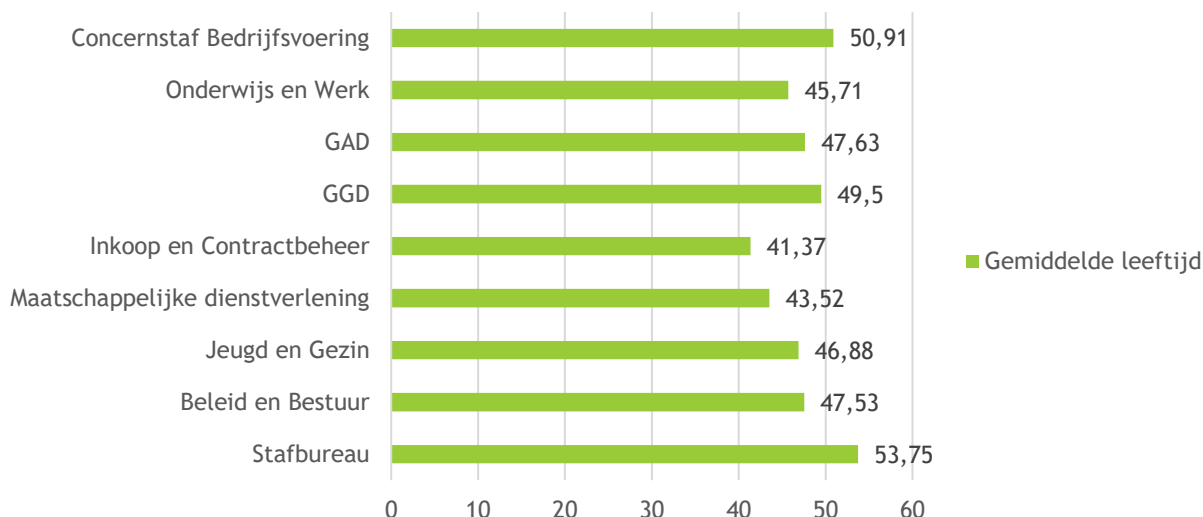
Zoals ook aangegeven in hoofdstuk 1 over de Organisatie ontwikkelagenda is het stafbureau in 2023 anders georganiseerd. Een deel van de medewerkers is ondergebracht bij Beleid en Bestuur en Concernstaf Bedrijfsvoering. Vooral bij laatstgenoemde is dat terug te zien. Onderwijs en Werk is in 2023 opgenomen als aparte RVE, met de teams Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL) en Werkgeversservicepunt (WSP). In 2022 waren RBL en WSP opgenomen bij Jeugd en Gezin respectievelijk Stafbureau. Net als voorgaande jaren werkten in 2023 bij Jeugd en Gezin meer vrouwen dan mannen. Bij de GAD was dat andersom. Bij de meeste RVE's liet de verdeling man/vrouw een vergelijkbaar beeld zien als in 2022.

2.6 Leeftijdsofbouw – aantal medewerkers per leeftijdsklassen

In onderstaande tabel wordt het aantal medewerkers in elke leeftijdsklasse weergegeven.

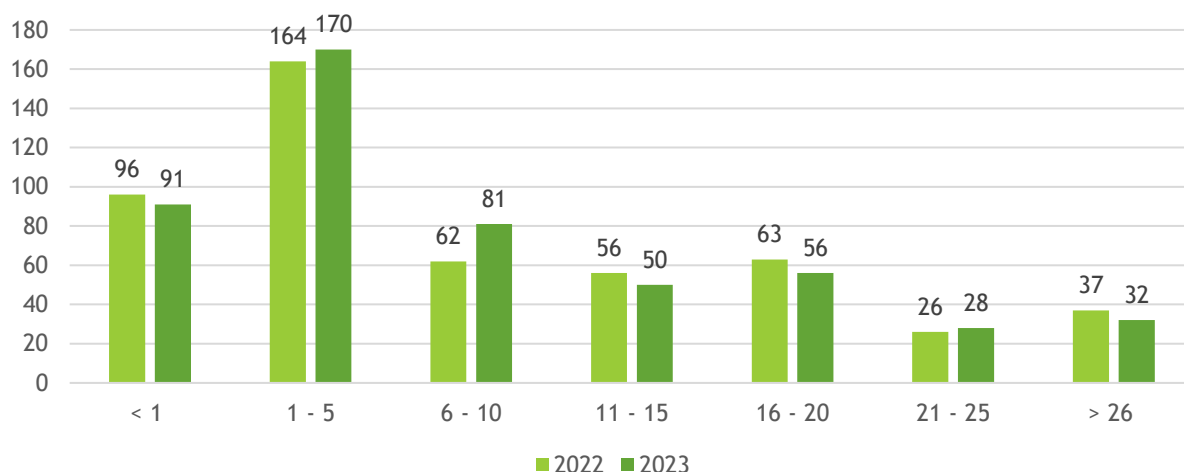
Leeftijds- klassen	2022				2023			
	M	V	Totaal	%	M	V	Totaal	%
<25	4	4	8	1,6%	4	8	12	2,4
25-34	25	45	70	13,9%	22	54	76	15
35-44	46	94	140	27,8%	52	90	142	28
45-54	37	87	124	24,6%	36	80	116	22,8
55-64	45	100	145	28,8%	48	95	143	28,1
>=65	10	7	17	3,3%	6	13	19	3,7
Totaal	167	337	504	100%	168	340	508	100%

De gemiddelde leeftijd bij de Regio was in 2023 47,1 jaar. In 2022 was dat 47,5. De gemiddelde leeftijd is dus iets gedaald. Dat werd veroorzaakt door een stijging van het aantal medewerkers tot 35 jaar en een daling van het aantal medewerkers in de leeftijdsgroep van 45 tot 65 jaar. Net als in 2022 zaten de meeste medewerkers in de leeftijdsgroep van 35 tot en met 64 jaar. De gemiddelde leeftijd per RVE is te zien in onderstaande tabel.



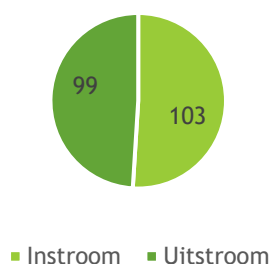
2.7 Duur dienstverband

Het aantal medewerkers met een dienstverband tot 1 jaar was in 2023 op een vergelijkbaar niveau als in 2022. Nagenoeg alle nieuwe medewerkers krijgen in eerste instantie een dienstverband voor één jaar en kunnen daarna nog twee keer tijdelijk verlengd worden. De groep medewerkers met een dienstverband van 1 tot 5 jaar is het grootst en ook licht gestegen. De aantallen medewerkers met een dienstverband vanaf 6 jaar lagen een stuk lager. Dat heeft vooral te maken met de krapte en beweging op de arbeidsmarkt.



2.8 Instroom en uitstroom

In 2023 heeft de Regio 103 nieuwe dienstverbanden afgesloten. De uitstroom ligt op een vergelijkbaar niveau; 99 dienstverbanden zijn afgesloten. De meest voorkomende reden is, net als voorgaande jaren 'beëindiging dienstverband op eigen verzoek'. Er is nog steeds sprake van een krappe arbeidsmarkt, veel mensen wisselen van baan. Dat is ook bij de Regio terug te zien in de cijfers. De vooruitzichten voor 2024 zijn dat in dit beeld voorlopig geen verandering komt.

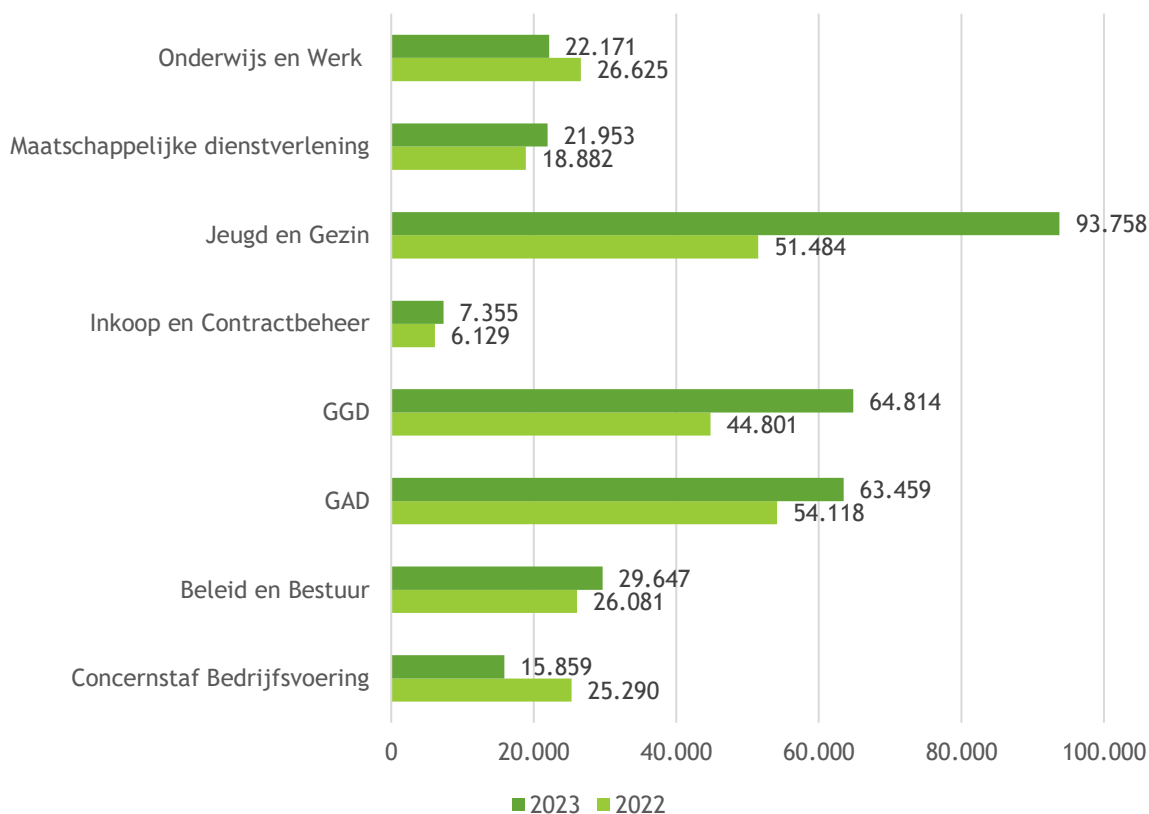


Met elke medewerker die uitstroomt wordt door de leidinggevende een exitgesprek gevoerd, met als doel eventuele aandachtspunten voor de organisatie inzichtelijk te maken. Waar nodig en mogelijk worden verbeteringen meteen doorgevoerd of worden de aandachtspunten meegenomen bij toekomstige ontwikkelingen binnen de organisatie.

2.9 Opleidingen en Mobiliteit

- *Opleidingskosten per RVE*

Mede vanwege de toenemende aandacht voor verdere ontwikkeling en professionalisering van medewerkers, zijn na een daling in 2022 de opleidingskosten in 2023 voor bijna alle RVE's weer gestegen.



- *Arbeidsmarkt(communicatie)* – net als in 2023 was er sprake van een krappe arbeidsmarkt. Dat is, zoals aangegeven, terug te zien in de in- en uitstroomcijfers die de afgelopen twee jaar hoger waren dan de jaren daarvoor. De krappe arbeidsmarkt had gevolgen voor het invullen van vacatures. Meerdere vacatures stonden lang open of bleken niet of moeilijk vervulbaar. Sommige vacatures bleven doorlopend openstaan (bijvoorbeeld voor de functies van Jeugdverpleegkundige, Jeugdarts) of werden op een later moment opnieuw opgezet. In totaal zijn in 2023 63 vacatures uitgezet. Daarvan zijn er 47 ingevuld. Voor een aantal vacatures is een (tijdelijke) interne oplossing gevonden of (tijdelijk) een externe medewerker ingehuurd. Ook is een aantal vacatures aan het einde van 2023 uitgezet, waardoor de werving nog liep ten tijde van het opstellen van dit jaarverslag. Voor het publiceren van de vacatures maakte de Regio in 2023, naast het eigen intranet (de BinnenBand), gebruik van de volgende kanalen: Gemeentebanen, GGD/GHOR Kennisnet en LinkedIn. Voor moeilijk vervulbare vacatures wordt ook gebruik gemaakt van andere kanalen, zoals Indeed en diverse branche gebonden kanalen.
- *Strategische personeelsplanning (SPP)* – in het vierde kwartaal van 2023 hebben alle RVE's in samenwerking met HR en Financiën een strategische personeelsplanning (SPP) gemaakt en deze gekoppeld aan de werkbegroting. Doel van SPP is om een wendbare organisatie te zijn, met medewerkers die hun talenten duurzaam inzetten om organisatiedoelen te bereiken. Per RVE is in kaart gebracht wat de toekomstige ontwikkelingen zijn, rekening houdend met landelijke en regionale omstandigheden en veranderende wensen van onze klanten. Vervolgens is bepaald hoe deze ontwikkelingen van invloed zijn op de medewerkers op het gebied van formatie, kennis,

vaardigheden en competenties. Een GAP-analyse heeft in beeld gebracht wat er nodig is om aan de veranderende behoefte te voldoen. Tenslotte is in een plan van aanpak per RVE aangegeven hoe deze GAP-analyse opgevolgd kan worden. Deze plannen van aanpak per RVE zijn samen met gemeenschappelijke aandachtsgebieden (zoals arbeidsmarkt, gesprekscyclus, vitaliteit en mobiliteit) input voor het uitwerken van een regio breed plan om gestelde doelen te bereiken.

- *Interne mobiliteit* – het thema interne mobiliteit blijft actueel. De Regio biedt medewerkers graag de mogelijkheid en kansen om zich te (blijven) ontwikkelen. Daarnaast blijft het belangrijk om zorgvuldig te kijken welke banen voor welke urenomvang en voor welke periode moeten worden opgevuld en hier flexibel mee om te gaan. Ook in het kader van re-integratie van zieke medewerkers, wordt gekeken of er functies en vacatures tijdelijk door deze medewerkers kunnen worden ingevuld als re-integratie op de eigen werkplek tijdelijk niet mogelijk of wenselijk is.

2.10 Inclusief Werkgeverschap

Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 is de gemeente verantwoordelijk geworden voor mensen met een niet volledig arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. Gemeenten hebben voor die doelgroep dezelfde taken als voor mensen met een bijstandsuitkering, namelijk om ze ondersteuning te bieden gericht op arbeidsinschakeling en, waar nodig, met inkomensondersteuning. Iedere arbeidsmarktregio is verantwoordelijk voor het creëren van extra banen voor deze doelgroep Banenafpraak. Door de landelijke Werkkamer wordt voor iedere regio jaarlijks een norm vastgesteld. Ook zijn er afspraken gemaakt over extra banen (de banenafpraak). Voor de sector overheid zijn dat er 25.000 in 2024. De gemeenten hebben daardoor ook de verplichting om extra banen te realiseren. Als het aantal extra banen van de banenafpraak niet gehaald wordt, geldt de quotumregeling.

Vanwege achterblijvende resultaten in de overheidssector geldt sinds 2018 de quotumregeling voor deze sector. De daaraan gekoppelde quotumheffing is opgeschort totdat de vereenvoudigde Wet banenafpraak operationeel is. Een wetsvoorstel daartoe is op 17 oktober 2023 ingediend bij de Tweede kamer.

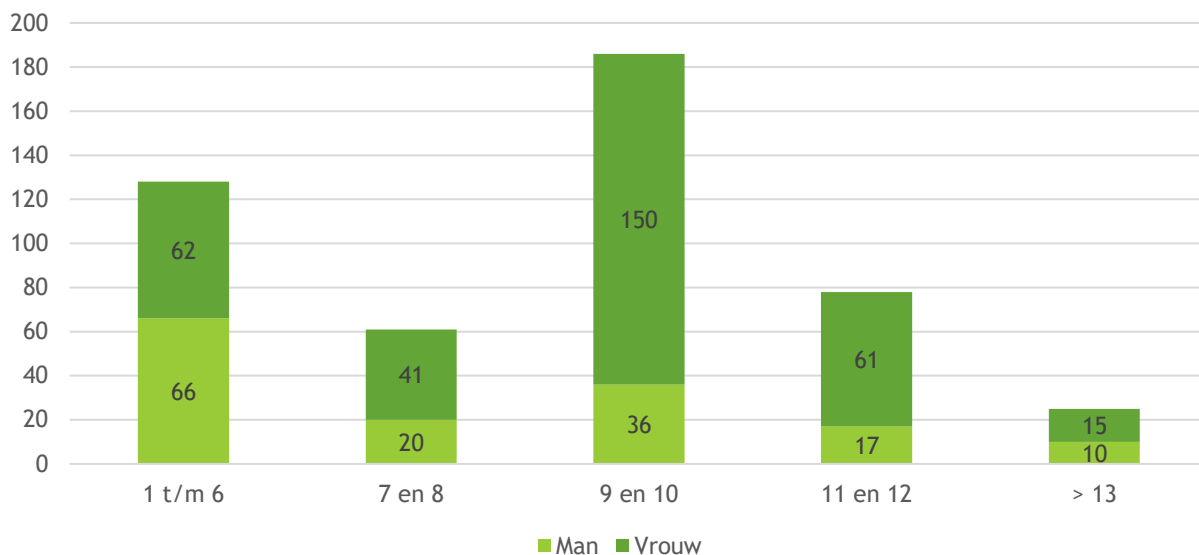
De Werkkamer Gooi en Vechtstreek houdt zich in deze regio bezig met de banenafpraak. De Werkkamer is een bestuurlijke samenwerking tussen gemeenten, UWV, werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging (VNO-NCW, FNV en CNV), onderwijs (ROC) en Tomin. Doestelling is het zichtbaar maken van het inclusieve arbeidspotentieel (waaronder de doelgroep Banenafpraak) en het stimuleren van inclusief werkgeverschap.

De resultaten in de regio Gooi en Vechtstreek vragen om maatregelen. Inwoners met een arbeidsbeperking moeten beter op weg geholpen worden en er moeten kansen gecreëerd worden in de vorm van extra banen. Een gezamenlijke verantwoording van de gemeenten en de Regio op het terrein van de Participatiewet, maar ook in haar rol als werkgever. Door het vervullen van de rol als inclusief werkgever, geven de regiogemeenten en de Regio uitdrukking aan hun voorbeeldfunctie en stimuleren daarmee andere werkgevers deze koers te volgen. In 2024 zal de Regio, na vaststelling van de wetwijziging, samen met de regiogemeenten optrekken voor het ontwikkelen van beleid voor inclusief werkgeverschap en de aanpak banenafpraak. Het streven is om dat beleid in 2025 vast te stellen.

3. Arbeidsvoorwaarden

3.1 Inschaling

De meeste medewerkers waren in 2023 ingeschaald in schaal 9 en 10, gevolgd door schaal 1 t/m 6. Dat is vergelijkbaar met 2022. In de meeste salarisschalen was het aantal in die schaal ingeschaalde vrouwen hoger dan het aantal mannen. Alleen in schaal 1 tot en met 6 was dat andersom. De oorzaak daarvan is vooral te vinden bij de RVE GAD, waar de meeste medewerkers zijn ingeschaald in schaal 1 tot en met 6 en waar meer mannen dan vrouwen werken.



Van alle medewerkers is 64% ingeschaald in het maximum van de schaal. Dat percentage ligt lager dan in 2022 (72%). Mogelijke oorzaak is dat er veel verloop was in het personeelsbestand en dat nieuwe medewerkers zelden op het maximum van de schaal ingeschaald werden.

3.2 Cao SGO

Op 5 april 2023 is de Cao SGO definitief vastgesteld. De looptijd van de Cao was 2 januari 2023 tot 1 januari 2024. De belangrijkste onderwerpen waren:

- Een nominale salarisverhoging van € 240,00 bruto en een salarisverhoging van 2%.
- Verlofharmonisatie per 1 januari 2023
- Betaald ouderschapsverlof (per 2-8-2023)

3.3 Toegevoegde of aangepaste regelingen in het personeelshandboek

In 2023 zijn meerdere personeelsregelingen aangepast of nieuw toegevoegd aan het personeelshandboek, onder andere als gevolg van wijzigingen in de Cao. Hieronder een korte opsomming:

- *IKB-regeling (aangepast)* – Vanaf 2023 is, uit het oogpunt van duurzaamheid, de aanschaf van een accu voor een elektrische fiets toegevoegd aan de bestedingsdoelen.
- *Regeling Verlofsparen (nieuw)* – Het verlofsparen was met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2022 mogelijk. De regeling is in 2023 door het Dagelijks Bestuur vastgesteld.
- *Regeling Vakantie en Verlof (aangepast)* – in verband met de verlofharmonisatie is de regeling aangepast. Het overgangsrecht dat voor een deel van de medewerkers geldt is daarin opgenomen.
- *Werktijdenregeling (aangepast)* – Deze regeling beschrijft de standaardregeling en bijzondere regeling voor werktijden.
- *Regeling Ongewenst gedrag, melden vermoeden misstand en inbreuk op Unierecht, vertrouwenspersoon (aangepast)* – deze regeling vervangt de oude regeling 'Melden vermoeden misstand' omdat deze niet meer voldeed aan de Wet bescherming klokkenluiders.
- *Regeling Nevenwerkzaamheden en financiële belangen (aangepast)* – Het uitgangspunt voor het verrichten van nevenwerkzaamheden is veranderd, daarom is deze regeling aangepast.
- *Regeling Opleiding en ontwikkeling (aangepast)* – vanwege een vernieuwd opleidingsbeleid is de regeling aangepast.
- *Reglement Lokaal Overleg en vakbonden (aangepast)* – de regeling is in lijn gebracht met de Cao SGO.

4. Arbeidsomstandigheden

4.1 Preventieboog

- *Arbodienst* – in 2023 is er een koppeling tot stand gekomen tussen de ICT-systemen van de arbodienst en het personeelsinformatiesysteem van de Regio, Youforce. Daardoor vindt de verzuimregistratie automatisch plaats en is handmatige verwerking van de verzuimmeldingen niet meer nodig. Op regelmatige basis wordt een overleg gepland tussen arbodienst en HR over het ziekteverzuim en worden aandachtspunten besproken en de mogelijke gezamenlijke aanpak van deze aandachtspunten onderzocht.
- *Vertrouwenspersoon* – de Regio beschikt over twee vertrouwenspersonen, een interne vertrouwenspersoon en een externe vertrouwenspersoon via GIMD. De externe vertrouwenspersoon heeft aangegeven dat hij, in verband met risico op herleidbaarheid, geen aantallen kan noemen in zijn rapportage. Er waren geen of te weinig meldingen om dat op zodanige wijze te doen dat de vertrouwelijkheid geborgd is. Op de interne vertrouwenspersoon is er in 2023 19 keer een beroep gedaan (tegen 8 keer in 2022). De meldingen kwamen uit alle organisatieonderdelen. Over het algemeen betrof het klachten over bejegening, samenwerking, ongewenst gedrag en een gevoel van onveiligheid. Eén keer betrof het een integriteitskwestie. In de meeste gevallen kon worden volstaan met een eenmalig adviesgesprek of gesprek samen met de leidinggevende. In een enkel geval waren meerdere gesprekken nodig. Eén casus was aan het einde van 2023 nog niet afgesloten. Een aantal medewerkers heeft een beroep op de vertrouwenspersoon gedaan om een kwestie in vertrouwen te kunnen bespreken.
Het aantal meldingen bij de (interne) vertrouwenspersoon in 2023 laat een stijging zien ten opzichte van 2022. Mogelijk zorgt de huidige maatschappelijke aandacht voor grensoverschrijdend gedrag ervoor dat medewerkers zich veiliger voelen om een melding te doen. Alle meldingen worden met zorg door de vertrouwenspersoon opgepakt. De stijging in het aantal meldingen heeft de aandacht van de organisatie. In 2024 zal dit verder gevolgd worden.
- *Bedrijfsmaatschappelijk werk* – tot 1 juli 2023 had de Regio een contract met GIMD voor de dienstverlening Bedrijfsmaatschappelijk werk. Na een zorgvuldig doorlopen aanbestedingstraject is er een nieuw contract met GIMD afgesloten en is dezelfde bedrijfsmaatschappelijk werker verbonden gebleven aan de Regio. Medewerkers kunnen een afspraak maken met hem als ze het gevoel krijgen dat de balans werk/privé verstoord raakt, er uitval dreigt of als ze al uitgevallen zijn.

In 2023 zijn er 31 nieuwe aanmeldingen gedaan en zijn er 36 dossiers afgesloten. Waar in 2022 slechts 19% van het aantal medewerkers dat zich aanmeldde bij de bedrijfsmaatschappelijk werker dat op eigen initiatief deed, was dit in 2023 45%. Mogelijk is deze stijging te verklaren door de toegenomen communicatie over bedrijfsmaatschappelijk werk en hoe dat de medewerker kan helpen om duurzaam en vitaal aan het werk te blijven. Ook werden de medewerkers, na overleg, aangemeld door hun leidinggevende (33%), door de bedrijfsarts (18%) of door een andere verwijzer (3%). De aanleiding om een afspraak te maken met bedrijfsmaatschappelijk werk lag voor 40% op het gebied van arbeidsomstandigheden en voor 34% in persoonlijke omstandigheden, waarbij de hulpvraag voor 27% onder de noemer werk-privébalans geschaard kon worden. In 55% van de gevallen was een doorverwijzing naar een andere vorm van hulpverlening niet nodig, in 27% van de gevallen volgde een doorverwijzing naar een psycholoog.

Bij de intakegesprekken in 2023 was er in 33% van de gevallen sprake van dreigend verzuim. Dat percentage is gedaald naar 12% bij afsluiting van de dossiers.

Meer informatie en kengetallen over Bedrijfsmaatschappelijk werk in 2023 is te vinden in de bijlage.

4.2 Vitaliteit

De Regio vindt het belangrijk dat alle medewerkers in goede gezondheid en met plezier kunnen werken. Vitaliteit en Gezondheid is één van de drie kernwaarden van de Regio, zoals omschreven in het hoofdstuk over Strategisch personeelsbeleid.

Om medewerkers te ondersteunen om vitaal en gezond te kunnen werken, zijn er diverse regelingen en middelen. Hieronder wordt een aantal daarvan beschreven.

- *Regeling vitaliteitspact* – de regeling Vitaliteitspact was in het leven geroepen om medewerkers die binnen vijf jaar met pensioen zouden gaan te ondersteunen om gezond en vitaal tot die AOW-gerechtigde leeftijd te blijven werken. De regeling is per 1 januari 2024 beëindigd omdat het vanuit

de Cao niet meer was toegestaan om vitaliteitsregelingen te richten op één bepaalde leeftijdsgroep. Medewerkers konden zich tot 1 januari 2024 nog aanmelden voor de regeling. Vijf medewerkers hebben dat nog gedaan, waardoor het totaal aantal medewerkers dat gebruik maakt van de regeling uitkomt op 11.

- *Stoelmassage* – de Regio biedt alle medewerkers de mogelijkheid om een stoelmassage te ondergaan. Een stoelmassage kan bijdragen aan een goede gezondheid en ondersteuning bieden bij werk gerelateerde stressfactoren, zoals een belastende werkhouding of werkdruk. De stoelmassage kan onder werktijd ingepland worden, de kosten komen voor rekening van de medewerker. Voor bepaalde fysiek zware functies binnen de GAD worden de kosten vergoed. In 2023 hebben 50 medewerkers van verschillende RVE's meerdere keren van een stoelmassage gebruik gemaakt.
- *IKB-aanschaf fiets, sportabonnement en sportaccessoires* – omdat fietsen en sporten bijdraagt aan vitaliteit, kunnen medewerkers via hun IKB met belastingvoordeel een fiets aanschaffen, een sportabonnement afsluiten en/of sportaccessoires kopen. In 2022 hebben 37 medewerkers via hun IKB een fiets aangeschaft en hebben 214 medewerkers voor het maximum van € 200,- of een deel daarvan een sportabonnement of aankoop sportaccessoires ingediend.

4.3 Arbo

In 2023 is er gewerkt aan het actualiseren van het Arbeidsomstandighedenbeleid (hierna te noemen Arbobeleid) van de Regio. Dit beleid zal in 2024 worden vastgesteld.

Het Arbobeleid bevat alle globale afspraken over de arbeidsomstandigheden van de Regio en dient als algemene kapstok voor de invulling van wettelijke vereisten en voorschriften, zoals deze door de overheid bij de werkgever zijn neergelegd vanuit de Arbeidsomstandighedenwet.

Het Arbobeleid is geschreven om werknemers, leidinggevenden en eventuele inspecties inzicht te geven in de wijze waarop de Regio werkt aan het creëren van een zo veilig mogelijke werkomgeving. Regels en afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Deze regels en afspraken worden als leidraad genomen bij de praktische invulling en uitvoering van het Arbobeleid. Dit is namelijk de manier waarop de Regio als werkgever verwacht dat er met veiligheid en arbeidsomstandigheden wordt omgegaan. Het doel is om er uiteindelijk met elkaar voor te zorgen dat iedereen na uitvoering van zijn/haar werkzaamheden weer veilig richting huis kan keren.

Naast het Arbobeleid, wordt voor de Regio ook meteen een nieuw verzuimbeleid en Bhv beleid vastgesteld in 2024.

Hieronder wordt een aantal Arbo-kengetallen toegelicht:

- *Werkplekonderzoeken en beeldschermbrillen* – in 2023 is er op verzoek één werkplekonderzoek gedaan en zijn er 7 beeldschermbrillen aangevraagd.
- *Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)* – alle RI&E's zijn aanwezig en worden in 2024 geactualiseerd.
- *Bedrijfshulpverlening (Bhv)* – In 2023 waren er op de diverse werklocaties 55 Bhv'ers actief, die allen hun basistraining dan wel de herhalingstraining hebben gevolgd. Vanaf medio 2023 is het Hoofd Bhv gecertificeerd en geaccrediteerd.
- *Agressie en geweld* – in 2020 is een Agressie-interventieteam (AIT) opgericht. Dit team levert bijstand bij (dreigende) agressie-incidenten. Bij oprichting bestond het team uit 5 personen. In 2023 zijn daar 18 personen bijgekomen, waardoor het AIT in 2023 uit 23 personen bestond. Zij hebben allen de tweedaagse, verplichte, training gevolgd. In 2023 zijn er geen incidenten geweest waarvoor het AIT in actie moest komen.
Voor verdere professionalisering worden in 2024 alle Bhv'ers en AIT'ers die werkzaam zijn op het Regiokantoor aangesloten op een nieuw alarmeringsplatform, Safeguard, ter vervanging van de oude piepers. Het platform geeft dankzij 'geofencing' een realtime overzicht van alle hulpverleners die in het Regiokantoor aanwezig zijn. Alarmering kan geïnitieerd worden door de receptie via een portal, het AIT kan worden opgeroepen via noodknoppen in de spreekkamers en de hulpverleners kunnen via de app alarm slaan.
- *Sancties* – in 2023 zijn 3 schriftelijke waarschuwingen uitgedeeld aan medewerkers van de GAD.
- *Arbeidsongevallen* – door goede registratie van arbeidsongevallen en incidenten worden (structurele) veiligheidsknelpunten zichtbaar en kan daarop worden geanticipeerd door waar mogelijk veiligheidsmaatregelen en –instructies verder aan te scherpen. In 2023 zijn bij de GAD de volgende incidenten geregistreerd:

Milieu-incident	14
Bijna ongeval / gevaarlijke situatie	2
Brand	2
Kleine incidenten (opgelost door EHBO)	5

Bij de andere RVE's is in 2023 één arbeidsongeval geregistreerd.

In juli 2023 is het nieuwe Veiligheidsbeleid vastgesteld en opgenomen in het Personeelshandboek. In het beleid is o.a. aandacht voor gedrag dat wel en niet wordt geaccepteerd, wanneer er een melding moet worden gedaan en hoe dat in zijn werk gaat, wat de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn bij de aanpak van agressie, hoe hulp ingeschakeld kan worden, welke opvang en zorg er beschikbaar is en wanneer aangifte gedaan moet worden. Ook is er in de bijlage een omschrijving van de werking van het AIT opgenomen.

Bij de GAD zijn in 2023 als onderdeel van het bedrijfsnoodplan van de GAD voor elke locatie BHV-plannen opgesteld en geïmplementeerd. Deze BHV-plannen bestaan o.a. uit de volgende onderdelen:

- Beschrijvingen van de locaties;
- Overzichten van bijzondere voorzieningen;
- Lijsten met belangrijke telefoonnummers;
- Instructies bij calamiteiten en incidentenbeheersing;
- Ontruimingsplattegronden.

5. Digitalisering van HR-administratie en HR-Managementinformatie

5.1 HR-administratie

Er is binnen HR een continue ambitie om de organisatie op HR-gebied zo optimaal mogelijk te adviseren en te faciliteren. Elk jaar wordt geprobeerd om de digitale dienstverlening verder te optimaliseren en de verschillende systemen zo goed mogelijk in te richten voor medewerkers en managers.

In 2023 zijn in Youforce onder andere de volgende stappen gezet in verdere digitalisering van de HR-administratie:

- De startpagina van Youforce is vernieuwd door Visma | Raet en heet nu 'Mijn Youforce'. Naast een andere 'look and feel' voor de gebruikers, is ook het autorisatiebeheer opnieuw ingericht.
- Leidinggevendenden kunnen digitaal in Youforce voor hun medewerkers een Bhv vergoeding toekennen en stopzetten.
- Een aanvraag voor een vergoeding van een opleiding en studiekosten kan nu door de medewerker in Youforce ingediend en door de leidinggevende goed- of afgekeurd worden. Een studieovereenkomst wordt automatisch gegenereerd, digitaal ondertekend en in het personeelsdossier opgeslagen.
- Het digitale formulier voor het aanvragen en stopzetten van Nevenwerkzaamheden en financiële belangen is vernieuwd en aangepast aan de nieuwe regeling.
- Voor het overboeken van o.a. bovenwettelijke verlofuren naar de verlofspaarpot door de medewerker is een formulier van Visma | Raet in gebruik genomen, waarmee, na goedkeuring door de leidinggevende, de overboeking automatisch verwerkt wordt in het verlofsaldo.
- Voor het opstellen van een 'Verklaring werkzaamheden' is een formulier in Youforce ingericht, waarmee de verklaring na invullen door de HR-administratie automatisch gegenereerd wordt, vervolgens digitaal ondertekend wordt en opgeslagen wordt in het personeelsdossier. Deze verklaring wordt gebruikt voor de (her)registratie van Jeugdartsen en Jeugdverpleegkundigen.

5.2 HR-Managementinformatie

Om managers te voorzien van tijdige en 'realtime' HR-managementinformatie zijn in 2023 twee dashboards ontwikkeld en beschikbaar gesteld aan RVE Managers en Teammanagers. Een derde dashboard is in ontwikkeling en wordt in 2024 in gebruik genomen.

- Het verzuimdashboard dat verzuimcijfers combineert met (o.a. wettelijke) kennis over verzuim is in december 2022 uitgerold en in 2023 verder ontwikkeld, onder andere naar aanleiding van de behoefte van gebruikers, veranderende wetten en gewijzigd beleid.
- Het dashboard Formatie/Bezetting dat per RVE en per maand een overzicht biedt van actuele formatie en bezettingscijfers, gecombineerd met de werkbegroting.
- Een dashboard met HR-kengetallen is in ontwikkeling en wordt in 2024 in gebruik genomen. In dit dashboard kunnen managers op elke gekozen peildatum HR-kengetallen opvragen, zoals onder andere het aantal medewerkers/FTE in hun RVE/Team, de verschillende soorten dienstverbanden, dienstjaren van medewerkers, instroom/uitstroom en gemiddelde leeftijd. Deze informatie kan een belangrijke bijdrage leveren aan de jaarlijkse strategische personeelsplanning en geeft de managers op elk gewenst moment een duidelijk beeld van alle HR-kengetallen voor hun RVE of team.

6. Ziekteverzuim

6.1 Inleiding

Het ziekteverzuim in de Regio lag in de afgelopen jaren hoger dan het landelijk gemiddelde en liep elk jaar op. In 2022 zijn er diverse initiatieven gestart om grip te krijgen op ziekteverzuim, met als doel om het verzuim te verlagen en beheersbaar te maken. Voorbeelden van deze initiatieven waren:

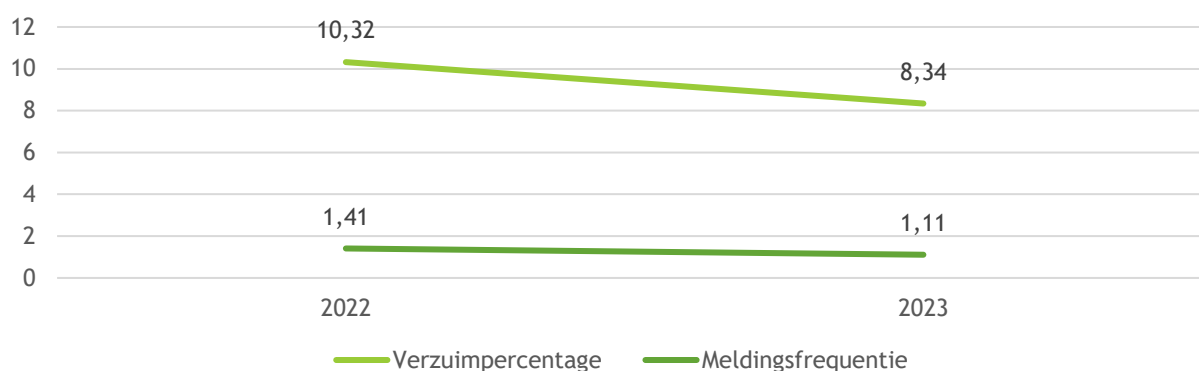
- Onderzoek naar ziekteverzuim binnen de Regio gericht op cijfers en oorzaken;
- Verzuimdata inzichtelijk maken door middel van een verzuimdashboard;
- De (wettelijke) kennis over ziekteverzuim bij de leidinggevenden bevorderen;
- Verzuimdossiers in lijn brengen met Wet Verbetering Poortwachter;
- Een betere verzuimbegeleiding voor arbeidsongeschikte medewerkers;
- Aandacht voor preventie van ziekteverzuim en vitaliteit.

In 2023 zijn de verzuimcijfers gedaald. Hieronder wordt een aantal kengetallen toegelicht. Alle genoemde verzuimcijfers zijn inclusief 'vangnet'. Onder vangnet vallen de volgende situaties:

- Medewerkers die ziek zijn als gevolg van zwangerschap;
- Medewerkers die te maken hebben met orgaandonatie;
- Medewerkers die vallen onder een no-risk polis.

Voor deze medewerkers wordt de ZW-uitkering overgenomen door het UWV.

6.2 Verzuimpercentage en meldingsfrequentie



Het verzuimpercentage (VP) van de Regio is gedaald van 10,32% in 2022 naar 8,34% in 2023. De meldingsfrequentie (MF) is gedaald van 1,41 in 2022 naar 1,11 in 2023.

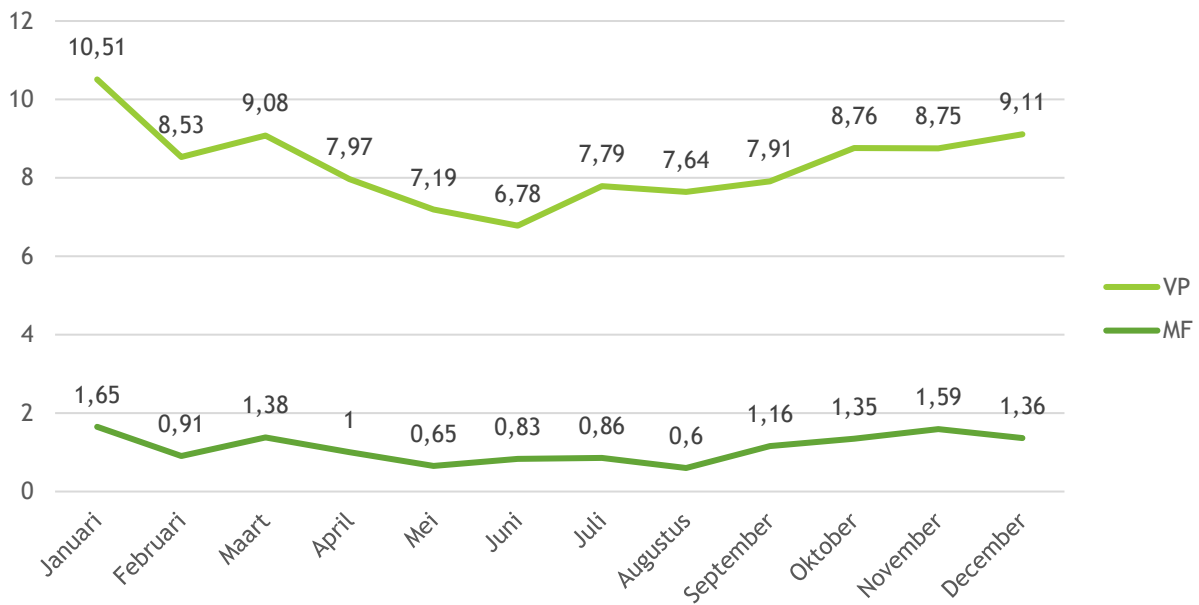
Om beide cijfers te kunnen vergelijken met landelijke gemiddelden voor Gemeenten, moet uitgegaan worden van de gemiddelde cijfers over het eerste half jaar van 2023, omdat de jaarcijfers ten tijde van het opstellen van dit jaarverslag nog niet gepubliceerd zijn. In de landelijke cijfers (zowel VP als MF) over 2023 zijn de seizoensinvloeden van najaar en winter dus niet meegenomen. In de Regio cijfers wel. Bij vergelijking van beide cijfers moet dit als voorbehoud worden meegenomen.

Hieronder de cijfers in een overzicht:

	VP Regio	VP Gemeenten	MF Regio	MF Gemeenten
2022	10,32	6,7	1,41	1,04
2023	8,34	6,3 (Q1 en Q2)	1,11	0,71 (Q1 en Q2)

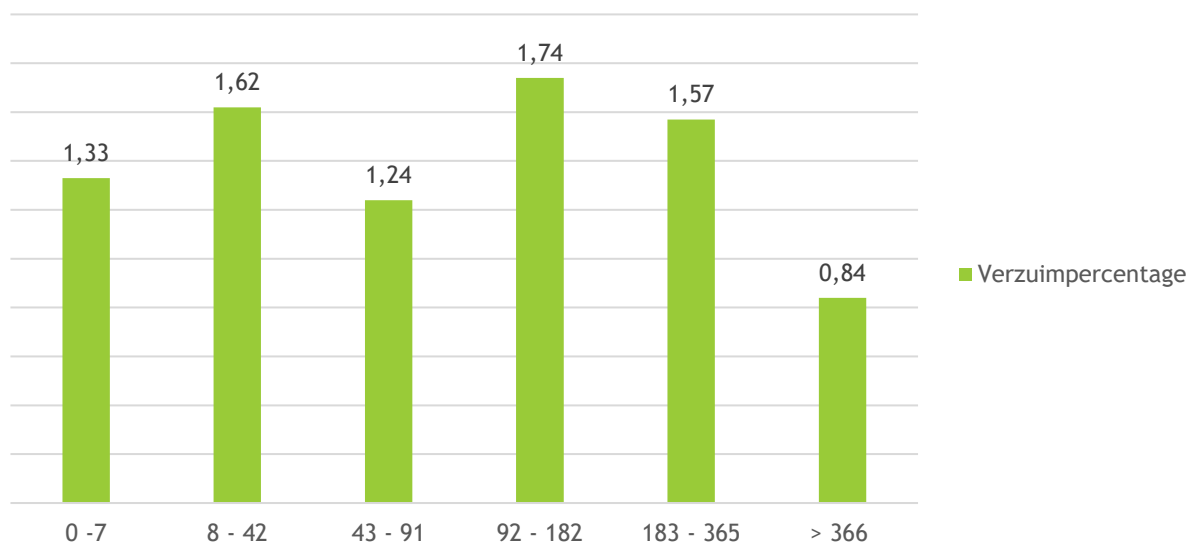
Het ziekteverzuim binnen de Regio ligt net als in 2022 hoger dan het landelijk gemiddelde voor Gemeenten. Er is wel aan daling zichtbaar, zowel in het verzuimpercentage als in de meldingsfrequentie. De in 2022 genomen initiatieven om het verzuim omlaag te brengen lijken effect te hebben. Om deze daling voort te zetten, zal continu aandacht blijven uitgaan naar het verder verlagen en beheersbaar maken van ziekteverzuim.

6.3 Verzuimcijfers per maand – Regio



De verzuimcijfers per maand laten een gebruikelijk beeld zien. Een stijging in najaar en winter, een daling in de zomer. Lager verzuim in de zomermaanden worden veroorzaakt door de vakantieperiode en de gunstigere omstandigheden t.a.v. (griep)virusen. Oplopend verzuim in het najaar wordt veroorzaakt door (griep)virusen. Het verloop van het landelijk ziekteverzuim laat een vergelijkbaar beeld zien.

6.4 Verzuimduur – bijdrage aan verzuimpercentage



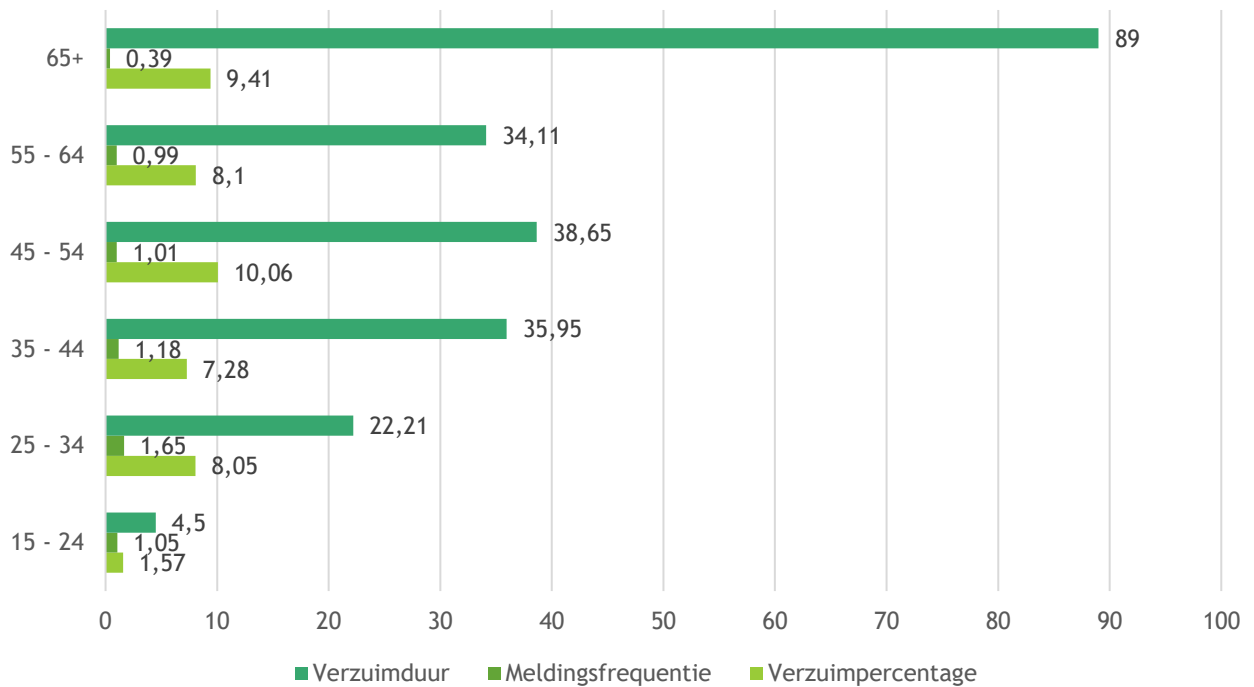
Bovenstaande grafiek laat zien hoeveel elke verzuimduur bijdraagt aan het totale verzuimpercentage van 8,34%. De verzuimduur is als volgt te categoriseren:

- Kort verzuim (0-8 dagen)
- Middellang verzuim (8-42 dagen)
- Lang verzuim (vanaf 43 dagen).

De categorie lang verzuim draagt het meeste bij aan het totale verzuimpercentage van 8,34%.

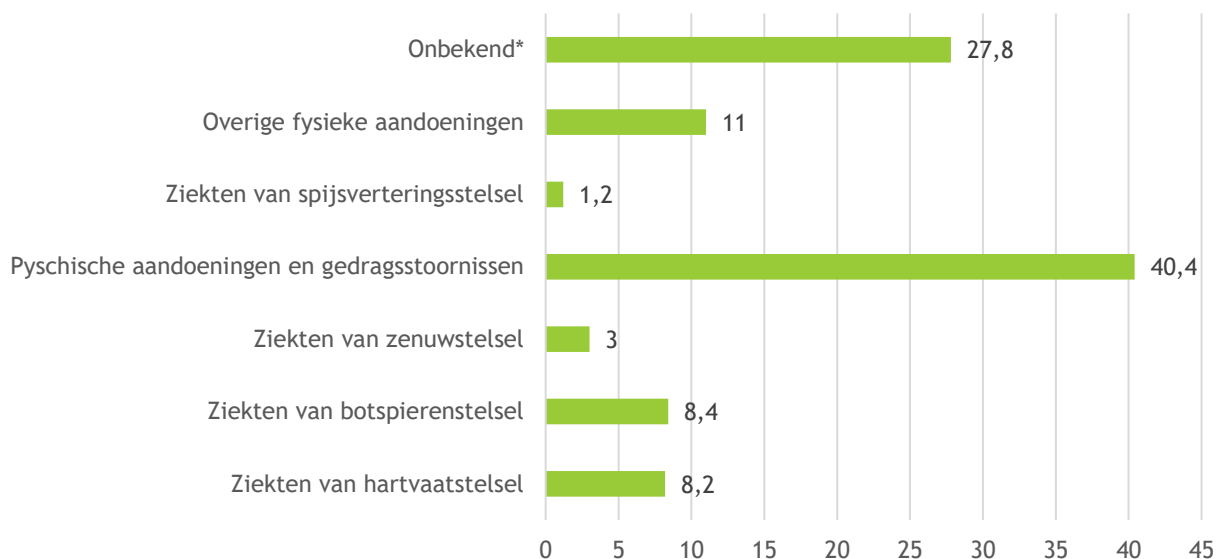
Medewerkers melden zich minder vaak ziek, maar zij blijven wel langer ziek. Dat is een beeld dat vergelijkbaar is met de landelijke verzuimduur binnen gemeenten volgens de Personeelsmonitor.

6.5 Verzuimverdeling per leeftijdscategorie



In de leeftijdscategorie 45 tot 54 jaar is het verzuimpercentage het hoogst, namelijk 10,06%. De meldingsfrequentie in die groep is volgens de norm (namelijk 1,01), maar er is veelal sprake van langduriger verzuim (38,65 dagen). In de leeftijdscategorie 25 tot 34 jaar zijn de meeste ziekmeldingen per medewerker (1,65), de verzuimduur is daar iets korter. De 65-plussers melden zich weinig ziek, maar als ze zich ziekmelden blijven ze langer ziek. Elke leeftijdscategorie heeft eigen aandachtspunten op het gebied van ziekteverzuim. Het vitaliteitsbeleid dat in 2024 vastgesteld gaat worden, moet zich daarom richten op alle leeftijdscategorieën.

6.6 Oorzaken verzuim

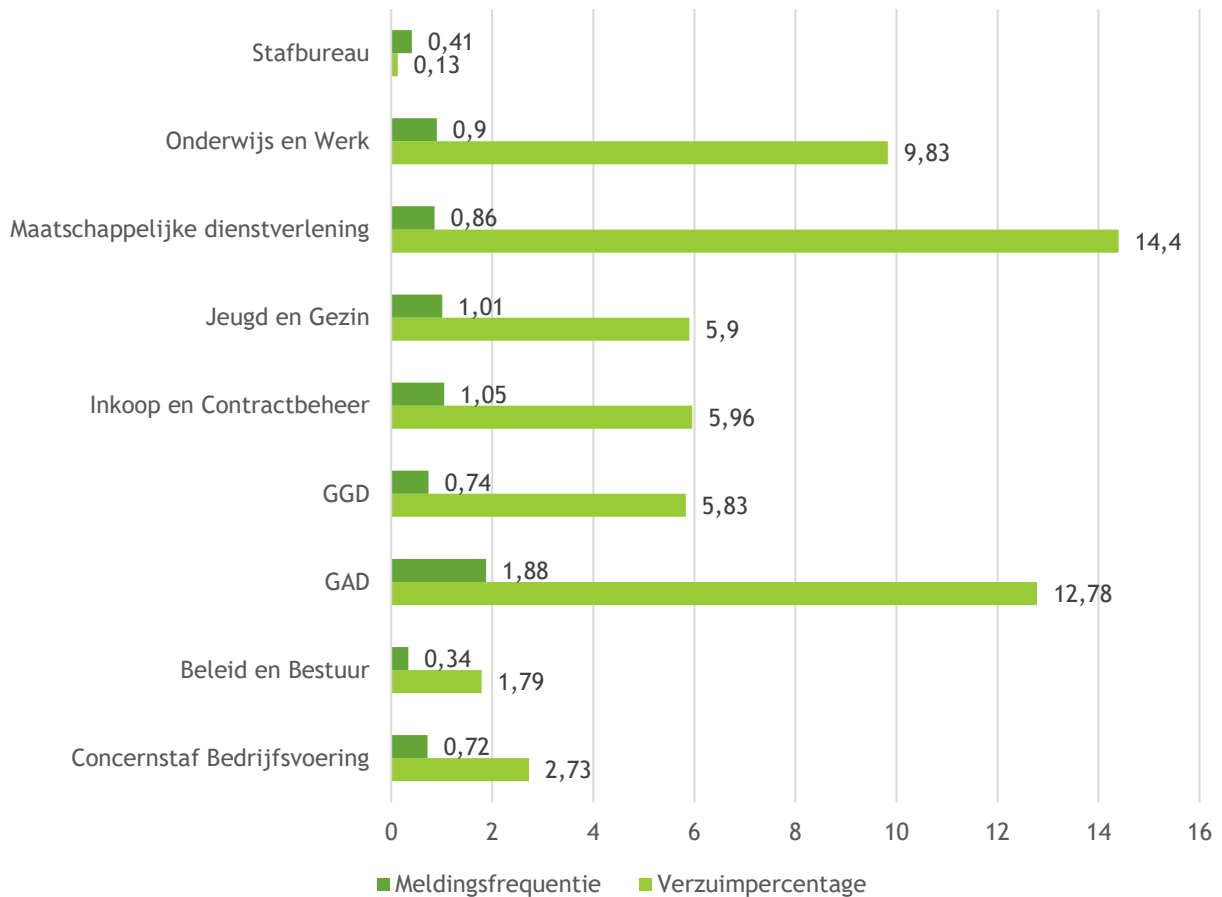


In bovenstaande grafiek worden de oorzaken van het verzuim binnen de Regio in beeld gebracht zoals verstrekt door de Arbodienst. Volgens de diagnose van de bedrijfsarts wordt het grootste deel van het ziekteverzuim veroorzaakt door psychische aandoeningen en gedragsstoornissen (40,4% van het verzuim). Dat is in lijn met het landelijke beeld. Al jaren is er een stijging van langdurig verzuim door psychische klachten zichtbaar. Deze trend werd ook in 2023 doorgezet. Van het totale aantal verzuimtrajecten binnen de Regio was in 2023 7,2% werk gerelateerd. Ook binnen de werk gerelateerde trajecten zorgde de oorzaak Psychische aandoeningen en gedragsstoornissen voor de meeste verzuimdagen.

In het Strategisch personeelsbeleid zal onder de kernwaarde Vitaliteit en Gezondheid aandacht worden geschonken aan fysieke en mentale gezondheid van de medewerkers. De beoogde vitaliteitsvoorziening biedt ruimte om de medewerker bij te staan in het geval van een disbalans tussen werk en privé.

* in 27,8% van het verzuim is de oorzaak onbekend. Dat komt omdat dit kortdurend verzuim betreft (gemiddeld 6,9 dagen). Deze medewerkers zijn, vanwege de duur van het verzuim, niet door de bedrijfsarts gezien of gediagnosticeerd.

6.7 Verzuimpercentage en meldingsfrequentie per RVE

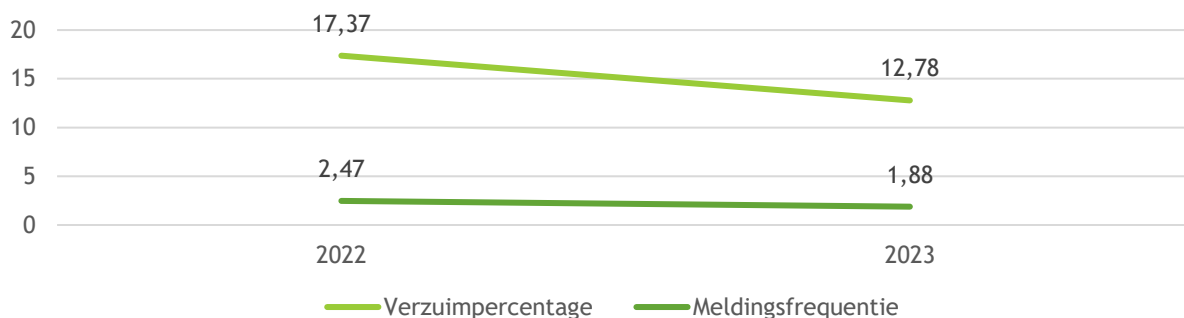


In bovenstaande grafiek is het ziekteverzuim per RVE in beeld gebracht. In drie RVE's is het verzuim hoger dan het landelijk gemiddelde en het gemiddelde van de Regio als geheel: Onderwijs en Werk, GAD en Maatschappelijke dienstverlening.

Voorgaande jaren was het verzuim binnen de GAD het hoogste van de Regio. Door een gerichtere verzuimaanpak en een betere verzuimbegeleiding binnen de GAD is het verzuim gedaald van 17,37% in 2022 naar 12,78% in 2023. Het ziekteverzuim binnen Onderwijs en Werk wordt vooral veroorzaakt door een aantal medewerkers met langdurig ziekteverzuim binnen Team Regionaal Bureau Leerlingzaken. Door een adequate verzuimbegeleiding is een deel van de betreffende medewerkers deels of volledig hersteld gemeld aan het begin van 2024. Het verzuim binnen Maatschappelijke dienstverlening is gestegen van 9,14% in 2022 naar 14,4% in 2023. Ook dat wordt voor een groot deel veroorzaakt door een aantal langdurig zieke medewerkers. Het ziekteverzuim binnen de GAD en Maatschappelijke dienstverlening wordt hierna nader geanalyseerd.

6.8 Ziekteverzuim bij de RVE GAD

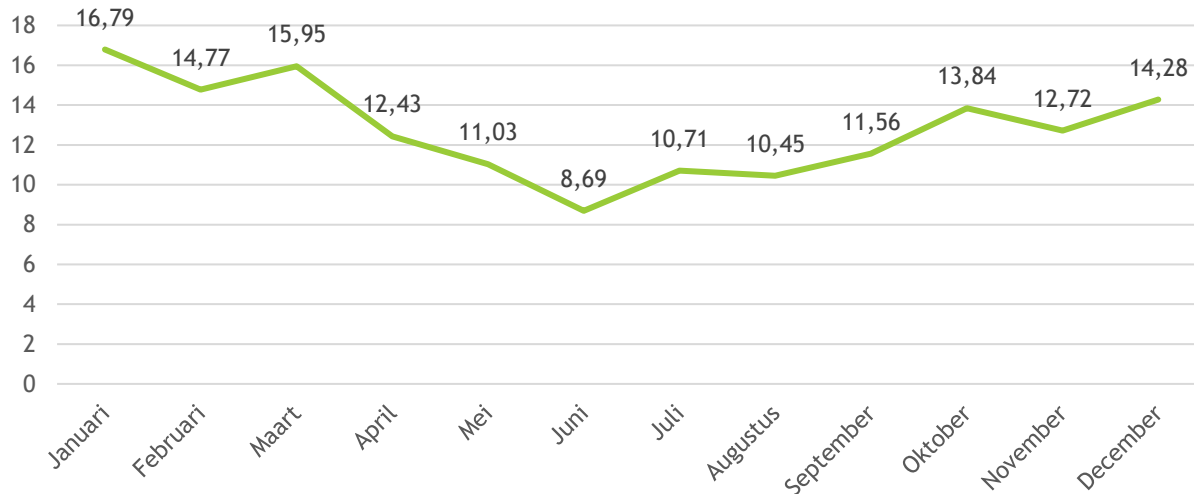
In 2023 was het verzuimpercentage bij de GAD 12,78% en de meldingsfrequentie 1,88. Beide cijfers laten een significante daling zien ten opzichte van 2022. In dat jaar was het verzuimpercentage 17,37 en de meldingsfrequentie 2,47. De daling is het gevolg van een gerichtere verzuimaanpak en betere verzuimbegeleiding.



Om het verzuimpercentage bij de GAD te kunnen vergelijken met een branchegemiddelde, is gekeken naar het percentage dat gehanteerd wordt voor de sector Waterbedrijven en Afvalbeheer. In 2022 was in die sector het verzuimpercentage 6,7, in de eerste drie kwartalen van 2023 was het gemiddelde percentage 6,2. Het cijfer van de sector over heel 2023 is nog niet gepubliceerd. Q4 van 2023, met daarin de (griep)epidemie en tijdelijke opleving van het Corona virus, is dus nog niet meegenomen in dat gemiddelde. Bij vergelijking met het branchegemiddelde is het verzuimpercentage bij de GAD, ondanks de daling, nog te hoog. Mogelijke oorzaken zijn het fysiek zware werk in combinatie met een wat hogere gemiddelde leeftijd van de medewerkers bij de GAD.

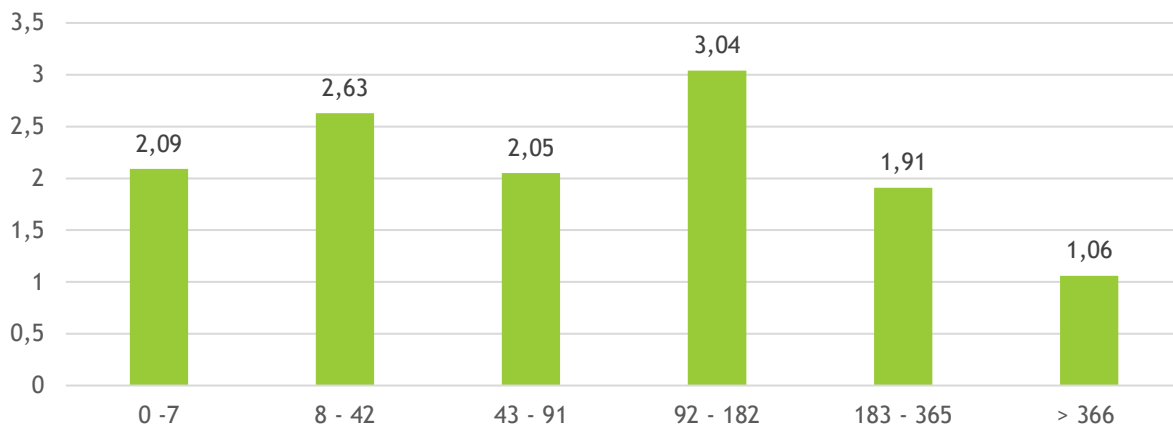
Verzuimpercentage per maand – GAD

Ook het verzuimpercentage bij de GAD laat de gebruikelijke daling in de zomermaanden en stijging in het griepseizoen zien. Qua verloop is het beeld vergelijkbaar met het beeld van de Regio en het landelijke beeld.



Verzuimduur – bijdrage aan verzuimpercentage GAD

Bij de GAD leverden de eerste vier verzuimduurcategorieën (0 – 182 dagen) in 2023 de belangrijkste bijdrage aan het verzuimpercentage. Het hoogste verzuim is zichtbaar in de categorie 92 – 182 dagen. Het korte verzuim tot 8 dagen was in 2022 de hoogste categorie, dat is in 2023 iets afgenomen. Voor de overige verzuimduurcategorieën is het beeld van de GAD vergelijkbaar met dat in 2022.



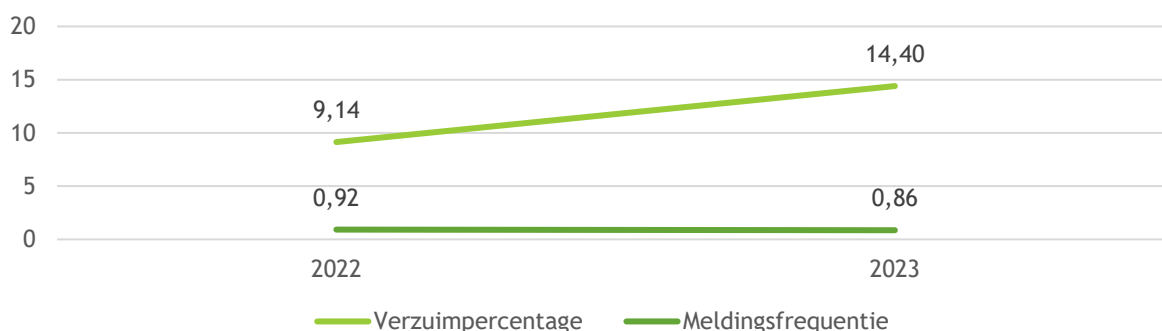
Voortdurende aanpak van het verzuim, maatregelen ter preventie daarvan en verdere verbetering van de verzuimbegeleiding blijft noodzakelijk en heeft de continue aandacht van directie, management, OR en HR.

In 2024 wordt er met name op het gebied van fysieke belasting een aantal maatregelen doorgevoerd of verder onderzocht:

- De norm Leidraad Fysieke Belasting wordt gehanteerd voor de Chauffeur/Beladers van het Team Inzameling.
- Onderzocht wordt in hoeverre de fysieke lasten beter verdeeld kunnen worden door evenredig te wisselen tussen Chauffeur en de werkzaamheden die gekoppeld zijn aan de functie van Belader. Dit hangt af van het aanbod van het percentage afval in de wijk.
- Onderzocht wordt of maandelijks kan worden gekeken of de routes in de praktijk onder de norm blijven van de Leidraad Fysieke Belasting. Bij structurele afwijkingen zullen de routes worden aangepast.
- Cruciaal is het gedrag van medewerkers om werkzaamheden te verspreiden over de werkdag en te werken volgens de Arbo-richtlijnen. Om dit te bewerkstelligen wordt een apart project opgestart met daarin opgenomen een plan van aanpak om deze nieuwe manier van werken te bereiken.

6.9 Ziekteverzuim bij de RVE Maatschappelijke dienstverlening

Bij de RVE Maatschappelijke dienstverlening is een stijging in het ziekteverzuim zichtbaar. Het verzuimpercentage in 2023 bedroeg 14,4% tegen een verzuimpercentage van 9,14 in 2022. De meldingsfrequentie in beide jaren was onder de norm van 1,0, waarbij het cijfer in 2023 lager ligt dan in 2022 (0,86 tegen 0,92). De medewerkers van Maatschappelijke dienstverlening hebben zich in 2023 minder vaak ziek gemeld, maar zij bleven wel langer ziek.

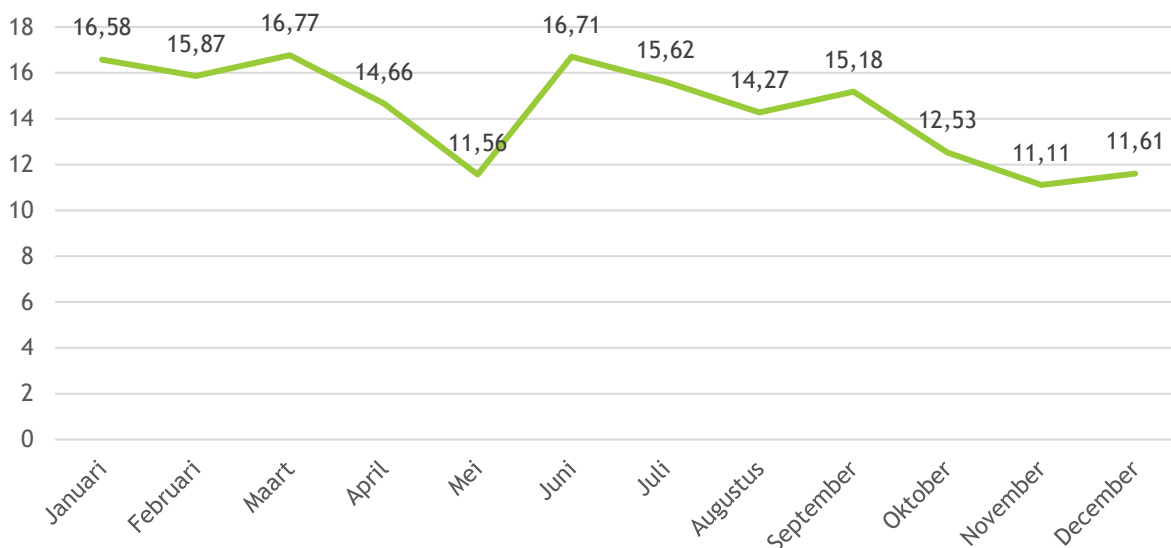


De stijging in het ziekteverzuim bij Maatschappelijke dienstverlening, met name binnen het team van Veilig thuis, was het gevolg van medische oorzaken en psychische en persoonlijke omstandigheden. Re-integratie werd bemoeilijkt door de mentaal zware aard van de werkzaamheden en de beperkte mogelijkheden tot het verrichten van vervangende werkzaamheden. Ondanks oplopende wachtlijsten en moeilijk vervulbare vacatures, lijkt overbelasting door werk geen primaire oorzaak voor het verzuim te zijn.

Verzuimpercentage per maand – Maatschappelijke dienstverlening

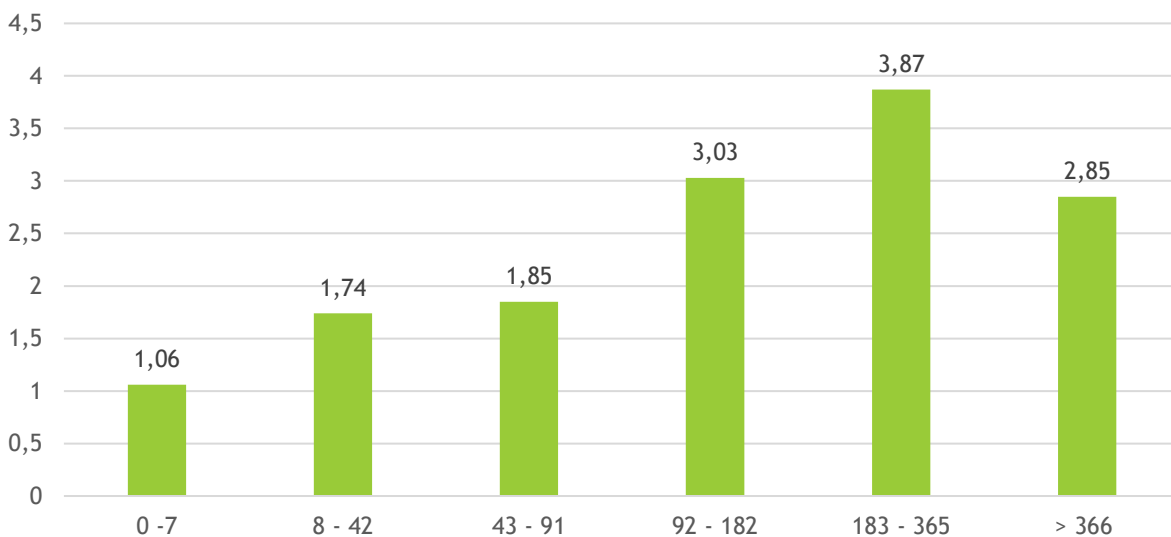
Waar bij de Regio en de GAD het verzuimpercentage per maand het landelijke beeld met de seizoensinvloeden volgt, is dit bij Maatschappelijke dienstverlening niet het geval. Onderstaande grafiek laat zien dat er geen daling zichtbaar is in de zomer, maar juist een stijging in juni, juli en augustus 2023. Dit

hangt voor een groot deel samen met een ernstig incident bij Veilig thuis dat in juni 2023 heeft plaatsgevonden met grote impact voor de medewerkers. In de laatste drie maanden van het jaar is ook een afwijkend patroon zichtbaar. Een daling in het verzuimpercentage, ondanks de heersende (griep)virussen die normaal gesproken voor een stijging zorgen in het verzuimpercentage. Dit kan samenhangen met de start in september 2023 van re-integratie en opbouw door een aantal langdurig zieke medewerkers.



Verzuimduur – bijdrage aan verzuimpercentage Maatschappelijke dienstverlening

Bij Maatschappelijke dienstverlening, en dan met name binnen team Veilig thuis, is sprake van een aantal gevallen van langdurig ziekteverzuim. Het verzuim met een duur vanaf 92 dagen draagt het meeste bij aan het totale verzuimpercentage van 14,4.



Het management van Maatschappelijke dienstverlening heeft veel aandacht voor de medewerkers en hun welbevinden en hun werk/privébalans in combinatie met de mentaal zware werkzaamheden. Op structurele basis vinden logistieke caseloadgesprekken plaats, waarin naast aandacht voor productiviteit aandacht is voor een gezonde werkbalans en de impact van het werk. Zieke medewerkers worden adequaat begeleid.

Binnen het strategisch personeelsbeleid is Vitaliteit en Gezondheid één van de kernwaarden. Er worden Regio brede middelen en maatregelen opgenomen, maar ook is er ruimte voor maatwerk per RVE. Ook de wensen van het management en de medewerkers van Maatschappelijke dienstverlening worden daarin meegenomen en er wordt budget voor vrijgemaakt om medewerkers zo gezond en vitaal mogelijk aan het werk te houden, onder andere door het aanbieden van coaching gesprekken of loopbaanoriëntatie.

6.10 Voortdurende aandacht voor ziekteverzuim, ook in 2024

Ondanks een aanzienlijke daling van het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie, blijft er aandacht nodig voor ziekteverzuim. Het doel is om het ziekteverzuim verder te verlagen en uiteindelijk beheersbaar te maken en te houden.

Om dit te bereiken, zijn er twee invalshoeken: preventie van verzuim en adequate verzuimbegeleiding. Aan verzuimbegeleiding is het afgelopen jaar veel aandacht besteed en zijn er stappen gezet, onderzocht wordt hoe dit nog verder verbeterd kan worden. Op individueel niveau kan bijvoorbeeld gekeken worden naar de behoefte bij managers aan bijvoorbeeld het trainen van gespreksvaardigheden en andere managementvaardigheden. Ook kan het zinvol zijn om de wettelijke kaders binnen ziekteverzuim nog duidelijker onder de aandacht te brengen, zodat de juiste acties tijdig uitgevoerd worden en op een consistente manier binnen alle teams en RVE's.

Preventie van verzuim speelt een belangrijke rol. Voorkomen van ziekteverzuim is beter dan het bestrijden ervan. In 2023 zijn de eerste stappen gezet naar meer aandacht voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Hoe wordt bereikt dat de medewerkers gezond, vitaal en met veel werkplezier aan het werk zijn bij de Regio? In 2024 zal dit, in het Strategisch Personeelsbeleid, verder uitgewerkt worden. Ook het nieuwe Verzuim- en inzetbaarheidsbeleid en Arbobeleid gaan hier een bijdrage aan leveren. Ze zullen een kapstok bieden voor diverse maatregelen en middelen ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. Waar van toepassing, zal de samenwerking gezocht worden met diverse hulpverleners als de Arbodienst, Bedrijfsmaatschappelijk werker, Vertrouwenspersoon en andere partijen, om zo gezamenlijk duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van de Regio te bereiken. In het sociaal jaarverslag van 2024 zal hier nader op ingegaan worden.

Bijlage – Bedrijfsmaatschappelijk werk in 2023



Bedrijfsmaatschappelijk Werk 2023 in beeld

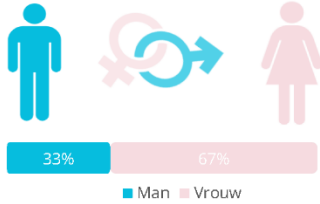
Aanmeldingen: 31

Afgesloten: 36

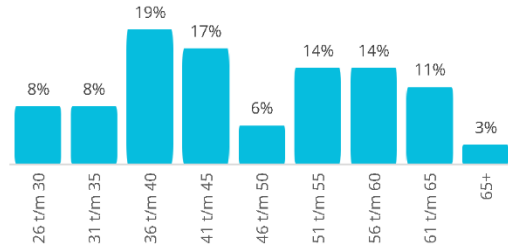
Gimd

Werk & Balans

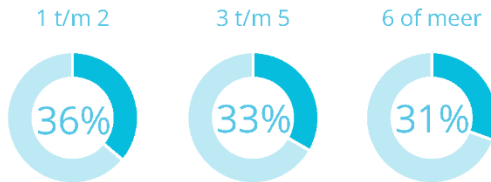
Geslacht



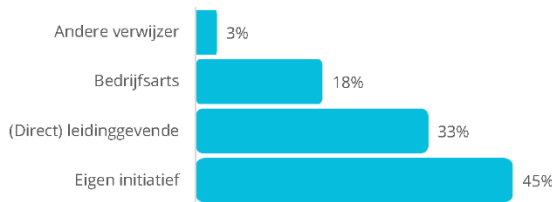
Leeftijd



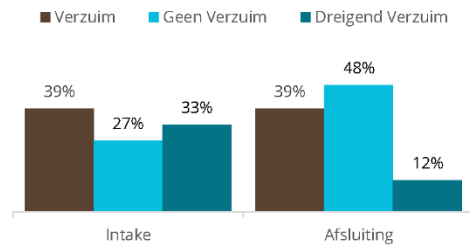
Aantal gesprekken incl. intake



Verwijzer



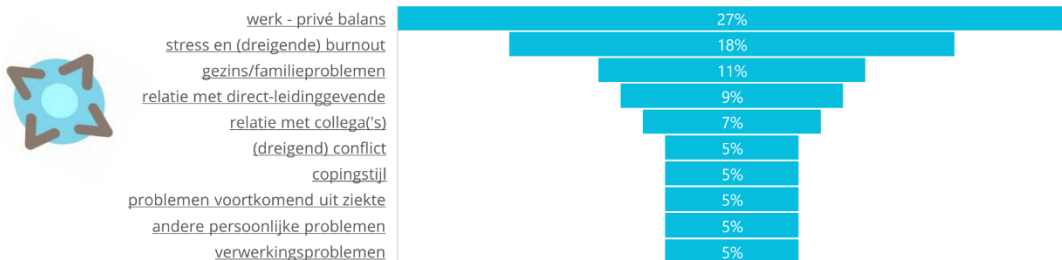
Verzuimend bij intake - afsluiting



Aanleiding hulpvraag (in containerbegrippen)



Aanleiding hulpvraag top-10



Indien doorverwezen, naar welk soort hulpverlening

