

Sociaal Jaarverslag 2022

Regio Gooi en Vechtstreek



Ons kenmerk

23.0000717

Versie

Datum

20 februari 2023

Contactpersoon

Ellis van Haren Noman–Blaauwgeers en Yvonne Fokker

E-mail

e.blaauwgeers@regiogv.nl en y.fokker@regiogv.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Inleiding	2
Terugblik op 2022	2
1. Regio als organisatie	2
2. Personeel	4
3. Arbeidsvoorwaarden	9
4. Arbeidsomstandigheden	11
5. Ziekteverzuim	13
Bijlage	19

Voorwoord

Voor inwoners, met gemeenten

Vier woorden die staan voor alles wat wij doen als Regio Gooi en Vechtstreek: met de gemeenten Blaricum, Laren, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Huizen en Wijdmeren proberen wij iedere dag het verschil te maken voor onze inwoners. En voor al met elkaar! In dit sociaal jaarverslag 2022 aandacht voor hoe we dat met elkaar hebben gedaan. Eerst aandacht voor wie we zijn, en voor wie we werken. Deze identiteit is altijd vertrekpunt. Daarna lees je meer over de interne ontwikkelingen en cijfers die daarbij horen.



Voor inwoners

Voor inwoners, met gemeenten zijn geen loze woorden, het zit in ons DNA. 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/vrouwtje en projectleider. Bovenal zijn wij daarmee een uitvoeringsorganisatie. Wij voeren in opdracht van gemeenten een divers en omvangrijk pakket van gemeentelijke diensten uit. Van het inzamelen van grondstoffen tot het verlenen van crisiszorg aan jeugdigen. Onze dienstverlening draait 365 dagen per jaar en op onderdelen zelfs 24 uur per dag door. De schaal Gooi en Vechtstreek is voor inwoners en gemeente een schaal waarmee zij zich verbonden voelen. Door goede samenwerking met gemeenten maken wij dingen mogelijk voor onze inwoners. Wij zijn daarmee een belangrijke publieke dienstverlener in onze regio. Zichtbaar en herkenbaar voor onze inwoners.

Met gemeenten

Het zijn de gemeenteraden die in onze regio de kaders vaststellen waarbinnen de Regio Gooi en Vechtstreek haar taken uitvoert. Met de verkiezingen in maart 2022 zijn de gemeenteraden van start gegaan met een nieuwe ploeg raadsleden. Door middel van een introductieprogramma zijn de nieuwe raadsleden bekend gemaakt met ons werk. Daarnaast kent de Regio Gooi en Vechtstreek met de heer G. van den Top een nieuwe onafhankelijke voorzitter en is er een nieuw Algemeen Bestuur geformeerd. Met de regionale samenwerkingsagenda hebben de gemeenteraden een instrument in handen waarmee zij de inhoudelijke agenda voor dit gebied en onze organisatie vullen. Er is dan ook een start gemaakt met het opstellen van een nieuwe regionale samenwerkingsagenda voor deze zittingsperiode. Hiervoor is een startnotitie opgesteld die door de bestuurlijk trekker, de heer Mol, is besproken met de raden. In 2023 zal deze 'agenda-tool' in alle raden worden vastgesteld. Hiermee kunnen de raden optimaal sturen op de gezamenlijke agenda van de gemeenten in onze regio en borgen wij eigenaarschap en betrokkenheid van onze opdrachtgevers. Belangrijk voor de context waarbinnen wij mogen en moeten werken. Het is van belang om te blijven investeren in deze relaties.

Tegelijkertijd was en is de buitenwereld onrustig. De (stille) aanwezigheid van COVID-19, de gevolgen van de oorlog in de Oekraïne en de opvang van vluchtelingen in Nederland domineerde de landelijke politieke agenda maar hadden ook een directe invloed op onze organisatie. Zeker in de eerste helft van 2022 heeft onze organisatie hard gewerkt aan de opgaves rond Covid-19 en de opvang van Oekraïense vluchtelingen. Naast de directe betrokkenheid van de GGD, Jeugd en Gezin en het RBL bij de opvang van deze vluchtelingen heeft de Regio ook een rol gespeeld bij de coördinatie van het effectueren van de Europese maatregelen tegen Rusland. De gemeenten in Gooi en Vechtstreek (Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Laren, Wijdmeren) en Regio Gooi en Vechtstreek hebben op 21 juni 2022 de contracten opgezegd voor de levering van aardgas met Gazprom Energy. Na de zomer is de Regio Gooi en Vechtstreek door de burgemeesters gevraagd een coördinerende rol te spelen binnen het verbeteren van de asielketen binnen onze Regio. Nieuwe taken en verantwoordelijkheden die wij graag oppakken voor onze gemeenten.

In 2022 hebben we ook de organisatie ontwikkelagenda vastgesteld. In deze agenda stond een groot aantal onderwerpen die richting gaven en geven aan een aantal ontwikkelingen binnen onze organisatie. In 2022 is met deze agenda begonnen en is een aantal trajecten ook afgerond. Een aantal onderwerpen zal iets meer tijd in beslag nemen. Denk aan ontwikkelingen op het gebied van onze accommodaties. Dit zijn veelal langdurige trajecten. In dit jaarverslag uiteraard ook aandacht voor die onderwerpen. Het zijn diverse voorbeelden van de dynamiek in en om onze organisatie heen. Ik ben er trots op dat we dit met elkaar allemaal mogelijk maken!

Igor Meuwese, algemeen directeur

Inleiding

In dit sociaal jaarverslag wordt teruggekeken op het jaar 2022 aan de hand van een aantal onderwerpen. In hoofdstuk 1 wordt gekeken naar de Regio Gooi en Vechtstreek als organisatie, waarbij aandacht geschonken wordt aan de Organisatie Ontwikkel Agenda 2022-2025. Hoofdstuk 2 gaat over het personeel: de kengetallen, opleidingen en mobiliteit. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 onder andere de arbeidsvoorwaarden, personeelsregelingen en verdere digitalisering van HR-processen 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 het ziekteverzuim binnen de Regio in 2022 in beeld gebracht en nader geanalyseerd. Ook wordt beschreven welke acties genomen en gepland zijn op het gebied van ziekteverzuim.

Terugblik op 2022

1. Regio als organisatie

Organisatie ontwikkelagenda 2022 – 2025

De Regio werkt voor de gemeenten in de regio Gooi en Vechtstreek. Zij verwachten van de Regio een goede en betrouwbare dienstverlening, maar ook dat door de Regio actief ingespeeld kan worden op alle ontwikkelingen die op hen afkomen.

De Regio heeft met de indeling in resultaatverantwoordelijke eenheden (RVE) een flexibele organisatievorm, die vrij eenvoudig kan worden aangepast aan bijvoorbeeld een wijziging van taken of behoefte aan een verbeterde efficiency. Daarnaast is eind 2021 door het dagelijks bestuur de organisatie ontwikkelagenda (OOA) 2022-2025 vastgesteld. Dit document geeft op hoofdlijnen richting aan verdere ontwikkeling en professionalisering van de Regio als samenwerkingsorganisatie en zet in op verbetering van de bedrijfsvoering van de Regio. Naast het voldoen aan nieuwe wet- en regelgeving gaat het om flexibiliteit, het helder toedelen van verantwoordelijkheden, versteviging van de resultaatgerichtheid en een rechtmatige en doelmatige inzet van de publieke middelen.

Zaken uit de OOA die gestart zijn in 2022 en (voor een deel) nog door lopen in 2023:

1. De implementatie van de nieuwe ondersteunende, werkplek onafhankelijk te gebruiken bedrijfsinformatiesystemen MS 365, Decos Join en Lumen Civitas. Deze systemen vervangen verouderde software. Gelijktijdig wordt de beveiliging van de data verbeterd en worden werkprocedures aangescherpt en verbeterd.
2. Het doorvoeren van wijzigingen in de indeling en het management bij Bedrijfsvoering, bij Sturing (omgevormd naar Beleid en Bestuur), bij Jeugd en Gezin en bij het Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL) en Werkgeversservicepunt (WSP).
 - Het C&A team is ondergebracht bij Jeugd & Gezin en is vervolgens met gemeenten omgedoopt tot Regionaal Expertteam (RET).
 - Eind 2022 is besloten om het samengaan van de GGD en Jeugd & Gezin per 1 januari 2024 te onderzoeken. Dit onderzoek loopt op schema.
 - Er is een onderzoek gestart om het RBL en WSP samen te voegen in een nieuwe RVE: Onderwijs en Werk.
 - Er is gekeken naar de onderlinge rol en taakverdeling tussen Sturing (Beleid en Bestuur) en Inkoop & Contractbeheer.
 - Het inrichten van de RVE Beleid & Bestuur. Hier is gekozen voor het versimpelen van het management en om te gaan werken met een bestuursadviseur.
 - De concernstaf is beperkt tot toezichthoudende functies.
3. Op een aantal onderdelen zullen er stappen moeten worden gezet rond de huisvesting van de GAD. Het overslagstation uit 1968 op Crailoo in Hilversum is toe aan vervanging. Het gebouw was oorspronkelijk gebouwd voor de afvoer van restafval met de trein. Inmiddels ziet het afvallandschap er anders uit (26 afvalstromen) en wordt het afval niet meer met de trein afgevoerd naar de verwerkers maar met vrachtwagens. Daarnaast is de huidige accommodatie sterk verouderd en is niet energiezuinig. Er ligt tevens een kans om over te gaan tot het optimaliseren van gehele huisvesting van de GAD aan de Hooftlaan in Bussum. De kantoorfuncties op de

Hooftlaan zijn 'verouderd'. Het scheidingsstation Bussum voor grond en afvalstoffen voldoet niet meer aan de eisen van deze tijd waarbij de veiligheid van inwoners en medewerkers steeds moeilijker geborgd kan worden. Daarnaast is er binnen de gemeente Gooise Meren al langer een politiek bestuurlijke wens om over te gaan tot uitplaatsen van de GAD locatie aan de Hooftlaan. Dit vanwege de vele binnenstedelijke verkeersbewegingen (vuilniswagens, vrachtverkeer en personenverkeer) naar een daarvoor meer geschikte locatie binnen de gemeente Gooise Meren. Aan de hand van een aantal scenario's wordt verkend welke mogelijkheden er zijn om deze opgave voor de GAD te realiseren. Hierbij wordt er continu gekeken naar kansen rond medegebruik met andere maatschappelijke partners. Denk daarbij aan andere diensten van de Regio (RAV en Vervoer), de Tomin groep en onze gemeente. In 2022 is gestart met het nadenken over verschillende scenario's.

Omdat de RVE Beleid en Bestuur deze naam met ingang van 1 januari 2023 heeft gekregen, wordt in dit Sociaal jaarverslag 2022 nog gesproken over de RVE Sturing.

2. Personeel

2.1 Kerncijfers

KERNCIJFERS			
	2020	2021	2022
Bezetting in fte's	386,3	382,7	408,7
Aantal medewerkers	479	465	504
Gemiddelde leeftijd	47,8	48,7	47,5
Aantal deeltijdmedewerkers	293	276	302
Aantal deeltijdmedewerkers %	61,2%	59,4%	59,9%
Aantal mannen %	32,2%	34,2%	33,1%
Aantal vrouwen %	67,8%	65,8%	66,9%
Medewerkers in dienst	38	37	135
Medewerkers uit dienst	28	64	115

Na een daling in 2021 is in het jaar 2022 het aantal medewerkers in dienst bij de Regio weer gestegen. Het aantal fte in de bezetting is daardoor ook gestegen. Zowel het aantal medewerkers dat in dienst is gekomen als het aantal medewerkers dat de Regio heeft verlaten, is gestegen. De krapte binnen de arbeidsmarkt zorgt voor veel beweging. Dat is terug te zien in de cijfers.

Iets meer dan de helft van de medewerkers in dienst van de Regio werkt in deeltijd. De afgelopen drie jaar ligt dat percentage op een vergelijkbaar niveau. De verdeling mannen en vrouwen is de afgelopen drie jaar ongeveer gelijk gebleven. Nog steeds werken er bij de Regio meer vrouwen dan mannen. Dat kan mogelijk verklaard worden door het aantal zorgfuncties binnen de Regio en het feit dat het landelijk beeld laat zien dat er binnen zorgfuncties meer vrouwen dan mannen werkzaam zijn. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers binnen de Regio is na een kleine stijging in 2021, weer iets gedaald en ligt in 2022 net iets onder het landelijke gemiddelde van 47,7 jaar (2021).

2.2 Deeltijdarbeid

FTE naar percentage dienstverband										
Deeltijdfactor	2020			2021			2022			
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	%
0% tot 25%	0	2,09	2,09	0,03	0,81	0,84	0,22	2,18	2,4	0,48
25% tot 50%	1,17	6,35	7,52	2,05	5,9	7,95	2,05	8,76	10,81	2,14
50% tot 75%	4,47	81,44	85,91	4,47	70,79	75,26	5,05	74,51	79,56	15,79
75% tot 100%	11,88	92,85	104,73	15,6	93,92	109,52	15,74	98,17	113,91	22,60
100%	130	56	186	128,11	61	189,11	135	67	202	58,99
Totaal	147,52	238,73	386,25	150,26	232,42	382,68	158,06	250,62	408,68	100

In 2022 is bij alle deeltijdfactoren een stijging te zien ten opzichte van 2021.

2.3 Verdeling aantal medewerkers over de RVE's

Verdeling medewerkers over RVE's										
RVE	2020			2021			2022			
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	%
Directeur	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0,20
Stafbureau	4	4	8	1	6	7	6	16	22	4,37
Sturing	10	29	39	10	31	41	7	28	35	6,94
Jeugd en Gezin	7	140	147	10	123	133	11	147	158	31,35
Maatschappelijke dienstverlening	6	37	43	4	36	40	4	45	49	9,72
Inkoop en Contractbeheer	10	23	33	8	20	28	8	18	26	5,16
GGD	5	32	37	7	36	43	8	37	45	8,93
GAD	94	22	116	97	20	117	98	20	118	23,41
Bedrijfsvoering	20	38	58	20	35	55	24	26	50	9,92
Totaal	157	325	482	158	307	465	167	337	504	100

In de verdeling tussen mannen en vrouwen werkzaam binnen de Regio is net als de andere jaren niet veel veranderd. Nog steeds werken er meer vrouwen dan mannen binnen de Regio. De meeste vrouwen werken bij de RVE Jeugd en Gezin en de meeste mannen werken bij de RVE GAD. Dit beeld is al jaren vergelijkbaar.

2.4 Leeftijdsopbouw

Aantal medewerkers per leeftijdsklasse												
Leeftijds- klassen	2020				2021				2022			
	M	V	Totaal	%	M	V	Totaal	%	M	V	Totaal	%
<25	2	2	4	0,84%	1	1	2	0,43%	4	4	8	1,59
25-35	30	47	77	16,08%	29	27	56	12,04%	25	45	70	13,89
35-45	34	73	107	22,34%	36	77	113	24,30%	46	94	140	27,78
45-55	39	90	129	26,93%	34	83	117	25,16%	37	87	124	24,60
55-65	46	105	151	31,52%	53	113	166	35,70%	45	100	145	28,77
>=65	3	8	11	2,30%	6	5	11	2,37%	10	7	17	3,37
Totaal	154	325	479	100	159	306	465	100	167	337	504	100

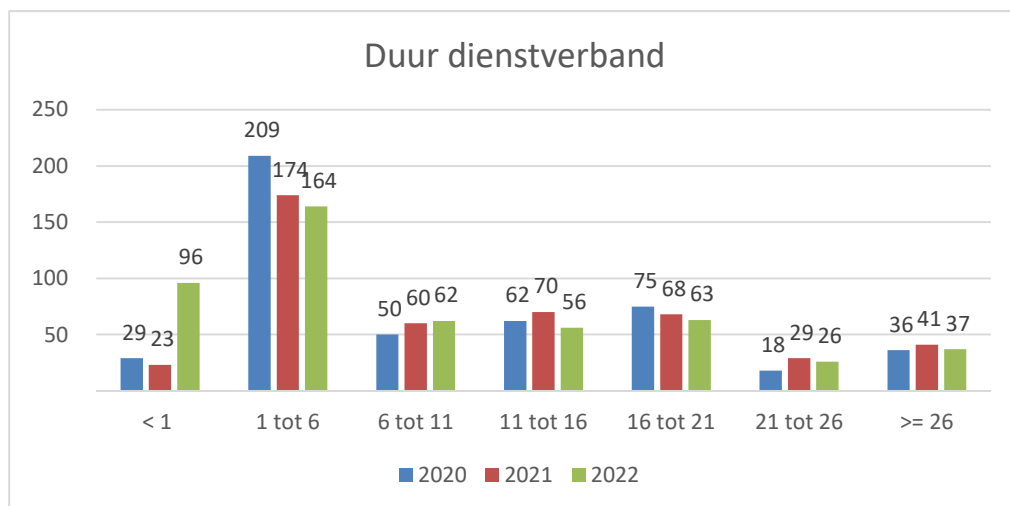
In bovenstaande tabel is te zien dat ook in 2022 het aantal medewerkers in de leeftijdscategorie 55 – 65 jaar het grootste is, maar het aandeel ten opzichte van het totaal aantal medewerkers is wel gedaald. In de leeftijdsklassen tot 45 jaar is dat aandeel juist gestegen. Dit klopt met de licht gedaalde gemiddelde leeftijd van de medewerkers binnen de Regio.

Leeftijdsopbouw per RVE								
	2022							
	<25	25-35	35-45	45-55	55-65	>=65	Totaal	
Algemeen directeur				1			1	0,20
Stafbureau		2	10	6	4		22	4,37
Sturing	2	5	12	10	5	1	35	6,94
Jeugd en Gezin	1	17	46	29	62	3	158	31,35
Maatschappelijke dienstverlening	2	10	16	16	5		49	9,72
Inkoop en Contractbeheer	1	5	9	7	4		26	5,16
GGD		9	6	13	14	3	45	8,93
GAD		19	32	30	30	7	118	23,41
Bedrijfsvoering	2	3	9	12	21	3	50	9,92
Totaal	8	70	140	124	145	17	504	100

Als gekeken wordt naar de leeftijdsopbouw per RVE, is te zien dat het aandeel medewerkers in de leeftijdscategorie 55 – 65 jaar ten opzichte van het totaal aantal medewerkers bij die RVE, bij Jeugd en Gezin (62 van 158), Bedrijfsvoering (21 van 50) en de GGD (14 van 45) het hoogste is. De meeste medewerkers van de verschillende RVE's bevinden zich in de leeftijdsklasse van 35 tot 65 jaar.

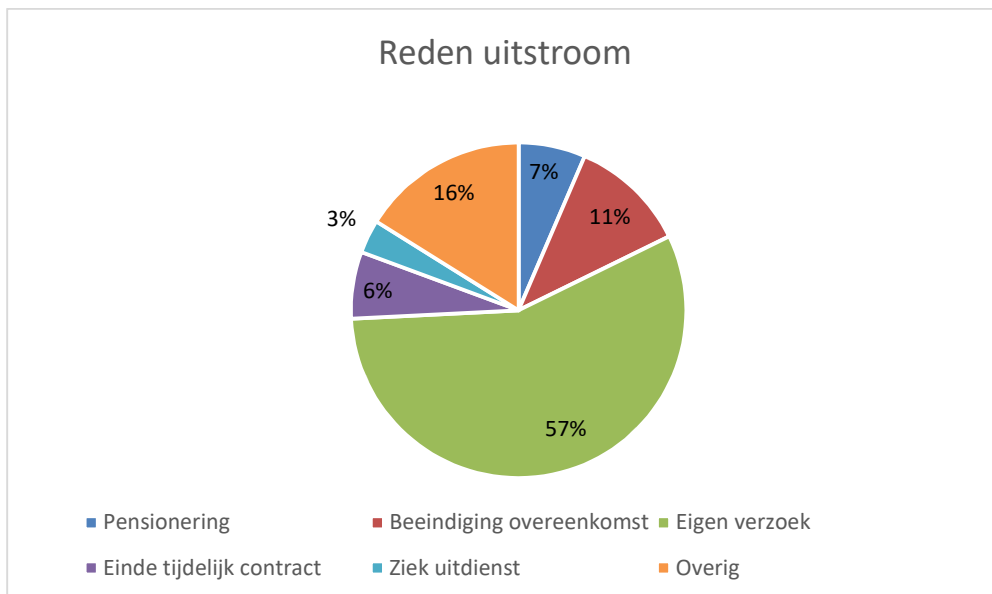
2.5 Duur dienstverband

Net als voorgaande jaren heeft in 2022 het merendeel van de medewerkers een dienstverband tussen de 1 en 6 jaar. Maar net als in 2021 is dit aantal wel weer gedaald. Er is een duidelijke groei zichtbaar in het aantal medewerkers met een dienstverband korter dan een jaar. Dat hangt samen met de hoge instroom van nieuwe medewerkers in 2022. Zij kregen nagenoeg allemaal in eerste instantie een tijdelijk contract met de looptijd van een jaar. Het aantal medewerkers met een dienstverband langer dan 11 jaar is licht gedaald ten opzichte van 2021.



2.6 Uitstroom

In 2022 hebben 62 medewerkers de Regio om uiteenlopende redenen verlaten. Net als in 2021 is de meest voorkomende reden is 'op eigen verzoek'. Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt zijn er veel mensen die om uiteenlopende redenen wisselen van baan. Dat is terug te zien in de cijfers.



2.7 Opleidingen en mobiliteit

- *Arbeidsmarkt(communicatie)* – het jaar 2022 kenmerkte zich o.a. door een krappe arbeidsmarkt. Dat leverde ook voor de Regio uitdagingen op. Meerdere vacatures bleken moeilijk vervulbaar en stonden lang open. Voorbeelden daarvan waren de vacatures voor Jeugdartsen en Jeugdverpleegkundigen. In totaal zijn in 2022 57 vacatures uitgezet. Daarvan staan er nog twee open tot juli 2023. Dat betreft de vacatures voor Jeugdartsen en Jeugdverpleegkundigen. Voor het publiceren van de vacatures maakte de Regio in 2022, naast het eigen intranet (de BinnenBand), gebruik van de volgende kanalen: Gemeentebanen, GGD/GHOR Kennisnet, LinkedIn en Werken voor Gooi, Vecht en Eem. Laatstgenoemde site bleek in de praktijk nauwelijks bezocht te worden, waardoor daar ook nauwelijks tot geen reacties vandaan kwamen. Deze site is om die reden op 1 januari 2023 opgeheven. Voor een aantal functies werden medewerkers extern ingehuurd via Ziezzo.
- *Strategische personeelsplanning (SPP)* – in het vierde kwartaal van 2022 is een start gemaakt met Strategische personeelsplanning (SPP). SPP is het in kaart brengen van de gewenste ontwikkeling van medewerkers naar de toekomstige organisatiedoelen. Daarbij rekening houdend met de ontwikkelingen in onze omgeving en de veranderende wensen van onze klanten. Het doel dat de Regio hiermee nastreeft is om een wendbare organisatie te zijn, met medewerkers die hun talenten duurzaam inzetten om de organisatiedoelen en -resultaten te bereiken. Om in kaart te brengen wat daarvoor nodig is, is per RVE gestart met een traject om in beeld te brengen hoe de veranderende omgeving eruitziet, wat daarvan de gevolgen zijn voor de medewerkers op het gebied van formatie, kennis, vaardigheden en competenties. Er is een SWOT-analyse gemaakt, gevolgd door een vlootstouw en een GAP-analyse (wat is er en wat is nodig?) en vervolgens is er per RVE een plan van aanpak geformuleerd. Naast deze individuele plannen van aanpak, zijn er ook voor alle RVE's gemeenschappelijke aandachtsgebieden te onderscheiden, zoals de arbeidsmarkt, de gesprekscyclus en vitaliteit en mobiliteit. In 2023 zal SPP worden voortgezet en verder worden uitgewerkt. Met het oog op de mogelijke samenvoeging van GGD en Jeugd en Gezin vanaf 1 januari 2024, zijn deze RVE's voornamelijk buiten beschouwing gelaten in de SPP.
- *GoodHabit* – sinds 1 februari 2022 biedt de Regio het online trainingsplatform GoodHabit aan. Via dat platform kunnen alle medewerkers onbeperkt online trainingen volgen op het gebied van vitaliteit, werkstress, mindfulness, maar ook over leiderschap, gespreksvoering, taaltrainingen, kritisch denken enzovoort. Na een voortvarende start, is helaas gebleken dat het gebruik van GoodHabit achterblijft bij de verwachtingen. Daarom wordt het contract per 1 februari 2023

beëindigd. Een opleiding, training of cursus doen blijft altijd mogelijk. Medewerkers kunnen daar in overleg met hun leidinggevende afspraken over maken.

- *Opleidingskosten per RVE* – in onderstaande tabel zijn de opleidingskosten per RVE te zien. In 2022 is minder budget uitgegeven aan opleidingen dan in 2021. * In 2021 was Regionaal Bureau Leerlingzaken een onderdeel van de RVE Jeugd en Gezin, waardoor de kosten voor opleidingen binnen RBL niet apart opgenomen zijn in de tabel.

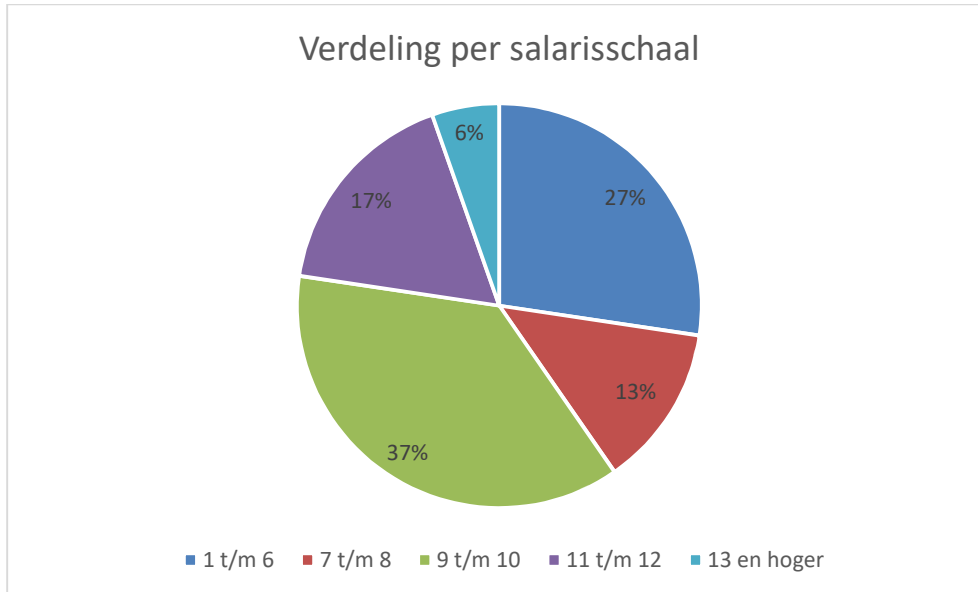
Opleidingskosten per RVE		
	2021	2022
Bedrijfsvoering	50.922	25.290
Sturing	15.866	26.081
GAD	49.028	54.118
GGD	56.713	44.801
Inkoop en Contractbeheer	23.952	6.129
Jeugd en Gezin	71.866	51.484
Maatschappelijke dienstverlening	12.025	18.882
Regionaal Bureau Leerlingzaken	*	26.625
Totaal	280.372	253.410

- *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. Enkele kengetallen voor 2022:
 Gerealiseerde interne functiewijzigingen: 14
 Intern tijdelijke functiewijzigingen gestopt: 2
 Tijdelijke interne overplaatsingen: 9
 Tijdelijke detacheringen extern: 4

3. Arbeidsvoorwaarden

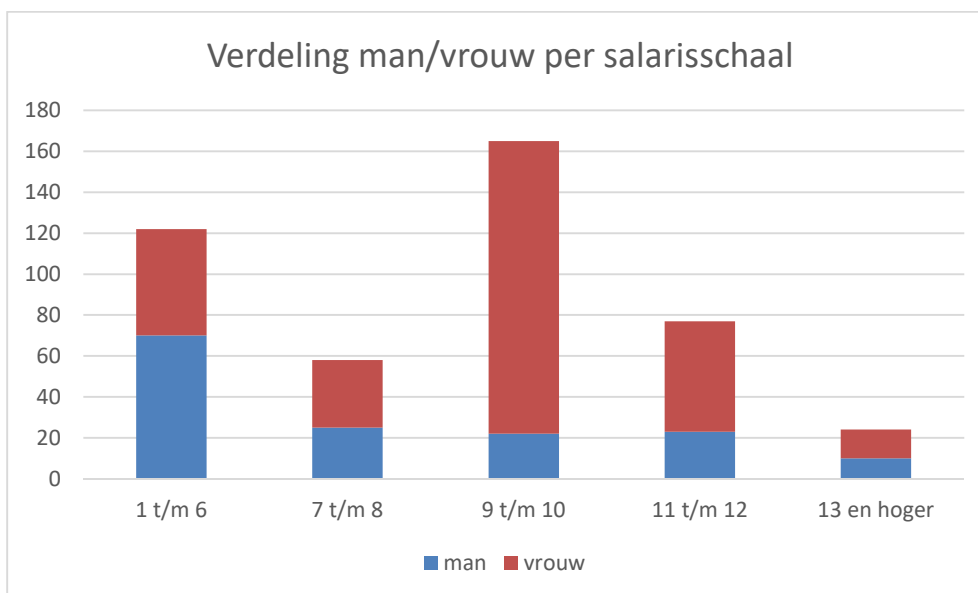
3.1 Beloning en inschaling

De meeste medewerkers van de Regio waren in 2022 ingeschaald in salarisschaal 9 tot en met 10, gevolgd door schaal 1 tot en met 6. Dat is een beeld dat vergelijkbaar is met de afgelopen jaren.



Van alle medewerkers is 72% ingeschaald in het maximum van de schaal. In 2021 lag dat percentage iets hoger, namelijk 76%.

3.2 Verdeling mannen en vrouwen per salarisschaal



In de meeste salarisschalen is het aantal in die schaal ingeschaalde vrouwen hoger dan het aantal mannen. Alleen in schaal 1 tot en met 6 is dat andersom. Dat is te verklaren door het feit dat veel medewerkers van de GAD in schaal 1 tot en met 6 ingeschaald zijn. In die RVE werken meer mannen dan vrouwen.

3.3 Cao SGO

Op 27 januari 2022 is een akkoord gesloten voor de Cao Gemeenten en de Cao SGO. De Cao had een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 1 januari 2023. Hoofdpijnen in het kort:

- Salarisverhoging en eenmalige uitkering
- Thuiswerkvergoeding per 1-1-2022
- Verlofsparen per 1-1-2022
- Verlofharmonisatie (ingangsdatum 1-1-2023)
- Betaald ouderschapsverlof (per 2-8-2023)

3.4 Toegevoegde of aangepaste regelingen in het personeelshandboek

In 2022 zijn meerdere personeelsregelingen aangepast of nieuw toegevoegd aan het personeelshandboek. Hieronder een korte opsomming:

- *Gedragscode Social Media (nieuw)* – de Regio wil graag verantwoord gebruik van Social Media benadrukken, zowel zakelijk als privé. In de Gedragscode Social Media worden enkele algemene gedragsrichtlijnen vastgelegd en worden handvatten geboden voor een zorgvuldig gebruik van Social Media.
- *Regeling Verklaring omtrent gedrag (VOG) (aangepast)* – deze regeling is duidelijker en uitgebreider omschreven en aangepast aan de actualiteit. De kosten voor het aanvragen van een VOG worden vanaf juni 2022 door de Regio gedragen en kunnen door de medewerker worden gedeclareerd.
- *Reglement gebruik telefoon, internet, e-mail, interne diensten en eigendommen Regio Gooi en Vechtstreek (nieuw)* – omdat werk en privé steeds meer met elkaar verwezen zijn, worden in dit reglement de gedragsregels beschreven voor het gebruik van telefoon, internet en e-mail op de werkplek en onder werktijd.
- *Hybride werken* – in de afgelopen Corona jaren heeft het thuiswerken een vlucht genomen. Nog steeds werken veel medewerkers (gedeeltelijk) thuis. De Regio hanteert de 60/40 regel. Medewerkers worden voor minimaal 60% van hun werktijd op kantoor verwacht, voor maximaal 40% mogen zij thuis werken. In 2022 heeft de Regio tijdelijk aan medewerkers die thuis werkten een vergoeding uitbetaald. Tot 1 april 2022 ontvingen medewerkers die thuis werkten op declaratiebasis een netto vergoeding van € 2,- per dag. Per 1 april 2022 is deze regeling afgeschaft vanwege het vervallen van de coronamaatregel om zoveel mogelijk thuis te werken.

3.5 Youforce – aangepaste of nieuwe flows en digitalisering

Er is binnen HR een continue ambitie om de organisatie op HR-gebied zo optimaal mogelijk te adviseren en te faciliteren. Elk jaar weer wordt geprobeerd om de digitale dienstverlening verder te optimaliseren en de verschillende systemen zo goed mogelijk in te richten voor medewerkers en managers. In 2022 zijn onder andere de volgende stappen gezet:

- Alle brieven, arbeidsovereenkomsten, etc. (behalve vaststellingsovereenkomsten) worden uitsluitend digitaal ondertekend. Dit heeft gezorgd voor een veel snellere verwerking van administratieve HR-processen.
- Voor de nieuwe regeling Ouderschapsverlof die per 2 augustus 2022 is ingegaan, is een digitale flow ontworpen en in gebruik genomen, waardoor aanvragen door medewerkers zelf gedaan kunnen worden. Vervolgens worden er standaard bevestigingsbrieven gegenereerd en is er uiteindelijk overzicht in het saldo en soort ouderschapsverlof dat nog resteert voor de medewerker.
- Het aan- en afmelden voor de personeelsvereniging moest voorheen per e-mail gedaan worden. Hiervoor is ook een flow ontworpen en in gebruik genomen in Youforce.
- Gedetacheerde medewerkers en stagiaires ontvingen de benodigde formulieren voor indiensttreding nog op papier. In 2022 is ook voor deze medewerkers een digitale flow ontworpen waardoor zij de benodigde formulieren ook digitaal kunnen invullen en uploaden.

4. Arbeidsomstandigheden

4.1 Preventieboog

- *Arbodienst* – met ingang van 1 juli 2022 heeft de Regio na het doorlopen van een aanbestedingstraject een contract afgesloten met een nieuwe Arbodienstverlener, Dignus Arbo. Deze Arbodienstverlener is op de hoogte van het hoge ziekteverzuim binnen de Regio en werkt met de Regio samen met als doel het verlagen van de verzuimcijfers.
- *Vertrouwenspersoon* – de Regio beschikt over twee vertrouwenspersonen, een interne vertrouwenspersoon en een externe vertrouwenspersoon via GIMD. In 2022 is er in totaal 8 keer een beroep gedaan op de interne vertrouwenspersoon. Er zijn geen meldingen gedaan bij de externe vertrouwenspersoon. Naar aanleiding van de meldingen hebben gesprekken plaatsgevonden de melder en de leidinggevenden in het bijzijn van de interne vertrouwenspersoon. Er zijn geen officiële klachten ingediend of aangiftes gedaan.
- *Bedrijfsmaatschappelijk werk* – in juli 2022 is Renco van Eeken van GIMD de bedrijfsmaatschappelijk werker bij de Regio geworden. Hij is daarmee de opvolger van Annemiek Lamers. 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 2022 zijn er 22 nieuwe aanmeldingen gedaan en zijn er 13 dossiers afgesloten. Van de nieuwe aanmeldingen was 67% vrouw. De medewerkers werden door hun direct leidinggevende aangemeld (44%), door de bedrijfsarts (31%), op eigen initiatief (19%) of door de HR-adviseur (6%). De aanleiding lag in 50% van de gevallen in persoonlijke omstandigheden. De andere 50% was werk gerelateerd, waarbij de aanleiding het vaakst onder de noemer arbeidsverhouding te scharen was. In 67% van de gevallen was een doorverwijzing naar andere soorten van hulpverlening niet nodig. Bij de intakegesprekken in 2022 was er in 19% van de gevallen sprake van dreigend verzuim. Dat percentage is gedaald naar 8% bij afsluiting van de dossiers. Voor meer informatie over de rapportage Bedrijfsmaatschappelijk werk in 2022 verwijzen we naar de bijlage.

4.2 Vitaliteit

De Regio vindt het belangrijk dat alle medewerkers in goede gezondheid en met plezier kunnen werken. Om medewerkers hierbij te ondersteunen zijn er diverse regelingen en middelen. Hieronder wordt een aantal daarvan beschreven.

- *Regeling vitaliteitspact* – met de regeling Vitaliteitspact wil de Regio medewerkers die aan bepaalde voorwaarden voldoen ondersteunen om gezond en vitaal tot de AOW-gerechtigde leeftijd te blijven werken. Met deze regeling kan de medewerker 80% gaan werken tegen een salaris van 90% van het oorspronkelijke salaris met behoud van volledige pensioenopbouw. In totaal maken nu 6 medewerkers gebruik van deze regeling.
- *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 2022 hebben ongeveer 30 medewerkers van de GAD meerdere keren van een stoelmassage gebruik gemaakt. Vanuit de andere RVE's waren dat er 25.
- *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 sportaccessoires kopen. In 2022 hebben 40 medewerkers via hun IKB een fiets aangeschaft en hebben 158 medewerkers voor het maximum van € 200,- of een deel daarvan een sportabonnement of aankoop sportaccessoires ingediend.

4.3 Arbo

- *Werkplekonderzoeken en beeldschermbrillen* – in 2022 is bij de RVE Jeugd en Gezin voor een medewerker een onderzoek gedaan ten aanzien van beeldschermwerkzaamheden. Ook is er bij dezelfde RVE een werkplekonderzoek uitgevoerd in combinatie met onderzoek naar ICT-hulpmiddelen. Daarnaast is er door 8 medewerkers een beeldschermbril aangevraagd.
- *Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)* – alle RI&E's zijn actueel en worden bijgehouden.

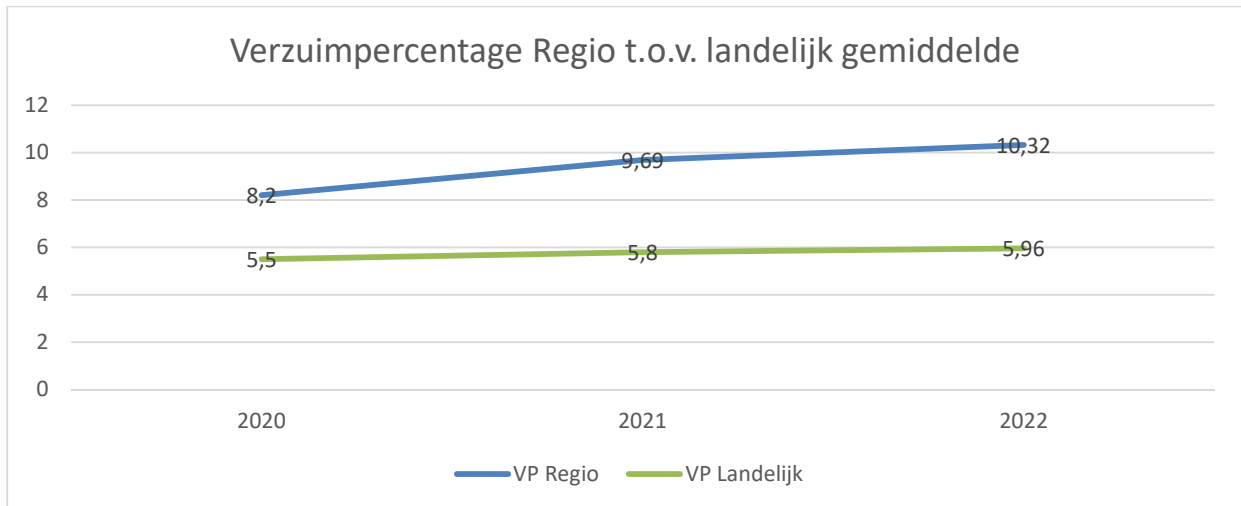
- *Bedrijfshulpverlening (Bhv)* – door o.a. de Corona periode is er enige achterstand in de continuïteit van de Bhv organisatie ontstaan. Er is een stuurgroep Bhv samengesteld. Het opleiden, trainen en oefenen is weer verder opgepakt. Verspreid over het Regiokantoor en de GAD waren er in 2022 65 Bhv'ers, die allemaal hun opleiding en training in 2022 met goed gevolg hebben afgelegd. Het hoofd Bhv is vanaf medio 2023 gecertificeerd en geaccrediteerd.
- *Agressie en geweld* – in 2020 is een Agressie-interventieteam (AIT) opgericht. Dit team levert bijstand bij (dreigende) agressie-incidenten. Ook is de hulp ingeroepen van een externe partij. Deze heeft samen met de Arbo coördinator in 2022 een start gemaakt met het opstellen van het agressiebeleid voor het Regiokantoor op de Burgemeester de Bordesstraat in Bussum. Hierin zal ook aandacht zijn voor het verder trainen en opleiden van het team. De verwachting is dat dit beleid in 2023 vastgesteld kan worden. Voor de scheidingsstations van de GAD is een veiligheidsbeleid uitgewerkt, dat in het tweede kwartaal van 2023 geïmplementeerd kan worden.
- *Sanctiebeleid* – in 2022 zijn aan 6 medewerkers van de GAD schriftelijke waarschuwingen uitgedeeld.
- *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 2022 waren bij de GAD in totaal 4 incidenten (o.a. lekkage en brandjes) en 4 ongevallen.

5. Ziekteverzuim

5.1 Inleiding

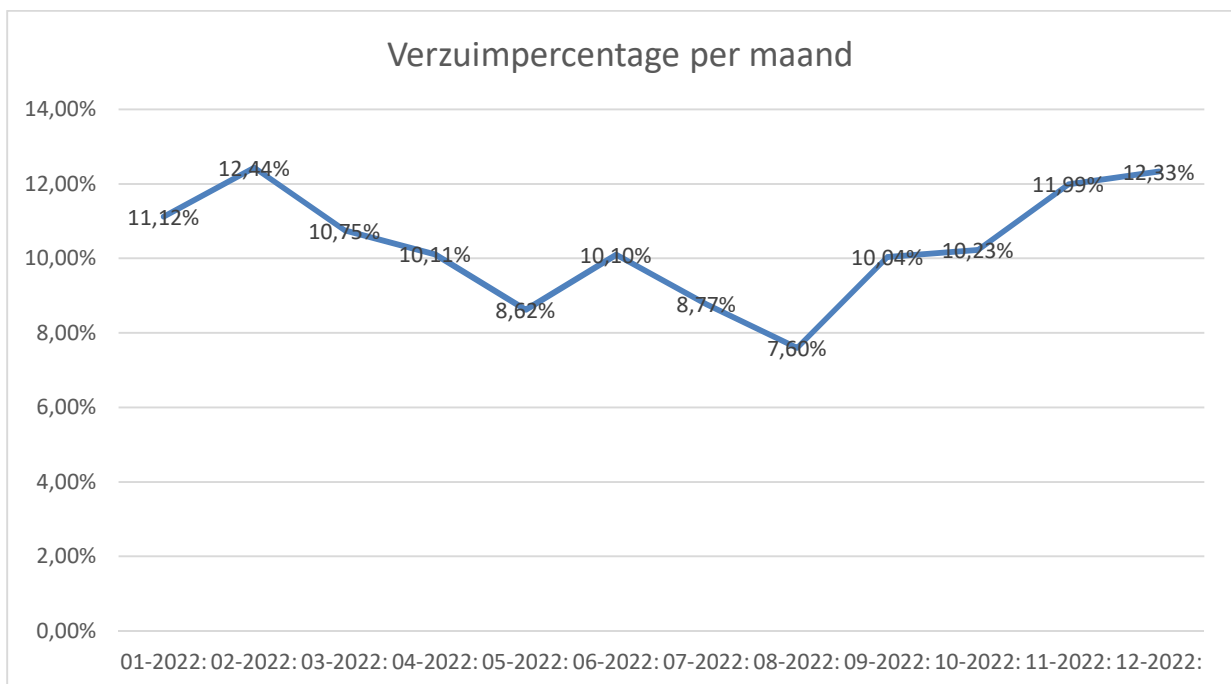
Het ziekteverzuim in de Regio lag in de afgelopen jaren hoger dan het landelijk gemiddelde en stijgt nu al enkele jaren op rij. Verzuimaanpak staat bij de directie, het management en de OR hoog op de agenda. In de tweede helft van 2022 zijn er om die reden diverse initiatieven gestart om het ziekteverzuim in kaart te brengen en om te onderzoeken wat nodig is om het verzuim te verlagen. Bij het hoofdstuk 'aandacht voor verzuim' worden deze initiatieven nader benoemd. Hieronder volgen eerst de kengetallen.

5.2 Verzuimcijfers Regio ten opzichte van het landelijk gemiddelde



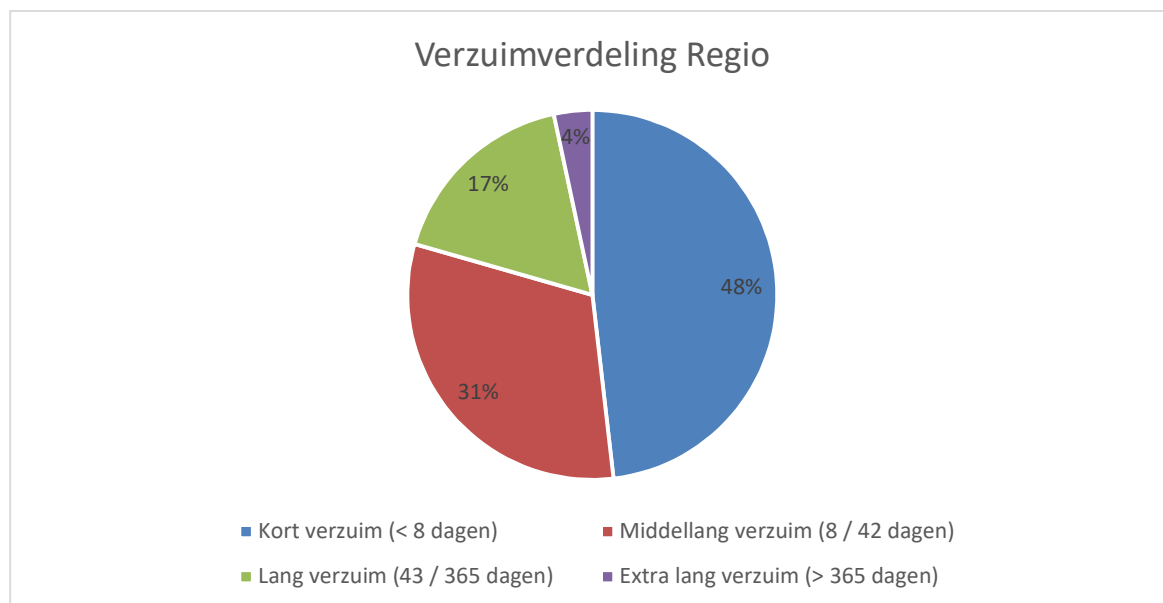
In de sector Overheid was het verzuimpercentage in 2022 gemiddeld 5,96% en de meldingsfrequentie 1,57 (gemiddelde cijfers over Q1, Q2 en Q3 2022). Voor de Regio zijn deze cijfers respectievelijk 10,32% en 1,41. In bovenstaande grafiek zijn de cijfers van de Regio in 2020, 2021 en 2022 grafisch weergegeven alsmede het landelijke verzuimpercentage in de overheidssector in die jaren.

5.3 Verzuimcijfers per maand – Regio



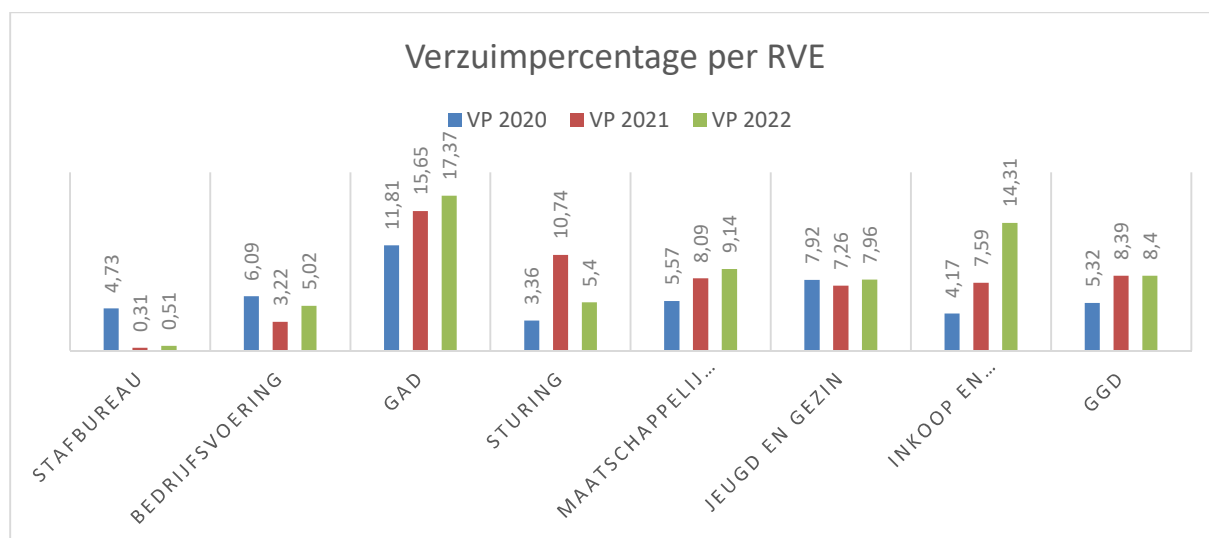
In de grafiek hierboven is het verloop van het verzuimpercentage van de Regio in zijn totaliteit zichtbaar. De griep epidemie in de eerste helft van het jaar, een Corona piek in juni en vervolgens weer de start van de griep epidemie van seizoen 2022/2023 in het najaar is in de grafiek goed terug te zien. Het verloop van het landelijke gemiddelde verzuimcijfer in het jaar 2022 laat hetzelfde beeld zien. De zomermaanden laten traditiegetrouw een daling in het verzuimpercentage zien. Dat hangt hoogstwaarschijnlijk samen met de vakantieperiode en gunstigere omstandigheden t.a.v. (griep)virussen. Ondanks dat in het verloop van het verzuim de epidemieën en de corona piek zijn terug te zien, ligt het verzuimpercentage bij de Regio alsnog hoger dan het landelijke gemiddelde. Dat geeft aan dat ook andere factoren een rol spelen bij dit hoge verzuim. Onderzocht moet worden welke factoren dat zijn, zodat er passend beleid en passende acties geformuleerd kunnen worden.

5.4 Verzuimverdeling – Regio



Het overgrote deel van het verzuim binnen de Regio is kort en middellang verzuim, samen 79%. Het aandeel kort verzuim bedraagt 48%. De gemiddelde verzuimduur bij de Regio bedroeg in 2022 40,13 dagen. Dat is een stijging ten opzichte van voorgaande jaren: 38,64 in 2021 en 37,35 in 2020.

5.5 Verzuimpercentage per RVE



Net als voorgaande jaren is te zien dat het ziekteverzuim binnen de RVE GAD het hoogste is binnen de Regio. In 2022 laten alle RVE's, behalve RVE Sturing, een stijging in het verzuim zien waarbij moet worden opgemerkt dat de stijging bij de RVE GGD minimaal is en daar het verzuim eigenlijk nagenoeg op hetzelfde

niveau is gebleven als in 2021. De grootste procentuele stijging is te zien bij de RVE Inkoop en Contractbeheer, gevolgd door de RVE's Bedrijfsvoering en GAD. In 2022 zijn er twee RVE's waarvan het verzuimpercentage hoger ligt dan het gemiddelde voor de Regio:

- GAD
- Inkoop en Contractbeheer

Voor deze twee RVE's wordt hieronder een nadere analyse van het verzuim in beeld gebracht.

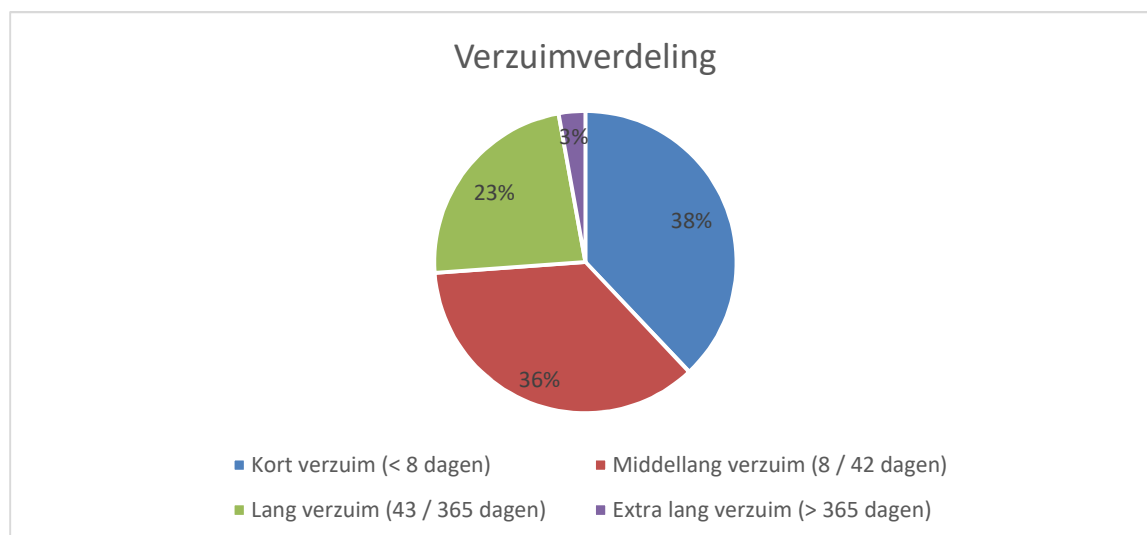
5.6 Ziekteverzuim bij de RVE GAD

In 2022 was het verzuimpercentage bij de GAD 17,37% en de meldingsfrequentie 2,47. Beide cijfers zijn hoger dan het landelijk gemiddelde voor vergelijkbare bedrijven. De gemiddelde verzuimduur bij de GAD was 37,46 dagen.

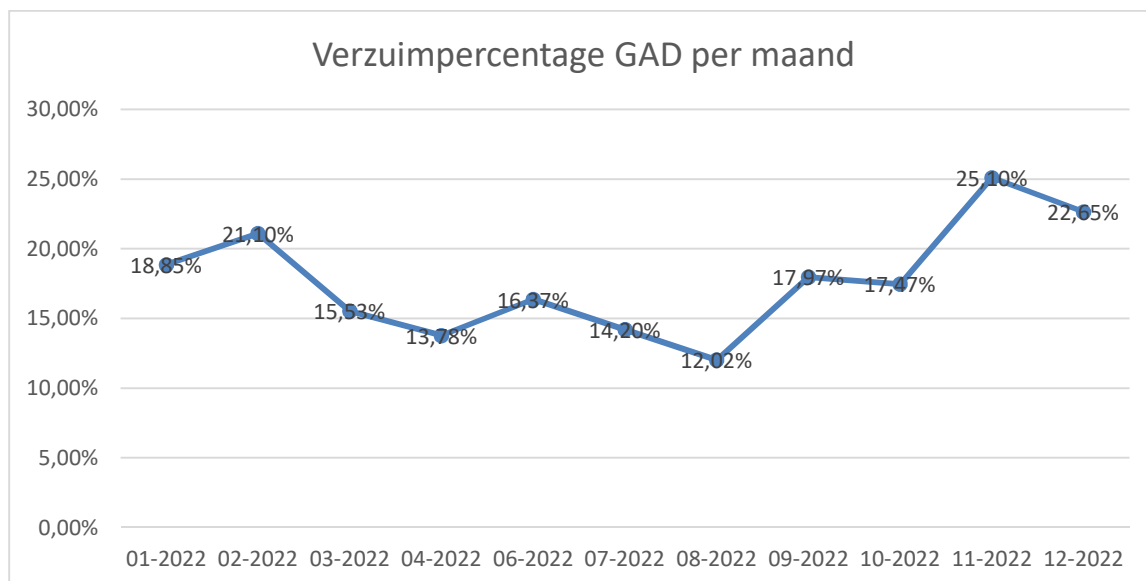
Een mogelijke oorzaak voor het hoge verzuimpercentage is dat thuiswerken bij de GAD voor de meeste medewerkers niet mogelijk is. Waar bij andere RVE's thuis gewerkt wordt bij sommige klachten en ziekmelding daardoor niet nodig is, is dit bij de GAD voor de meeste functies niet mogelijk. Ook is er bij de GAD sprake van veel fysiek zwaar werk, meer dan in de andere RVE's. Een 1 op 1 vergelijking met de andere RVE's binnen de Regio is daarom niet correct. Dit neemt niet weg dat het ziekteverzuim binnen de RVE GAD aandacht behoeft. Zowel het frequente korte verzuim als het langdurige verzuim valt op en heeft de aandacht van de managers en leidinggevendenden binnen de GAD, de afdeling HR en van de Regio als geheel.

Verzuimverdeling GAD

Het merendeel van het verzuim bij de GAD is kort verzuim (< 8 dagen) en middellang verzuim (8/42 dagen). Dat is terug te zien in onderstaande cirkeldiagram.



Verzuimpercentage GAD per maand

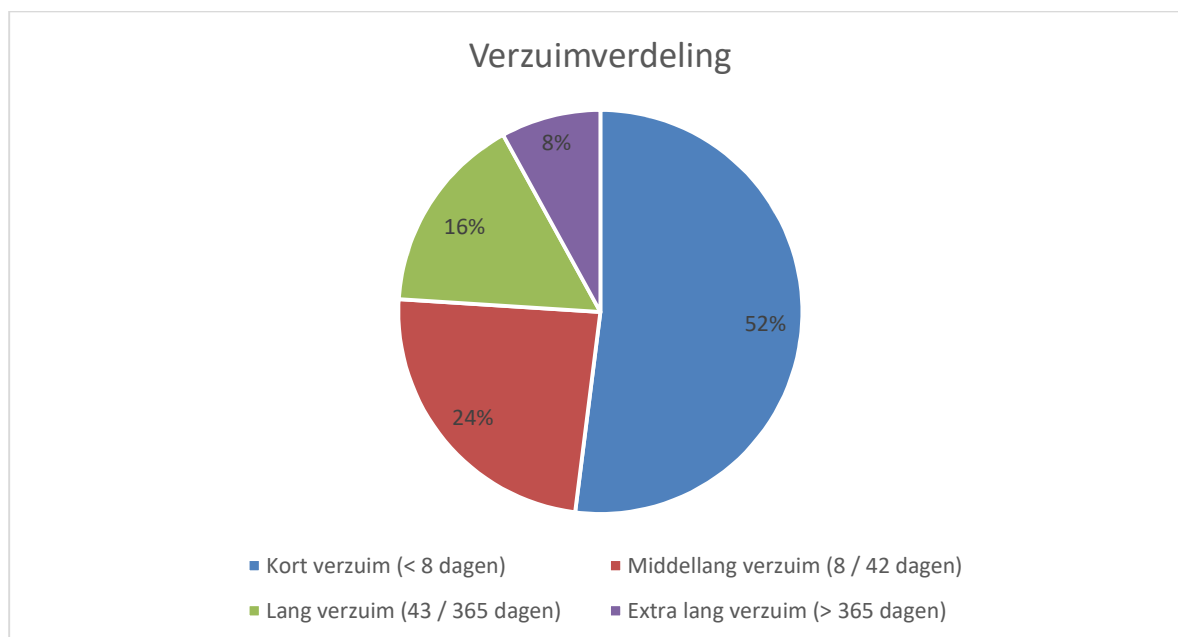


Het verzuimpercentage per maand bij de GAD laat een soortgelijk beeld zien als het verzuimpercentage voor de gehele Regio. Ook in de grafiek van de GAD zien we de beide griepiepidemieën en de coronapijk in het voorjaar van 2022 terug. Het verschil is dat de maandcijfers bij de GAD hoger liggen dan bij de Regio. Andere oorzaken van verzuim spelen hoogstwaarschijnlijk bij de GAD ook een grote rol. Welke dit zijn wordt onderzocht. Op basis daarvan moeten actiepunten worden geformuleerd voor een gerichte aanpak.

5.7 Ziekteverzuim bij de RVE Inkoop en Contractbeheer (I&C)

In 2022 was het verzuimpercentage bij de RVE I&C 14,31% en de meldingsfrequentie 1,13. De gemiddelde verzuimduur bij I&C was 33,25 dagen. Het verzuimpercentage ligt hoger dan het gemiddelde van de Regio. De meldingsfrequentie is iets hoger dan de norm van 1,0, maar ligt onder het gemiddelde van de Regio.

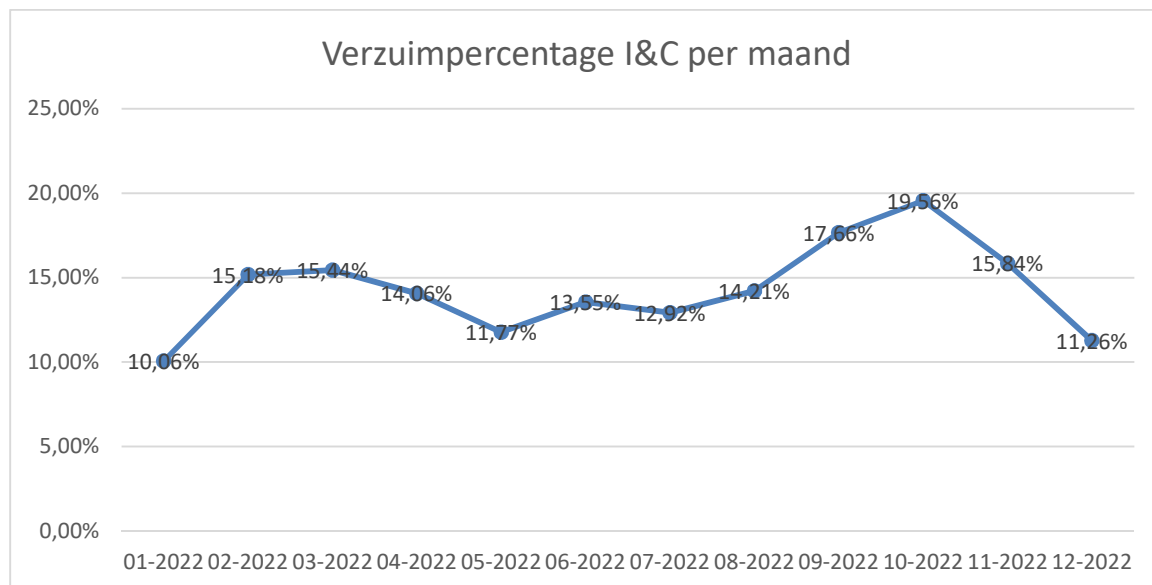
Verzuimverdeling I&C



In bovenstaande diagram is te zien dat meer dan de helft van het verzuim kort verzuim (< 8 dagen) betreft. Dit hangt mogelijk voor een deel samen met de corona piek in het voorjaar en de griepiepidemie in het najaar van 2022. De overige 48% is evenredig verdeeld over middellang verzuim (8/42 dagen) en lang tot extra lang verzuim (> 43 dagen). Het relatief hogere aandeel van het middellang tot lang verzuim drukt wat

zwaarder op het verzuimpercentage. Dit zou kunnen komen doordat deze RVE relatief klein van omvang is en dat daardoor snel het verzuimpercentage omhoog schiet wanneer een medewerker extra lang verzuimt.

Verzuimpercentage I&C per maand



Ook in de grafiek van het verzuimpercentage van I&C is de Corona piek in het voorjaar van 2022 en de griepiepidemie in het najaar terug te zien. Het verloop tussen deze periodes in is wat minder grillig dan bij de GAD en de Regio als geheel. Opvallend is de sterke daling vanaf oktober 2022. Bij de Regio is er in die periode juist een stijging te zien. Bij de GAD is er pas een lichte daling te zien vanaf november. Een verklaring voor de daling bij I&C is het (deel)herstel van een aantal langdurig zieken in deze periode.

5.8 Aandacht voor verzuim

Bovenstaand is te lezen dat het ziekteverzuim bij de Regio aandacht behoeft. Zowel het verzuimpercentage, als de meldingsfrequentie en de verzuimduur vertonen een stijgende lijn in de afgelopen jaren. Het heeft de aandacht van de directie, het management en de OR van de Regio. In 2022 zijn verschillende initiatieven opgestart op het gebied van ziekteverzuim die doorlopen in 2023 en de jaren daarna. Hieronder een overzicht:

- Er is door een externe partij een onderzoek uitgevoerd naar het ziekteverzuim binnen de Regio. De belangrijkste uitkomsten worden in het eerste kwartaal van 2023 gepresenteerd. Op basis van deze uitkomsten worden actiepunten geformuleerd en prioriteiten gesteld op het gebied van de aanpak van ziekteverzuim.
- Er is een dashboard ontworpen dat voor alle RVE managers en leidinggevenden inzicht biedt in verzuimdata en verzuimsoorten voor de Regio, per RVE en per team. Daarnaast biedt het een 'toolbox' met algemene informatie over ziekteverzuim, waaronder de wettelijke verplichtingen, factsheets over diverse verzuimonderwerpen voor leidinggevenden en medewerkers en tips voor leidinggevenden met betrekking tot verzuimbegeleiding, het voeren van frequent verzuimgesprekken en de aanpak van verzuim. Het dashboard is eind december 2022 ter beschikking gesteld aan alle managers en leidinggevenden en kan naar behoefte worden uitgebreid met nieuwe of andere informatie.
- In 2022 is besloten tot het laten uitvoeren van een Medewerkers Tevredenheidonderzoek (MTO). Dit onderzoek staat gepland voor maart 2023. Een aantal zaken dat uitgevraagd wordt door middel van dit onderzoek zal samenhangen met ziekteverzuim en de ervaring van medewerkers met het oog op werkdruk, veilige werkomgeving en arbeidsverhoudingen. De uitkomsten van het onderzoek zullen worden meegenomen bij het formuleren van de aanpak van het ziekteverzuim.
- Als onderdeel van het strategisch personeelsbeleid zal in 2023 aan de slag worden gegaan met het onderwerp Vitaliteit.
- Ziekteverzuim is een vast agendapunt tijdens de regelmatige DUO gesprekken tussen managers, leidinggevenden en HR-adviseurs.
- Met de bedrijfsarts is een tijdelijke uitbreiding in uren afgesproken om zoveel mogelijk medewerkers te kunnen zien tijdens het spreekuur. Ook worden deze extra uren gebruikt om per

RVE op regelmatige basis een Sociaal Medisch Overleg (SMO) in te plannen, om zo per RVE de situatie in kaart te brengen en eventuele casuïstiek te bespreken.

- De arbodienstverlener Dignus Arbo onderzoekt of het mogelijk is om aan dossiers verzuimcategorieën toe te voegen. Op die manier is het mogelijk om een onderscheid te maken in werkgerelateerd en niet-werkgerelateerd verzuim. Als dat onderscheid helder is, kan beter gestuurd worden op verlaging en preventie van werkgerelateerd verzuim.

Bijlage

