

Sociaal Jaarverslag 2024

Regio Gooi en Vechtstreek



Ons kenmerk
Versie
Datum
Contactpersoon
E-mail

DOC- 25009972
Definitief
11 maart 2025
HR
HR@regiogv.nl

Inhoudsopgave

Inleiding	1
Terugblik op 2024	2
Personeel	3
Strategisch personeelsbeleid	3
Kerncijfers	4
Arbeidsvoorwaarden	8
Arbeidsomstandigheden	9
Ziekteverzuim	12

Inleiding

Elke dag werken circa 535 werknemers van De Regio energiek, met vertrouwen en verantwoordelijkheid voor én met de inwoners en gemeenten van de Regio Gooi en Vechtstreek. Een werkgever is verplicht jaarlijks sociale informatie te geven aan de ondernemingsraad (OR).

In dit sociaal jaarverslag wordt teruggekeken op het jaar 2024 aan de hand van een aantal onderwerpen.

Organisatieprofiel In hoofdstuk 1 wordt gekeken naar Regio Gooi en Vechtstreek als organisatie, waarbij aandacht wordt geschonken aan de organisatie ontwikkel agenda 2022-2025.

Kengetallen van het personeelsbeleid Hoofdstuk 2 gaat over de werknemers: het strategisch personeelsbeleid, werknemerstevredenheid onderzoek, diverse kengetallen, opleidingen en mobiliteit en inclusief werkgeverschap.

Beleid 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.

Tenslotte wordt in hoofdstuk 5 het **ziekteverzuim** binnen Regio Gooi en Vechtstreek in beeld gebracht. Ook wordt beschreven op welke manier er in 2024 blijvende aandacht gegeven wordt aan het verder verlagen en beheersbaar houden van ziekteverzuim.

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

Terugblik op 2024

Regio Gooi en Vechtstreek als organisatie

Organisatie ontwikkelagenda 2022 – 2025

De organisatie ontwikkelagenda (OOA) 2022-2025 geeft houvast, inzicht in en overzicht over hoe 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 2024 is een aantal zaken uit de OOA afgerond:

Samenvoeging van de RVE's Jeugd en Gezin en de GGD.

De staat van de Nederlandse publieke gezondheidszorg is kwetsbaar en vraagt om aandacht. Ook in onze regio waren zowel de GGD als Jeugd en Gezin onvoldoende robuust om het volledige takenpakket goed uit te kunnen voeren. M.i.v. 1 januari 2024 zijn daarom de RVE's GGD en Jeugd en Gezin (weer) samengevoegd. Ingrijpen was noodzakelijk om een efficiënte en effectieve organisatie vorm te geven die voldoet aan de GGD en de JGZ normen voor kwaliteit, omvang van formatie en beschikbaarheid.

Reorganisatie Werkgeversservicepunt

In 2023 is de RVE Onderwijs en Werk gevormd, bestaande uit de Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL) en het Werkgevers Service Punt (WSP). In 2024 is door gemeenten besloten dat de bestuursopdracht werkgeversdienstverlening wordt ingetrokken met als doel het WSP in de huidige vorm af te schalen en taken anders te positioneren.

Interne Governance

Het dagelijks bestuur heeft op 3 oktober 2024 een definitief besluit genomen over de nieuwe organisatiestructuur (nieuwe interne governance). Hiermee wil het dagelijks bestuur zorgen voor een toekomstbestendige organisatie die duidelijk en eenvoudig is met ruimte voor een zichtbare directie, een stevige financiële borging in de top en ruimte voor tegenspraak. Door het besluit over de interne governance, waarin onder andere een Concerndirecteur aan de directie is toegevoegd, heeft er binnen de directie een verdeling van taken en bevoegdheden plaatsgevonden.

Nieuwe organisatiestructuur GAD

De GAD implementeerde een nieuwe structuur, vier teams zijn samengevoegd tot twee teams: Toezicht & Handhaving en team Afvalcoaches vormen nu het team Coaching en Toezicht en Handhaving, het KlantContactCentrum (KCC) en het team Communicatie vormen nu het Team Communicatie & KCC, wat moet leiden tot een doelmatiger bedrijfsvoering. Door deze nieuwe organisatiestructuur is er een betere werkverdeling ontstaan tussen team Uitvoering en team Bedrijfsvoering.

Bedrijfsvoering

De Servicedesk is in 2024 van team Informatie & Automatisering (I&A) team officieel verplaatst naar team Facilitair.

Personeel

Strategisch personeelsbeleid

De Regio wil een toekomstbestendige organisatie zijn, met gedreven, professionele en vitale werknemers die hun vak verstaan. De Regio kent verschillende Resultaat Verantwoordelijke Eenheden (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 (SPB), deze is in 2024 vastgesteld. 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 werknemers.

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.

In 2024 is een vernieuwde regeling Gesprekscyclus gerealiseerd met als doel om met werknemers tot heldere werkafspraken te komen en in gesprek te gaan over onderwerpen zoals opleidingen, ontwikkeling/loopbaan, belastbaarheid/vitaliteit, doelstellingen, etc.

Duurzame mobiliteit heeft in 2024 de aandacht gehad en blijft aandacht houden in 2025. De Regio wil als werkgever bewuste keuzes maken op het gebied van duurzame mobiliteit (gebruik van (brandstof)auto, fiets en openbaar vervoer door werknemers voor dienstreizen en woon-werkverkeer) met als doel om een milieubewuste en aantrekkelijke werkgever te zijn op de huidige krappe arbeidsmarkt. Daarnaast draagt Duurzame mobiliteit bij aan het reduceren van de CO2 uitstoot en wordt actieve mobiliteit vergroot.

Op initiatief van de OR heeft De Regio in 2024 het Mobiliteitsbureau Breikers gevraagd een Mobiliteitsadvies te geven. Breikers helpt werkgevers in Noord-Holland kosteloos en resultaatgericht bij hun transitie naar slimme & duurzame mobiliteit.

Het doel van het mobiliteitsadvies is een vernieuwde regeling reis- en verblijfskosten en het inzetten van maatregelen om werknemers in beweging te houden en te krijgen.

Arbo stond hoog op de agenda in 2024 met een drietal vernieuwde regelingen; Arbeidsomstandighedenbeleid, BHV-beleid en de regeling Preventie en Verzuim. Daarnaast is een start gemaakt voor de actualisatie van de Risico Inventarisatie & Evaluaties (RI&E's) voor de verschillende locaties hoog op de prioriteitenlijst. Dit krijgt vervolg in 2025.

In het laatste kwartaal van 2024 is een start gemaakt met de uitwerking van de kernwaarden Verantwoordelijkheid en Betrokkenheid. Er is een start gemaakt met arbeidscommunicatie waarbij onder andere vacatureteksten in een nieuwe stijl zijn geschreven. In 2025 krijgt dit verder vervolg en zullen meer thema's worden opgepakt zoals Onboarding, Werving en Selectie.

Kerncijfers

	2022	2023	2024
Bezetting in fte's	408,7	407,8	433.63
Bezetting in aantal werknemers	504	508	532
Gemiddelde leeftijd werknemers	47,5	47,1	46.86
Aantal deeltijdwerknemers	302 / 60%	320 / 63%	336 / 63%
Aantal voltijdswerknemers	202 / 40%	188 / 37%	196 / 37%
Aantal mannen	167 / 33%	168 / 33%	166 / 31.20%
Aantal vrouwen	337 / 67%	340 / 67%	366 / 68.98%
Instroom nieuwe werknemers	135	103	139
Uitstroom werknemers	115	99	111

In 2024 is de bezetting in aantallen fte gestegen ten opzichte van 2023. Het aantal werknemers is ook gestegen. Net als in voorgaande jaren zijn zowel de instroom- en uitstroomcijfers hoog. Door de krappe arbeidsmarkt is er veel beweging. Ook is er jaarlijks uitstroom van collega's die de AOW-leeftijd bereiken. Tot en met 2030 zal het totaal om 54 collega's gaan.

In 2024 heeft de Regio 139 nieuwe dienstverbanden afgesloten. De uitstroom ligt op een vergelijkbaar niveau van de afgelopen twee jaar. 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.

Deeltijdarbeid – FTE naar percentage dienstverband

Percentage dienstverband	2022			2023			2024		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal
0% tot 25%	0,22	2,18	2,4	0,56	1,43	2,0	0.03	1.76	1.79
25% tot 50%	2,05	8,76	10,8	1,40	9,47	10,9	0.4	10.19	10.60
50% tot 75%	5,05	74,51	79,6	7,61	71,46	79,0	4.89	73.49	78.38
75% tot 100%	15,74	98,17	113,9	18,39	109,73	128,1	22.86	123.89	146.75
100%	135	67	202	126,78	61,0	187,8	130.11	66.0	196.11
Totaal	158,06	250,62	408,7	154,74	253,09	407,8	158.29	275.34	433.63

Een stijging is zichtbaar in het aantal FTE met een dienstverband van 75 – 100% en 100%. Dit is herleidbaar naar de toename van het aantal FTE bij de Regio, 25,83 FTE in 2024.

Verdeling aantal werknemers over de RVE's

RVE	2022			2023			2024		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal
Directeur	1	0	1	1	0	1	0	1	1
Stafbureau	6	16	22	1	3	4	0	3	3
Beleid en Bestuur	7	28	35	6	26	32	9	32	41
Jeugd en Gezin	11	147	158	4	135	139			
Maatschappelijke dienstverlening	4	45	49	5	45	50	5	48	53
Inkoop en Contractbeheer	8	18	26	7	17	24	9	18	27
GGD	8	37	45	7	36	43	9	189	198
GAD	98	20	118	98	18	116	98	17	115
Onderwijs en Werk				13	30	43	12	27	39
Bedrijfsvoering	24	26	50	27	29	56	26	30	56
Totaal			504			508			532

De grootste stijging is te zien bij de RVE GGD. Dit komt doordat met ingang van 1 januari 2024 de RVE's Jeugd en Gezin en de GGD zijn samengevoegd.

Leeftijdsofbouw – aantal werknemers per leeftijdsklasse

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

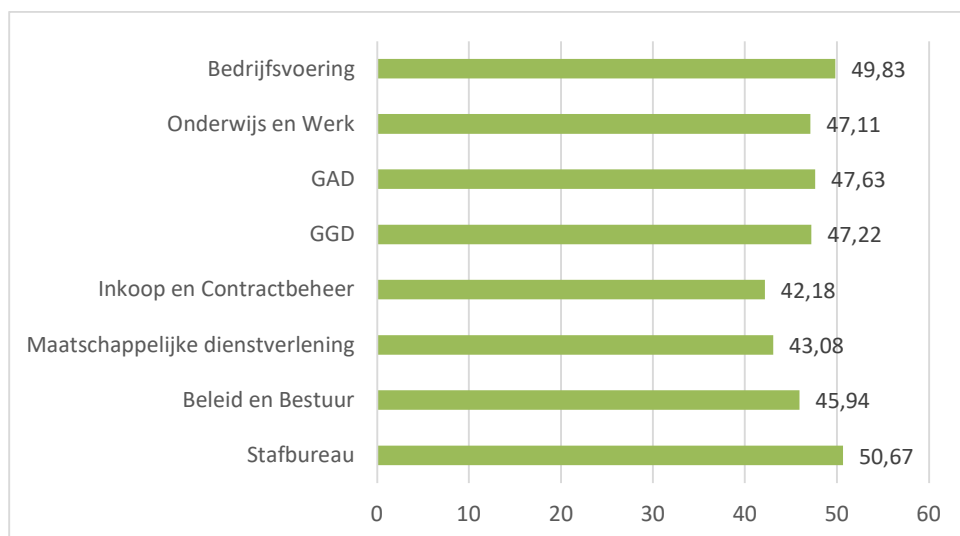
De cijfers van 2024 zijn procentueel vergelijkbaar met de voorgaande jaren.

Het is goed om te zien dat het aantal werknemers in de leeftijdsklasse 25-34 jaar is gestegen.

Leeftijds- klassen	2022				2023				2024			
	M	V	Totaal	%	M	V	Totaal	%	M	V	Totaal	%
<25	4	4	8	1,6%	4	8	12	2,4	2	3	5	1
25-34	25	45	70	13,9%	22	54	76	15	28	66	94	17,7
35-44	46	94	140	27,8%	52	90	142	28	54	91	145	27,3
45-54	37	87	124	24,6%	36	80	116	22,8	31	85	115	21,6
55-64	45	100	145	28,8%	48	95	143	28,1	52	101	151	28,4
>=65	10	7	17	3,3%	6	13	19	3,7	1	20	21	4
Totaal	167	337	504	100%	168	340	508	100%	168	366	532	100%

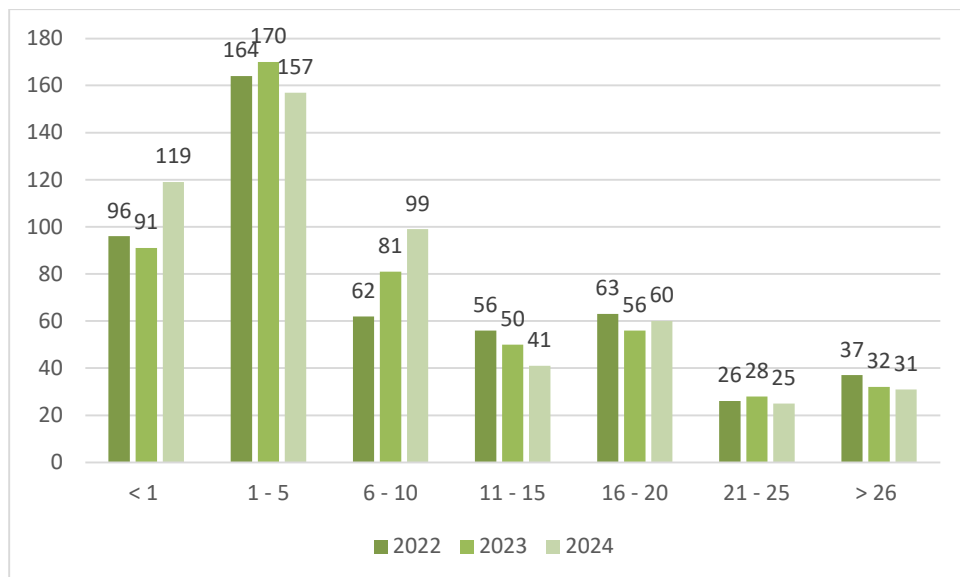
Gemiddelde leeftijd

De gemiddelde leeftijd bij De Regio was in 2024 46,86 jaar. De gemiddelde leeftijd bij De Regio was in 2023 47,1 jaar. In 2022 was dat 47,5. De gemiddelde leeftijd is ten opzichte van 2023 iets gedaald. Net als in voorgaande jaren zaten de meeste werknemers in de leeftijdsgroepen van 35 tot en met 64 jaar. De gemiddelde leeftijd per RVE is te zien in onderstaande tabel.



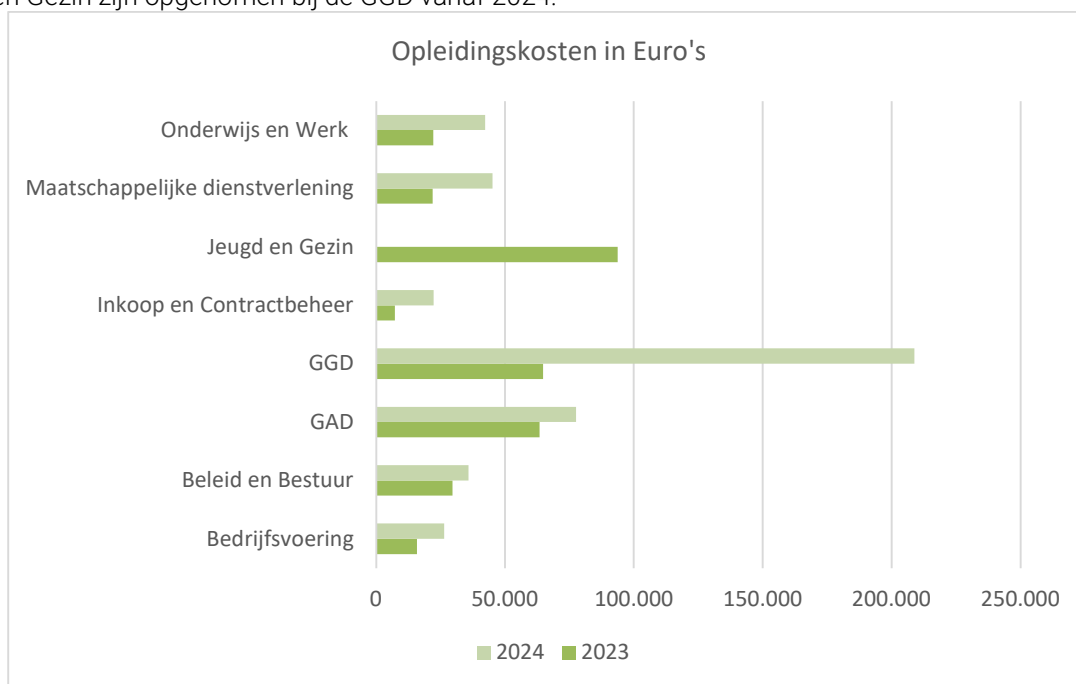
Duur dienstverband

Het aantal werknemers met een dienstverband tot 1 jaar was in 2024 iets hoger dan in 2023 en 2022. Dit komt door de toename in aantal FTE waardoor de instroom bij de Regio in 2024 hoger was dan in 2023. Vooral bij de RVE's GGD en Beleid & Bestuur is aantal FTE toegenomen. Nagenoeg alle nieuwe werknemers krijgen in eerste instantie een dienstverband voor één jaar.



Opleidingen en Mobiliteit

Opleidingskosten per RVE - Mede vanwege de toenemende aandacht voor verdere ontwikkeling en professionalisering van werknemers, zijn na een daling in 2022 de opleidingskosten in navolging van 2023 voor bijna alle RVE's gestegen in 2024. Omdat de RVE's Jeugd en Gezin en de GGD zijn samengevoegd, zijn er geen opleidingskosten voor Jeugd en Gezin in onderstaand overzicht te zien. De opleidingskosten van Jeugd en Gezin zijn opgenomen bij de GGD vanaf 2024.



Arbeidsmarkt(communicatie) – net als in 2023 was er in 2024 nog altijd sprake van een krappe arbeidsmarkt. Dat is, zoals aangegeven, terug te zien in de in- en uitstroomcijfers die de afgelopen jaren 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 of werden op een later moment opnieuw opgezet.

In totaal zijn er 73 vacatures in 2024 uitgezet. Daarvan zijn er 44 ingevuld. Voor een aantal vacatures is een (tijdelijke) interne oplossing gevonden of (tijdelijk) een externe medewerker ingehuurd.

Voor het publiceren van de vacatures maakte de Regio in 2024, naast het eigen intranet (de BinnenBand, nu Regionet), gebruik van de volgende kanalen: Gemeentebanen, GGD/GHOR Kennisnet en LinkedIn. Voor moeilijk vervulbare vacatures wordt ook gebruik gemaakt van andere kanalen, zoals Indeed, Binnenlands Bestuur en diverse branche gebonden kanalen.

Vanaf het 4e kwartaal 2024 publiceert De Regio alle vacatures ook op de vernieuwde pagina 'werken bij de Regio' van onze eigen Regio Gooi en Vechtstreek website en worden alle vacatures in een nieuw en aantrekkelijker format gepubliceerd.

Interne mobiliteit – het thema interne mobiliteit blijft actueel. De Regio biedt werknemers graag de mogelijkheid en kansen om zich te (blijven) ontwikkelen. Ook in het kader van re-integratie van zieke werknemers wordt gekeken of functies en vacatures tijdelijk door deze werknemers kunnen worden ingevuld als re-integratie op de eigen werkplek (tijdelijk) niet mogelijk of wenselijk is.

Inclusief Werkgeverschap

De Regio streeft ernaar een afspiegeling te zijn van de samenleving waarvoor zij werkt. Vanuit het strategisch personeelsbeleid bouwen we zoals gezegd stapje voor stapje verder aan een meer diverse en inclusieve organisatie. Dat begint met bewustwording binnen de organisatie.

In 2024 is een eerste stap gezet op het gebied van diversiteit met het vaststellen van een Gendergelijkheidsplan (GEP). Mede door het publiceren van deze GEP op onze website verklaart De Regio dat gendergelijkheid bewust als uitdaging wordt opgenomen in interne activiteiten van De Regio. Tevens wordt dit in onze werving en selectie uitingen meegenomen, we willen een brede (diverse en inclusieve) doelgroep aanspreken.

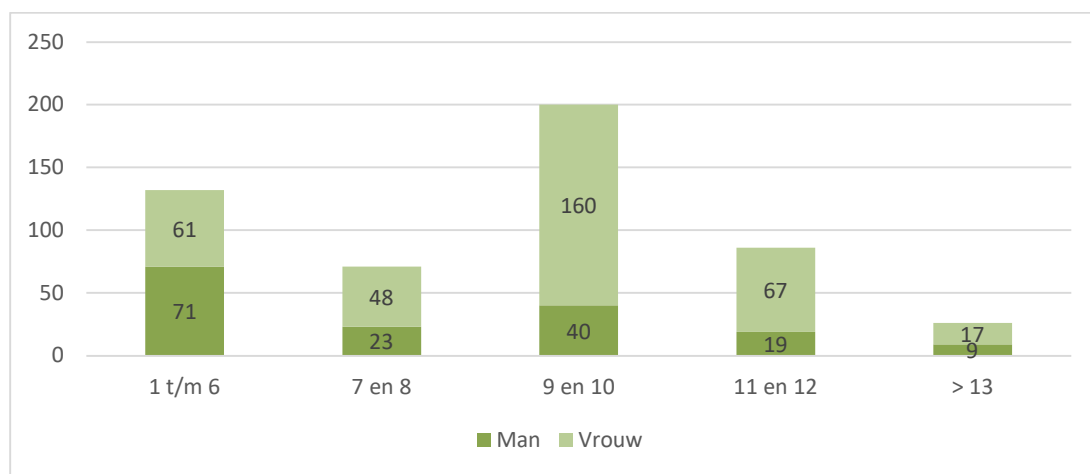
We willen als Regio verder kijken dan alleen een gelijke man-vrouw verdeling (GEP). In 2025 wordt hier vervolg aan gegeven door vanuit wet banenafpraak ook andere doelgroepen aan te trekken. Daarmee willen we een meer diverse en inclusieve organisatie zijn waarbij we inzetten op talent aantrekken, de beste mensen op de juiste plek en gendergelijkwaardigheid vanuit een breder genderperspectief dat uitgaat van alle verschillende genderidentiteiten.

Arbeidsvoorwaarden

Inschaling

De meeste werknemers waren in 2024 ingeschaald in schaal 9 en 10, gevolgd door schaal 1 tot en met 6. Dat is vergelijkbaar met 2023.

In de meeste salarisschalen was het aantal 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 werknemers zijn ingeschaald in schaal 5 tot en met 6 en waar meer mannen dan vrouwen werken.



Cao SGO

De Cao SGO heeft een looptijd tot en met 31 maart 2025. De onderhandelingen over een nieuwe Cao lopen nog ten tijde van het opstellen van dit sociaal jaarverslag.

Toegevoegde of aangepaste regelingen in het personeelshandboek

In 2024 zijn meerdere personeelsregelingen aangepast of nieuw toegevoegd aan het personeelshandboek, onder andere als gevolg van wijzigingen in de Cao. Hieronder volgt een korte opsomming:

- Regeling gesprekscyclus - nadere invulling gegeven aan de kernwaarde Ontwikkeling & Ontplooiing. De gesprekscyclus heeft als doel om met werknemers tot heldere werkafspraken te komen en in gesprek te gaan over onderwerpen zoals opleidingen, ontwikkeling/loopbaan, belastbaarheid/vitaliteit, doelstellingen, etc.
- Formulier reiskosten woon-werkverkeer – het formulier is aangepast om aan de CO2 rapportage verplichting als werkgever te kunnen voldoen.
- Strategisch personeelsbeleid (SPB) 2024 tot en met 2026 – hierin is op strategisch niveau het personeelsbeleid beschreven (het vormt een kapstok) welke richting geeft vanuit concernniveau (middels kaders, beleid, regelingen en instrumenten). Op onderdelen zal nog concretisering moeten plaatsvinden door middel van onderliggend beleid.
- Gendergelijkheidsplan (GEP) – deze is in navolging van het SPB opgeteld om ons streven naar een diverse en inclusieve organisatie verder te ondersteunen.
- Sociaal statuut – hierin worden de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen vastgelegd, die nodig zijn om de personele gevolgen van een wijziging of inkrimping van de organisatie (hierna 'reorganisatie') op een sociaal verantwoorde wijze te regelen.
- Reglement regionale geschillencommissie – vernieuwd, deze is ingesteld om bij een geschil tussen de werknemer en de werkgever over de individuele toepassing van een functiewaarderingssysteem, de uitvoering van afspraken uit een Van werk naar werk-traject en de individuele toepassing van

bepalingen uit een sociaal plan of sociaal statuut te bemiddelen. En -als die bemiddeling geen resultaat heeft- een zwaarwegend advies te geven aan de werkgever voor oplossing van het geschil.

- o Regeling Preventie en Verzuim – vormt een kapstok voor diverse maatregelen en middelen gericht op duurzame inzetbaarheid.
- o BHV beleidsplan – vernieuwd, geeft richtlijnen aan hoe de bedrijfshulpverlening op de verschillende locaties vormgegeven en ingericht moet worden.
- o Arbeidsomstandighedenbeleid – vernieuwd, een kapstok voor de invulling van wettelijke vereisten en voorschriften.

Arbeidsomstandigheden

De Regio heeft goed werkgeverschap hoog in het vaandel staan en zorgt er te allen tijde voor dat de werkomstandigheden van haar medewerkers voldoet aan de wettelijke gestelde eisen.

Het draait hierbij om een wederzijdse inspanning (van zowel de werkgever als de werknemer) om een gezonde, veilige en productieve werkomgeving te creëren.

Preventieboog

- *Arbodienst* – op regelmatige basis vindt er overleg plaats tussen arbodienst, HR en management over het ziekteverzuim en worden aandachtspunten besproken en de mogelijke gezamenlijke aanpak van deze aandachtspunten onderzocht. De Regio werkt samen met Dignus Arbo voor de arbodienstverlening.
- *Vertrouwenspersoon* – de Regio beschikt over twee vertrouwenspersonen, beiden externe vertrouwenspersoon via GIMD. In 2024 is er vanuit De Regio vijf keer een beroep gedaan op de externe vertrouwenspersonen. Het gaat hierbij om meldingen van grensoverschrijdend gedrag. De vertrouwenspersonen benadrukken hoe belangrijk het is om een sociaal veilige werkomgeving te creëren. Sociaal veilig werken betekent dat werknemers zich veilig voelen om vrij, ongestoord en onbevangen hun werk te kunnen doen. Daar waar dit onverhoopt niet mogelijk is, biedt veilig melden en veilig oplossen mogelijk uitkomst om het ongewenste gedrag te stoppen.
- *Bedrijfsmaatschappelijk werk* – In 2024 zijn er 25 nieuwe aanmeldingen gedaan en zijn er 17 dossiers afgesloten. Waar in 2022 slechts 19% van het aantal werknemers dat zich aanmeldde bij de bedrijfsmaatschappelijk werker dat op eigen initiatief deed, was dit in 2023 45% en in 2024 is dit vergelijkbaar gebleven met 41%. Ook werden de werknemers, na overleg, aangemeld door hun leidinggevende (eveneens 41%), door de bedrijfsarts (12%) of door een andere verwijzer (6%). De aanleiding om een afspraak te maken met bedrijfsmaatschappelijk werk lag voor 32% op het gebied van arbeidsomstandigheden en voor 44% in persoonlijke omstandigheden, waarbij de hulpvraag voor 13% onder de noemer werk-privébalans geschaard kon worden. In 50% van de gevallen was een doorverwijzing naar een andere vorm van hulpverlening niet nodig, in 11% van de gevallen volgde een doorverwijzing naar een psycholoog, een forse daling ten opzichte van 2023 (27%), mogelijk gaan deze mensen rechtstreeks via de bedrijfsarts. Bij de intakegesprekken in 2024 was er in 35% van de gevallen sprake van dreigend verzuim. Dat percentage is gedaald naar 6% bij afsluiting van de dossiers.

Vitaliteit

De Regio vindt het belangrijk dat alle werknemers 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 (SPB).

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

- *Vitaliteitsbudget* – De organisatie wil zich de komende jaren inzetten voor gezondere, vitalere en gemotiveerde werknemers. Vitale werknemers dragen bij aan een hogere motivatie, duurzame inzetbaarheid, gezonde werkethos en een lager verzuimpercentage. Tevens wil de organisatie voldoen aan “goed werkgeverschap” en zich meer te richten op gezondheidsbevordering als middel om het verzuimpercentage te verlagen. Voor de jaren 2024-2026 is er een Regio breed vitaliteitsbudget van € 100.000 per jaar. Voor de benutting hiervan wordt jaarlijks een vitaliteitsprogramma opgesteld met daarin interventies die geschikt zijn voor alle individuele werknemers van De Regio en interventies voor bepaalde doelgroepen (op advies van de Bedrijfsarts en de Bedrijfsmaatschappelijk werker). Daarnaast is er per RVE ook nog een apart vitaliteitsbudget

beschikbaar gesteld van 0,5% van de loonsom. Dit budget kan worden ingezet voor fysieke gezondheid, mentaal welzijn en teambuilding.

- *Stoelmassage* – de Regio biedt alle werknemers 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.
- *IKB-aanschaf fiets, sportabonnement en sportaccessoires* – omdat fietsen en sporten bijdraagt aan vitaliteit, kunnen werknemers via hun IKB met belastingvoordeel een fiets aanschaffen, een sportabonnement afsluiten en/of sportaccessoires kopen.

Arbo

In 2024 is het Arbeidsomstandighedenbeleid (Arbobeleid) vastgesteld. Dit beleid 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, leidinggevend 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.

Naast het Arbobeleid, is in 2024 ook een nieuw verzuimbeleid (regeling Preventie en Verzuim) en BHV beleid vastgesteld in 2024.

Hieronder wordt een aantal Arbo-kengetallen toegelicht:

- *Werkplekonderzoeken en beeldschermbrillen* – in 2024 zijn er op verzoek acht (8) werkplekonderzoeken gedaan en zijn er dertien (13) beeldschermbrillen aangevraagd.
- *Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)* – in 2025 wordt de RI&E regio breed opnieuw gedaan om te voldoen aan alle wettelijke eisen. Vervoer B.V. en de RAV doen hier niet aan mee, deze voeren een eigen RI&E uit.
- *Bedrijfshulpverlening (BHV)* – In 2024 waren er op de diverse werklocaties voldoende BHV'ers actief, die allen hun basistraining dan wel de herhalingstraining hebben gevolgd.
- *Agressie en geweld* – in 2020 is een Agressie-interventieteam (AIT) opgericht. Dit team levert bijstand bij (dreigende) agressie-incidenten. Zij hebben allen de tweedaagse, verplichte, training gevolgd.
Voor verdere professionalisering zijn 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.
- *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 2024 zijn bij de GAD de volgende incidenten geregistreerd:

Milieu-incident	2
Bijna ongeval / gevaarlijke situatie	18
Brand	2
Kleine incidenten (opgelost door EHBO)	11

Bij de andere RVE's is in 2024 géén arbeidsongeval geregistreerd.

In 2024 zijn er 5 Meldingen Incidenten en Calamiteiten (MIC) gedaan, allen vanuit de GGD.

Voor 2025 gaat er op het gebied van arbeidsomstandigheden speciale aandacht uit naar:

Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

De RI&E is een wettelijk verplicht document waarin alle bedrijfsrisico's beschreven staan. Hierin staat beschreven of het werk gevaarlijk of ongezond kan zijn voor medewerkers. Na de RI&E volgt het Plan van Aanpak. Hierin wordt beschreven welke risico's prioriteit hebben en wie verantwoordelijk is voor de opvolging hiervan. De preventiemedewerker coördineert de uitvoering van het Plan van Aanpak. De RI&E is een wettelijke verplichting en herhaalt zich iedere 3 tot 5 jaar.

Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

Het PMO geeft inzicht in het welbevinden van de medewerker door in te zoomen op de stressoren, de energiebronnen en het werk/privé balans door middel van het invullen van een vragenlijst die aan alle medewerkers wordt aangeboden. Tevens kunnen er korte medische onderzoeken gedaan worden om een beeld te krijgen van de lichamelijke gezondheid van de medewerkers. Deze testen zijn momentopnames.

Het PMO is volgens de Arbowet een verplicht onderdeel dat de werkgever periodiek dient aan te bieden aan zijn medewerkers. De wet stelt echter geen eis aan de term "periodiek". Dit mag door de organisatie zelf bepaald worden.

Nieuw meldingsplatform

Jaarlijks wordt het Veiligheidsbeleid geevalueerd. In 2024 kwam naar voren dat er weinig meldingen worden gedaan door werknemers op het gebied van Arbo en Sociale veiligheid.

In 2025 wordt er een meldingsplatform ontwikkeld waardoor eenvoudig de volgende meldingen gedaan kunnen worden: (bijna) arbeidsongevallen, MIC-meldingen (Melding Incident Cliënt en meldingen ongewenste omgangsvormen). Bij dit laatste kan gedacht worden aan: agressie & geweld, discriminatie, pesten/buitensluiten en seksuele intimidatie.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in De Regio lag in de afgelopen jaren hoger dan het landelijk gemiddelde. 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:

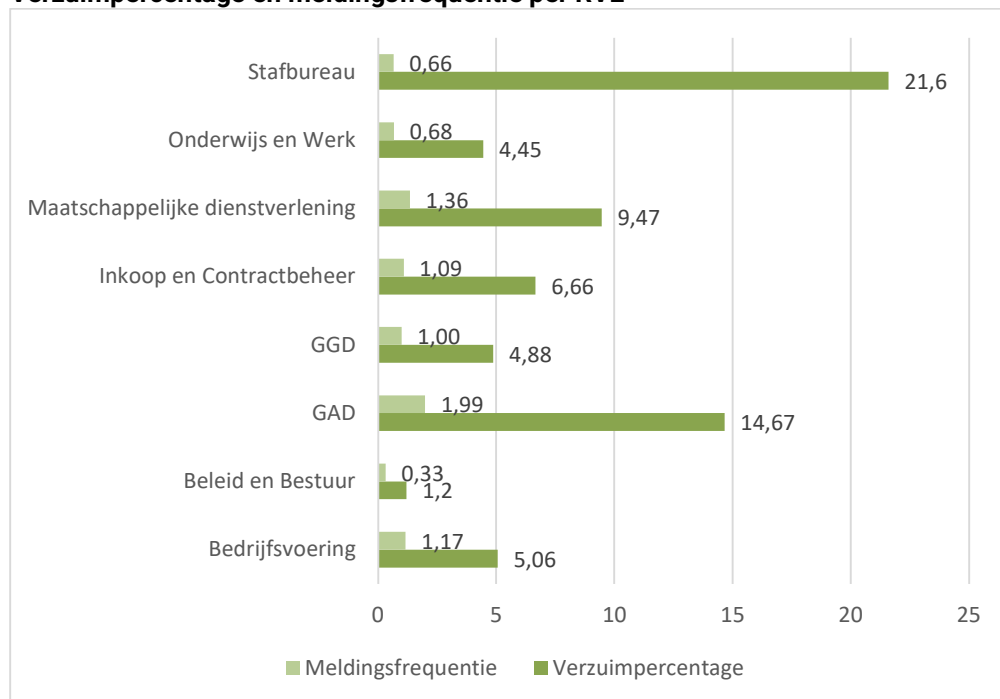
- Onderzoek naar ziekteverzuim binnen De Regio gericht op cijfers en oorzaken;
- Verzuimdata inzichtelijk maken door middel van een verzuimdashboard;
- De (wettelijke) kennis over ziekteverzuim bij de leidinggevenden bevorderen;
- Verzuimdossiers in lijn brengen met Wet Verbetering Poortwachter;
- Een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

In 2024 zijn de verzuimcijfers grotendeels gedaald, bij de GAD zijn zowel de meldingsfrequentie als het ziekteverzuimpercentage gestegen. Hieronder wordt een aantal kengetallen toegelicht. Alle genoemde verzuimcijfers zijn inclusief 'vangnet'. Onder vangnet vallen de volgende situaties:

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

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

Verzuimpercentage en meldingsfrequentie per RVE

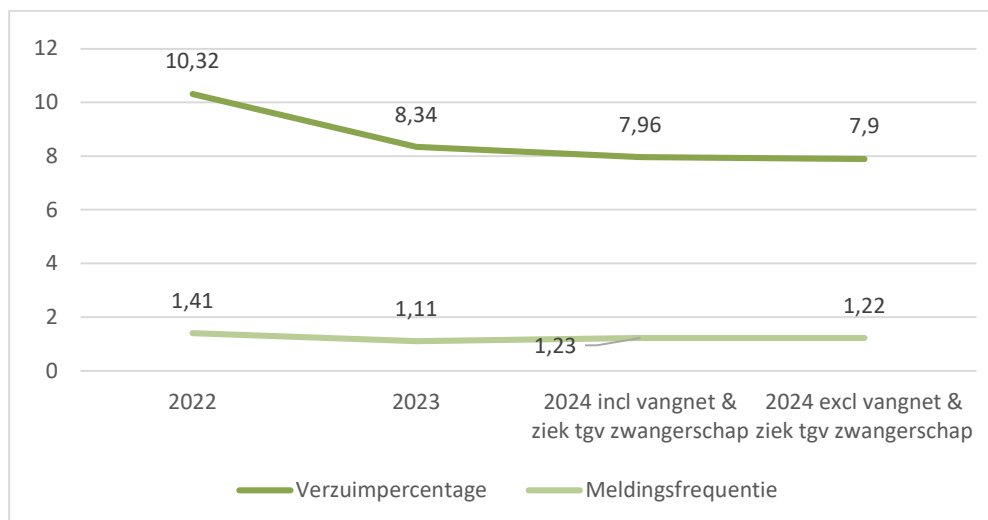


Net zoals voorgaande jaren was het verzuim binnen de GAD hoog. Door een gerichtere verzuimaanpak en een betere verzuimbegeleiding binnen de GAD is het verzuim gedaald van 17,37% in 2022 naar 12,78% in 2023, maar in 2024 is het desondanks gestegen naar 14,67%. De meldingsfrequentie is van 1,58 in 2023 naar 1,99 in 2024 gestegen. De GAD wordt apart vermeld omdat de GAD een ander type organisatie dan de overige RVE's.

De GAD heeft in 2024 een VP van 14,67%. Maatschappelijke Dienstverlening (MaDi) heeft een VP van 9,47%.

De meldingsfrequentie (MF) van de Regio is gedaald van 1,41 in 2022 naar 1,11 in 2023, en is weer iets gestegen naar 1,23 in 2024. De GAD heeft een MF van 1,99. MaDi heeft een MF van 1,36.

Verzuimpercentage en meldingsfrequentie



Het verzuimpercentage (VP) van De Regio is gedaald van 10,32% in 2022 naar 8,34% in 2023 naar 7,96% inclusief de GAD in 2024.

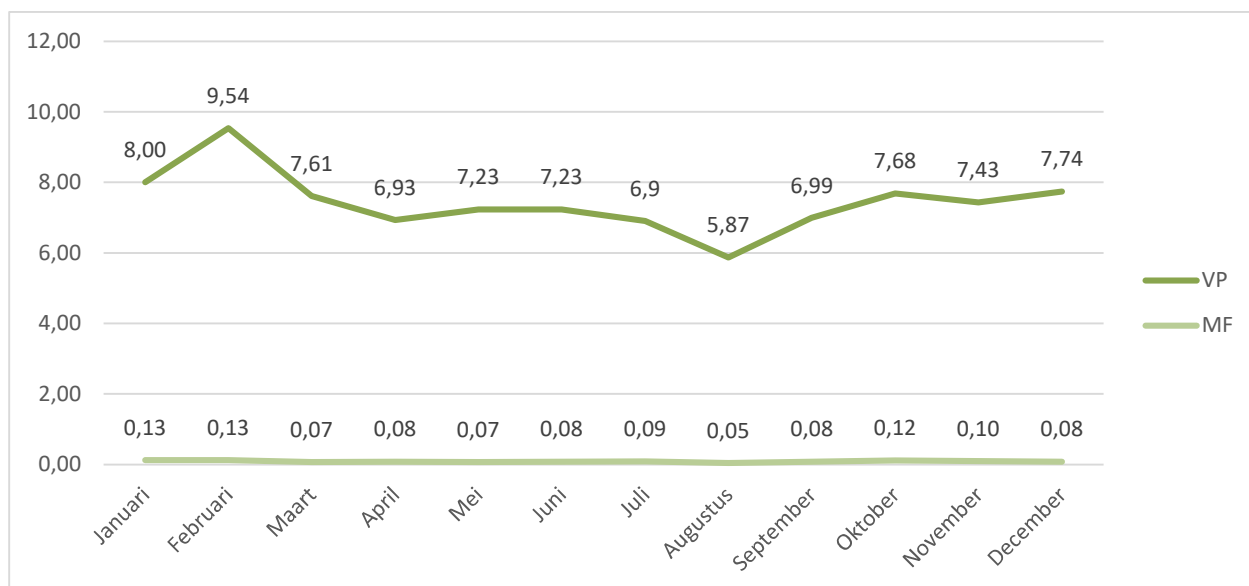
Exclusief vangnet en ziekte t.g.v. zwangerschap daalt het VP iets naar 7,90 en de MF naar 1,22.

Beide cijfers kunnen nog niet vergeleken worden met landelijke cijfers, omdat die pas midden 2025 worden gepubliceerd. 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)
2024	7,96	nmb	1,23	nmb

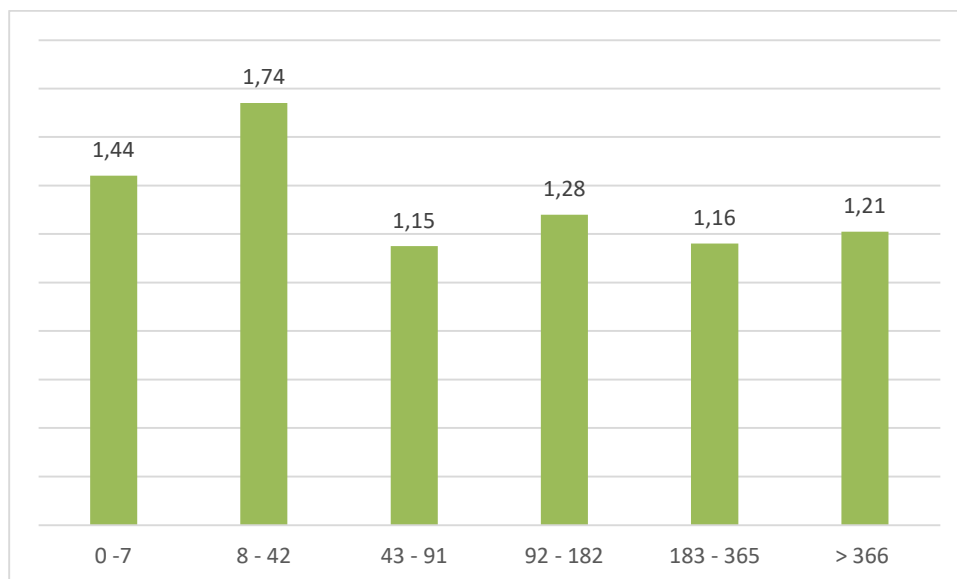
Er is een daling zichtbaar in het verzuimpercentage, met een lichte toename van de meldingsfrequentie.

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)virussen. Oplopend verzuim in het najaar wordt vooral veroorzaakt door (griep)virussen. Het verloop van het landelijk ziekteverzuim laat een vergelijkbaar beeld zien.

Verzuimduur – bijdrage aan verzuimpercentage



Bovenstaande grafiek laat zien hoe de verzuimduur zich verhoudt tot het totale verzuimpercentage. De verzuimduur is als volgt te categoriseren:

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

In bovenstaande grafiek wordt de verzuimduur in dagen op de y-as afgezet tegen het % van het totale verzuimpercentage van 7,96% in 2024.

Kort verzuim van 0-7 dagen vertegenwoordigt 1,44%, middellang verzuim van 8-42 dagen vertegenwoordigt 1,74%.

Het grootste deel van het verzuim bij De Regio komt vanuit lang (43-365 dagen) en zeer lang (>366 dagen) verzuim, met respectievelijk 3,59% en 1,21% - gezamenlijk 4,8 van de 7,96% procent.

In 2024 zijn er totaal 68 meldingen actief die langer duren dan 43 dagen.

Maar liefst 33 van deze meldingen liggen bij de GAD, 14 bij de GGD, 9 bij MaDi (allen team Veilig Thuis).

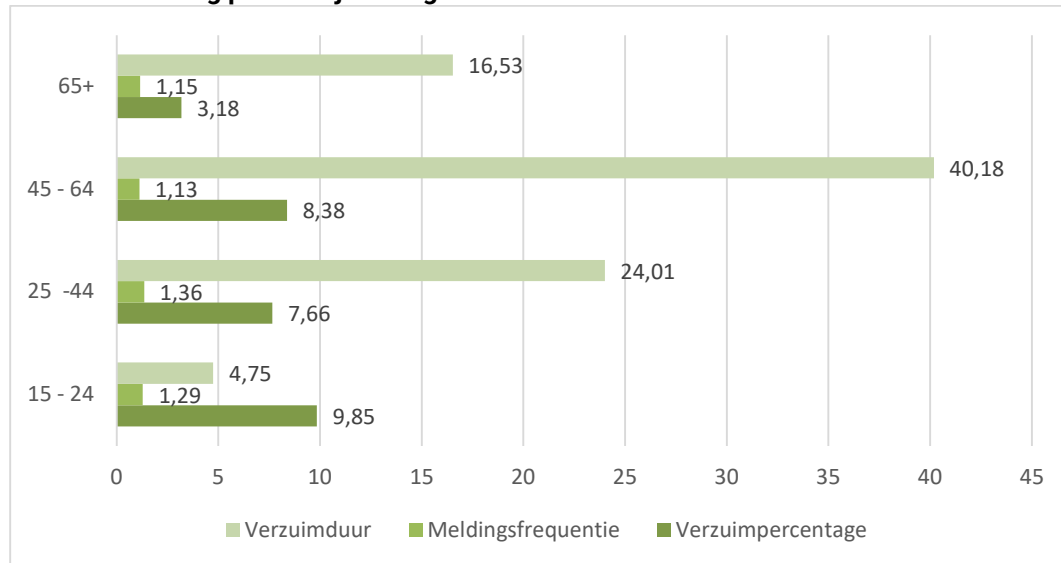
Rest 4 meldingen bij Bedrijfsvoering, 3 meldingen bij Onderwijs en Werk, 3 bij Inkoop & Contractbeheer, en 1 bij Beleid en Bestuur.

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 op het gebied van fysieke belasting een aantal maatregelen doorgevoerd en verder onderzocht. Dit omdat de P-90 norm eerder is komen te vervallen. De wettelijke voorgestelde Leidraad Fysieke Belasting is landelijk niet aangenomen. Vanuit goed werkgeverschap heeft de GAD gezamenlijk met de Ondernemingsraad besloten om de norm te hanteren van de Leidraad Fysieke Belasting.

- De norm Leidraad Fysieke Belasting wordt gehanteerd voor de Chauffeur/Beladers van het Team Inzameling.
- Er is onderzocht 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.
- Er is onderzocht 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 blijft het gedrag van werknemers 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.

Verzuimverdeling per leeftijdscategorie



In de leeftijdscategorie 15-24 jaar is het verzuimpercentage het hoogst, namelijk 9,85%. De meldingsfrequentie in deze categorie is iets boven de norm (namelijk 1,29) en er is sprake van kort verzuim (4,75 dagen). Ook heeft De Regio weinig werknemers in deze leeftijdscategorie, waardoor al snel een procentueel hoog verzuim wordt genoteerd.

In de leeftijdscategorie 25 tot 44 jaar zijn de meeste ziekmeldingen per medewerker (1,36), de verzuimduur is daar lang met 24,01 dagen. Deze leeftijdscategorie omvat een substantieel deel van De Regio werknemer populatie met circa 190 werknemers totaal.

Werknemers in de leeftijdscategorie van 45-64 jaar melden zich weinig ziek, maar als ze zich ziekmelden blijven ze langer ziek, 40,18 dagen gemiddeld in 2024.

Elke leeftijdscategorie heeft eigen aandachtspunten op het gebied van ziekteverzuim.

Voortdurende aandacht voor ziekteverzuim, ook in 2025

Ondanks een kleine daling van het verzuimpercentage, is het dalen van het Ziekteverzuim een belangrijke opgave voor 2025. Het doel is om het ziekteverzuim verder te verlagen en uiteindelijk beheersbaar te maken en te houden. Het is belangrijk om hierop te sturen aan de hand van een vastgestelde norm per RVE, hierbij wordt specifiek rekening gehouden met de aard van de werkzaamheden.

Om dit te bereiken, zijn er twee invalshoeken: preventie van verzuim en adequate verzuimbegeleiding. Aan verzuimbegeleiding is in navolging van 2023 het afgelopen jaar ook veel aandacht besteed en er zijn stappen gezet om leidinggevendenden meer training en ondersteuning te geven in het voeren van het gesprek met hun werknemers over verzuim. Onderzocht wordt hoe dit nog verder verbeterd kan worden. Op individueel niveau kan bijvoorbeeld gekeken worden naar de behoefte bij managers aan bijvoorbeeld het (verder) 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 werknemers en in 2024 is dit verder opgepakt. Hoe wordt bereikt dat de werknemers gezond, vitaal en met veel werkplezier aan het werk zijn bij De Regio? In 2024 is dit, in het Strategisch Personeelsbeleid, verder uitgewerkt. 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 werknemers van de Regio te bereiken.