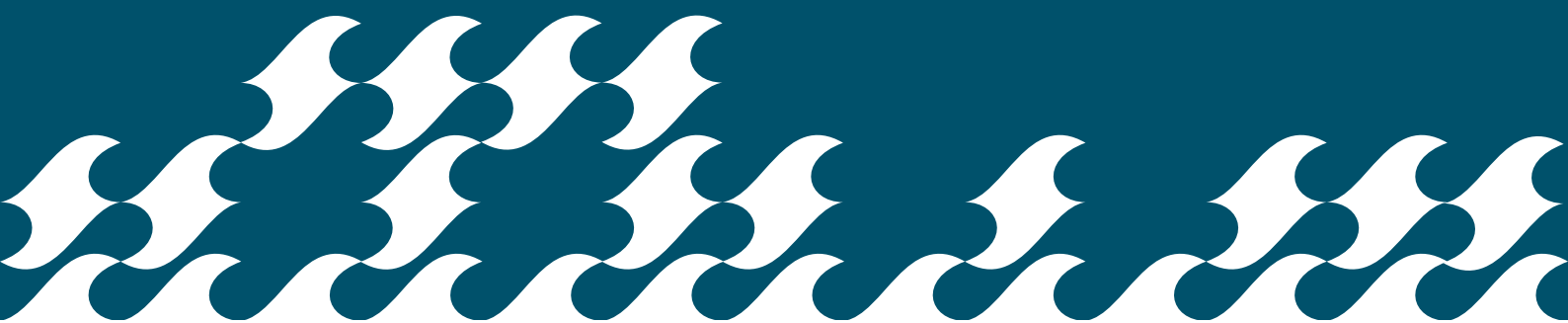


Sociaal jaarverslag 2023



Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Gevoerde sociale beleid	4
2. Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden	10
3. Integriteit, privacy en meldingen	16

Inleiding

Voor u ligt het sociaal jaarverslag 2023. In het sociaal jaarverslag maken wij voor de Ondernemingsraad (OR) inzichtelijk welk sociaal beleid in 2023 is gevoerd en welke consequenties dit heeft gebracht. De opbouw van het sociaal jaarverslag is ook dit jaar weer overgenomen van de opbouw die in de Wet op de Ondernemingsraden staat.

Voor een vergelijking met de landelijke cijfers wordt gebruik gemaakt van de Personeelsmonitor Gemeenten van het A&O fonds Gemeenten. De landelijke cijfers zijn die van gemeenten van vergelijkbare grootte (50.000 tot 100.000 inwoners).

Maurits en Margriet
December 2024





1. Gevoerde sociale beleid

Bij het sociale beleid gaan wij als basis uit van de daarvoor geldende regels uit bijvoorbeeld de cao-gemeenten en het Personeelshandboek. Op het moment dat het voor de situatie wenselijk is en ook mogelijk is, wordt maatwerk toegepast.

Medewerkersbelevingsonderzoek

Voor het jaarlijkse medewerkersbelevingsonderzoek (MBO) worden er elk jaar drie dezelfde vragen gesteld, aangevuld met vragen over een thema dat op dat moment bovenaan de agenda staat. Over dit thema gaan wij dan met elkaar het gesprek aan.

Enkele cijfers uit het MBO:

- 318 collega's hebben het onderzoek ingevuld
- 92% zou anderen aanbevelen om bij ons te komen werken
- 94% heeft plezier in het werk
- 86% benut kansen voor persoonlijke ontwikkeling

Kans voor gesprek en extra inzichten

We zien elk onderzoek als een kans om met elkaar in gesprek te gaan, om inzichten te verdiepen. Het is belangrijk om met elkaar te blijven praten over waarom het hier leuk is. Dat is de manier voor werkplezier op de langere termijn.

Kritische feedback

In het MBO 2023 stonden extra vragen over opbouwende kritische feedback. Kritisch zijn is iets wat we kunnen omarmen en benutten, juist doordat de werksfeer zo goed is. Dit kan ons helpen om verder te ontwikkelen. De cijfers geven aanleiding voor verdiepende gesprekken. Die zijn per afdeling gehouden. Daarnaast wordt dit onderwerp in 2024 voor de hele organisatie als thema opgepakt.

Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

In 2023 deed onze arbodienst HumanCapitalCare onderzoek: de Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). De RI&E beschrijft de risico's voor gezondheid en veiligheid van de werknemers. HumanCapitalCare verzamelde informatie via een vragenlijst, gesprekken en groepsinterviews.

In het verslag van HumanCapitalCare staan:

- Resultaten
- Ernst van de risico's
- Adviezen voor het plan van aanpak

Reacties op onderzoek

50% van de collega's heeft de vragenlijst ingevuld. Het aantal reacties per afdeling verschilde. HumanCapitalCare voerde ook gesprekken en hield interviews. Het onderzoek is representatief. Dat betekent dat de resultaten gemiddeld genomen gelden voor alle medewerkers van Gooise Meren.

Het RI&E-onderzoek is een momentopname. De resultaten laten zien hoe de situatie was van september 2023 tot en met november 2023.

Resultaten

HumanCapitalCare stelt vast dat we aandacht hebben voor gezond en veilig werken. Uit het onderzoek komen positieve resultaten, maar er is ook ruimte voor verbetering.

Positieve resultaten zijn bijvoorbeeld dat de collega's zelf invloed (autonomie) op het werk hebben. Dat er meer rust is. En dat we steun ervaren van collega's en van leidinggevenden. Wat beter kan is bijvoorbeeld voorlichting over gezond en veilig werken. Wat biedt de werkgever aan en wat kun je zelf doen. Bijvoorbeeld voor verminderen of voorkomen van werkdruk en werkstress.

Plan van aanpak en vervolg

De werkgroep RI&E is aan de slag gegaan met het plan van aanpak. In het plan van aanpak komt te staan hoe we risico's op welke manier kleiner willen maken of wegnemen.

Als het plan klaar is, ziet het proces er als volgt uit:

- Gesprek met Directieteam (DT), Managementteam (MT) en Ondernemingsraad (OR)
- Na akkoord van de OR, officiële vaststelling van het plan van aanpak.
- Uitvoeren van de acties uit het plan.

Op het moment dat het aan de orde is, worden medewerkers geïnformeerd. Doel is dat de gemeente Gooise Meren een gezonde en veilige werkplek is en blijft, waar mensen met plezier werken.

Duurzame inzetbaarheid en Vitaliteit

Gemeente Gooise Meren heeft een Vitaliteitsregeling. Doel is preventief en proactief de duurzame inzetbaarheid van de medewerker te ondersteunen en te bevorderen.

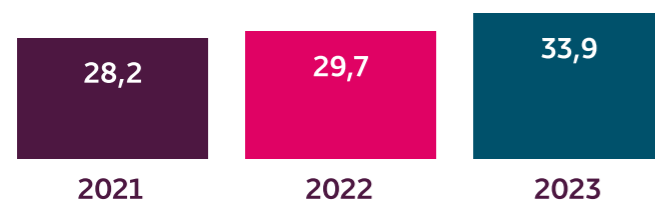
In 2023 is de vitaliteitsregeling geëvalueerd. 13 medewerkers hebben van de regeling gebruik gemaakt. Er is besloten de regeling met 1 jaar te verlengen tot 1 januari 2025. Eind 2024 wordt de regeling opnieuw geëvalueerd. Daarnaast beschikken medewerkers vanaf 2023 over meer verlof. Dit kan worden ingezet ter ontspanning en vermindering van werkdruk beleving en daarmee verbetering van de inzetbaarheid. In combinatie met de in 2022 ingevoerde continue dialoog en de Vitaliteitsregeling, is voor medewerkers een breed palet aan mogelijkheden ter ondersteuning van de duurzame inzetbaarheid aanwezig. Medewerkers kunnen er ook voor kiezen om wekelijks een paar uur verlof op te nemen en daarmee de werktijd te verminderen.

De Regeling vervroegd uittreden (RVU) is voor 62-jarigen een nieuwe optie. Diegenen die voldoen aan de voorwaarden kunnen per uiterlijk 31 december 2028 met RVU. Het grote verschil tussen de Vitaliteitsregeling en de RVU is het aantal uren dat de medewerker nog (duurzaam) inzetbaar is: bij de RVU gaat de medewerker volledig uit dienst. Daarmee heeft het een andere doelstelling dan de Vitaliteitsregeling.

Personeelsbudget

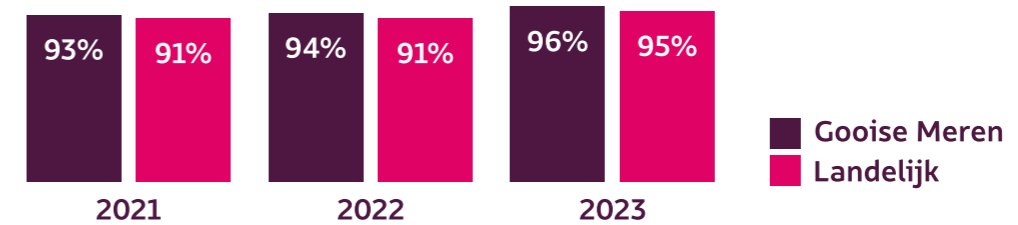
Het totale personeelsbudget (werkgeverskosten) was in 2023 € 35,2 miljoen (2022: € 33,7 miljoen). Het budget is op werkelijke basis met € 1 miljoen onderschreden. Deze onderschrijding op de afdelingsbudgetten wordt veroorzaakt door vacatures en bovendien heeft er dekking plaatsgevonden uit incidentele budgetten, zoals voor de opvang van Oekraïners, Energietransitie en Omgevingswet.

Uitbetaalde salarissen over drie jaren



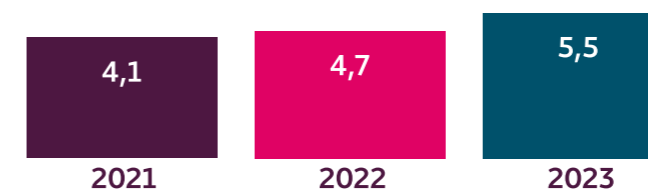
In 2023 is er voor € 33,9 miljoen aan salarissen uitbetaald. In 2022 was dit € 29,7 miljoen. De stijging ten opzichte van vorig jaar komt voornamelijk door de toename van formatie en daarbij de effecten van de cao (de werkelijke bezetting in 2023 bedroeg 431,84 fte).

Loonsom in procenten van het loonkostenbudget



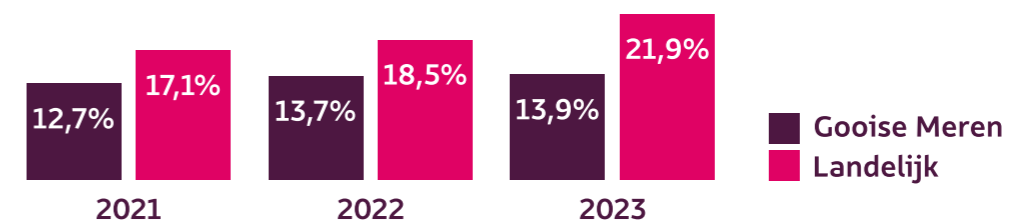
In 2023 is 96% van het geraamde loonkostenbudget uitgegeven, in 2022 bedroeg dit percentage 94%.

Uitgaven aan ingehuurd personeel

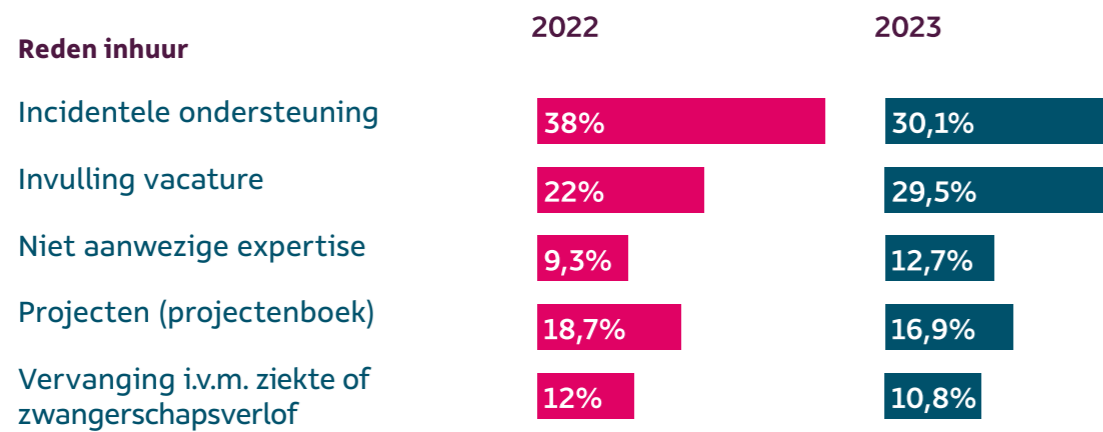


Er is € 5,5 miljoen uitgegeven aan inhuur personeel in 2023. In 2022 was dit € 4,7 miljoen. In enkele gevallen is er, veelal na verzoek van de opdrachtnemer en na beoordeling van ons, een indexering van het uurtarief toegepast.

Uitgaven aan ingehuurd personeel in procenten van de loonsom

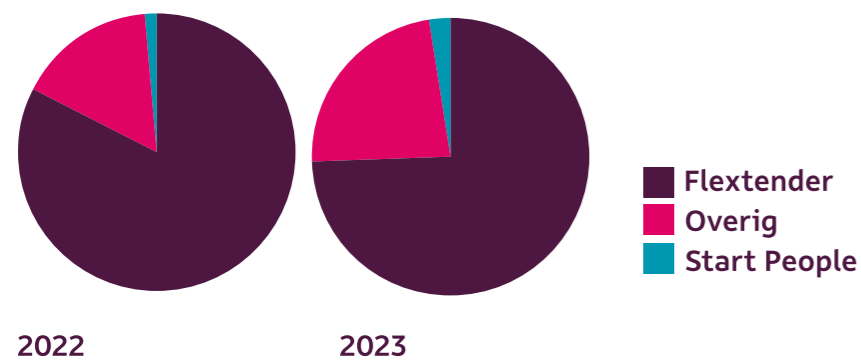


In 2023 is een lichte stijging te zien van de uitgaven aan ingehuurd personeel ten opzichte van de loonsom. Deze uitgaven zijn in Gooise Meren behoorlijk lager dan het landelijk gemiddelde, 13,9% ten opzichte van 21,9%.



Inhuur voor incidentele ondersteuning is met 8% toegenomen in 2023, ook is er meer inhuur geweest voor de invulling van vacatures, 6,5% meer dan in 2022.

Inhuur per bureau

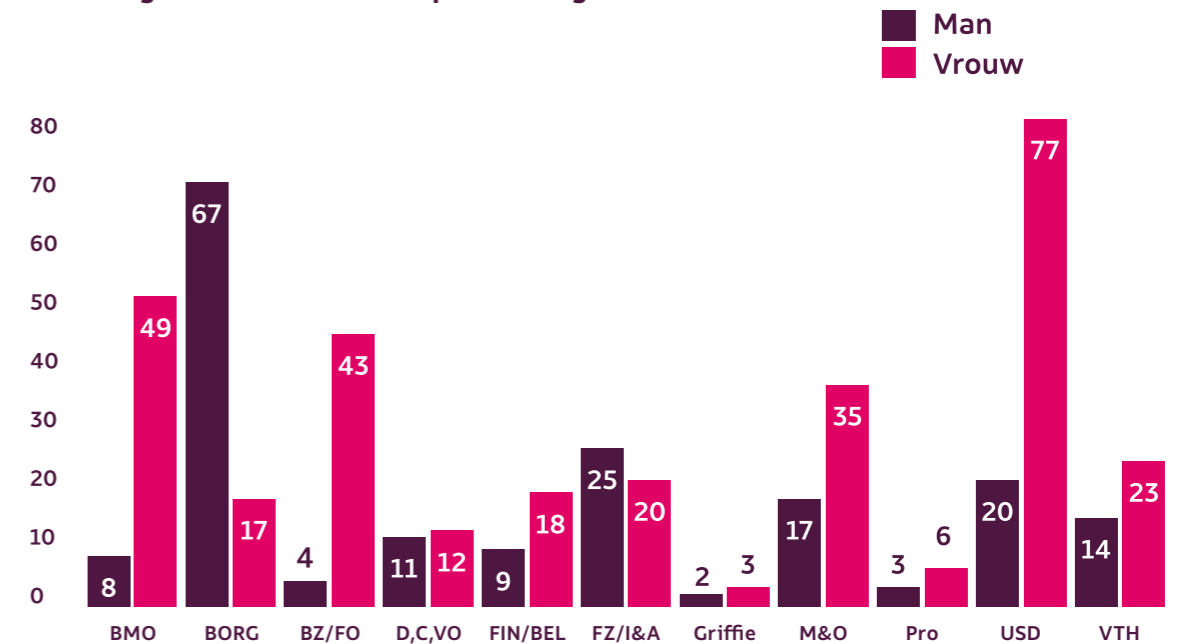


Via Flextender zijn ook in 2023 de meeste medewerkers ingehuurd.

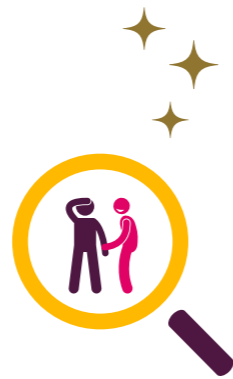
Personeelsbezetting

Op 31 december 2023 waren er 483 medewerkers in dienst, 180 mannen en 303 vrouwen. De verhouding man/vrouw is op 31 december 2023 37,3% om 62,7%.

Verdeling aantal medewerkers per afdeling



Wat opvalt is dat er in 2023 bij de afdeling USD veel vrouwen werkzaam zijn, 77 vrouwen en 20 mannen. Bij de afdeling BORG zijn 67 mannen werkzaam en 17 vrouwen. Bij de afdeling BZ/FO zijn 43 vrouwen werkzaam en 4 mannen. Voor de rest van de afdelingen is het aantal mannen en vrouwen ongeveer gelijk.



2. Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

In dit hoofdstuk schrijven wij over de arbeidsvoorwaarden en ook over de omstandigheden waaronder wij ons werk doen. Verzuim krijgt in dit hoofdstuk ook aandacht.

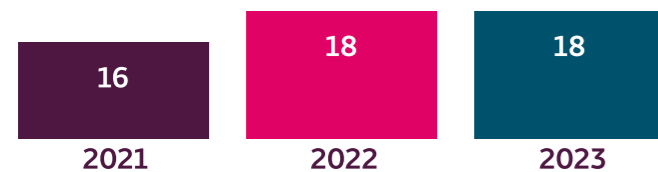
Pensioenovereenkomst, een winstdelingsregeling of een spaarregeling

Hierover zijn bij de gemeente Gooise Meren geen ontwikkelingen te melden.

Arbeids- en rusttijden en verlof

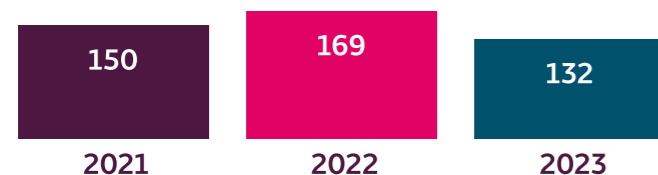
Daarin volgt gemeente Gooise Meren de cao-gemeenten en staat een uitwerking in de werktijdenregeling van het Personeelshandboek.

Ouderschapsverlof



In 2023 maakten 18 medewerkers gebruik van de ouderschapsverlofregeling. Dit aantal is gelijk aan vorig jaar. Ook dit jaar heeft een groot deel van de medewerkers, in overleg met de leidinggevende, gekozen voor spreiding van het ouderschapsverlof over een langere periode.

Kopen van verlof



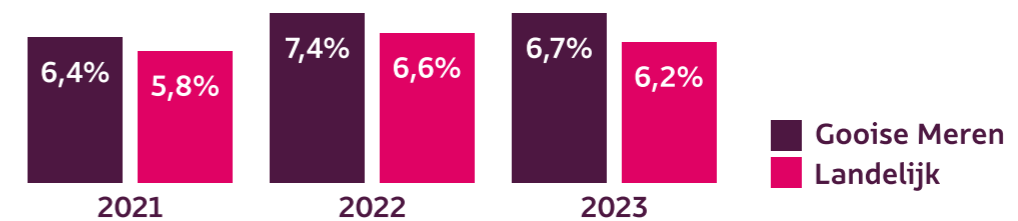
In 2023 hebben 132 medewerkers verlof gekocht, een daling van 37 medewerkers in vergelijking met 2022. Maximaal mag 4 x de aanstellingsduur worden gekocht. Het is niet bekend wat de reden is van deze daling.

Beloningssysteem en functiewaardering

Voor functiebeschrijving en -waardering maakt de gemeente Gooise Meren gebruik van HR21. Ten aanzien van beloning wordt de cao-gemeenten gevolgd. In 2023 is een Onderhoudsronde HR21 uitgevoerd, waarbij functies bij 7 afdelingen onder de loep zijn genomen. Deze Onderhoudsronde is uitgevoerd door bureau Leeuwendaal. Er zijn 33 functies opnieuw beschreven, met als ingangsdatum 1 januari 2024. De uiteindelijke herwaardering kost in 2024 € 258.888. Deze extra salariskosten zijn deels betaald uit het budget voor een toekomstgerichte organisatie en zijn deels door de afdelingen zelf opgevangen. Vanaf 2025 wordt dit meegenomen bij de opstelling van de Perspectiefnota.

Arbeidsomstandigheden, verzuim of re-integratie

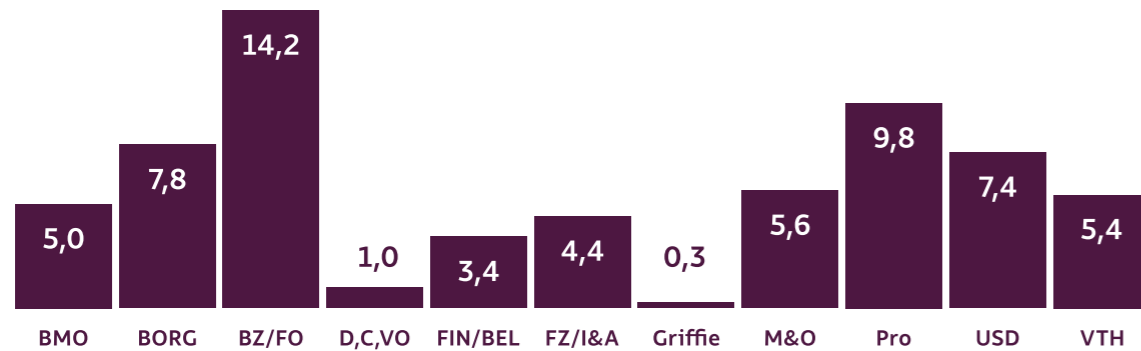
Verzuimpercentage



Het verzuimpercentage over 2023 is 6,7%. Dit is in vergelijking met 2022 een daling van 0,7% punt.

Dit verzuimcijfer werd grotendeels veroorzaakt door een aantal langdurig zieken. Het streven is om qua verzuimcijfer uit te komen op (of onder) de gemeentelijke verzuimnorm voor een gemeente van onze omvang. Data van het A&O fonds Gemeenten laten zien dat in heel 2023 het gemiddelde verzuimpercentage bij gemeenten 6,5% was. Voor gemeenten met tussen de 50.000 en 100.000 inwoners hanteert het A&O fonds een verzuimnorm van 5,4% in 2023. 7 afdelingen van de gemeente Gooise Meren zaten in 2023 ruim onder die verzuimnorm.

Verzuimpercentage per afdeling



In de grafiek Verzuimpercentage per afdeling is te zien dat het verzuim bij de afdelingen BZ/FO, Pro, BORG en USD in 2023 het hoogst was. Uit de analyse van de Arbodienst HCC kwam naar voren dat een groot deel van het verzuim privé gerelateerd is. Wij kiezen ervoor om per afdeling een plan van aanpak op te stellen om het verzuim omlaag te krijgen. Op die manier wordt maatwerk toegepast.

Contract arbodienst

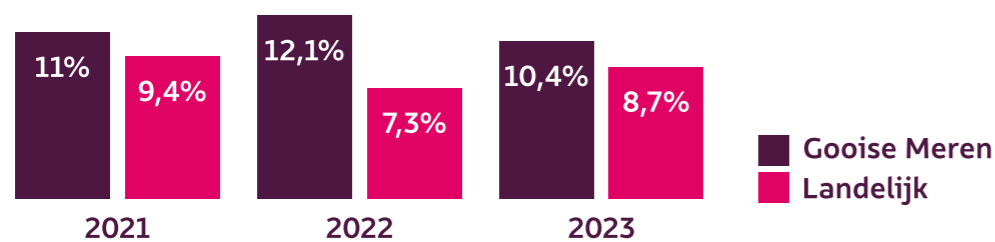
Uitvoering van het verzuimbeleid en de samenwerking met de arbodienst voor verzuimbegeleiding en preventie is gecontinueerd. Ook is een RI&E uitgevoerd. Het vaststellen van een opvolgend plan van aanpak en de (verdere) uitvoering daarvan volgt in 2024.

Aanstelling, ontslag of bevordering

In 2023 werden 83 vacatures uitgezet en kwamen er 89 medewerkers nieuw in dienst. Op sommige uitgezette vacatures zijn meer medewerkers aangenomen, bijvoorbeeld voor de functie medewerker onderhoud bij het team Beheer en service van de afdeling Beheer openbare ruimte en gebouwen.

Er vertrokken 50 medewerkers waarvan 28 medewerkers overstapten naar een andere werkgever en er 9 medewerkers met (vervroegd) pensioen gingen.

Uitstroom in percentages



Het uitstroompercentage voor gemeente Gooise Meren ligt met 10,4% boven het landelijk gemiddelde van 8,7% in 2023.

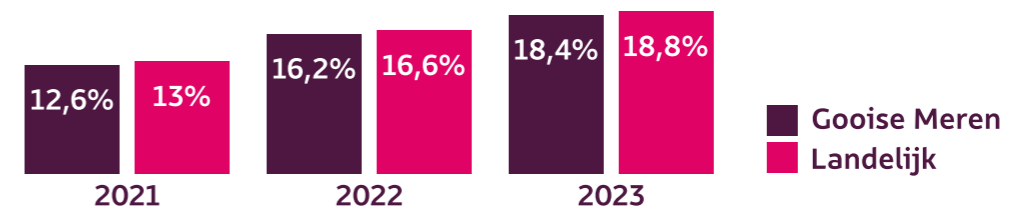
De redenen voor vertrek naar een andere werkgever waren divers, dit wordt gemonitord door vertrekkende medewerkers de mogelijkheid te geven een exit formulier in te vullen. Over 2023 en de eerste drie maanden van 2024 hebben 30 medewerkers dat gedaan.

- 38% van hen vertrok voor een andere functie
- 38% noemde meer doorgroeimogelijkheden als belangrijkste reden
- 18% wilde minder reistijd
- 12% koos voor een hoger salaris
- 6% zocht betere (secundaire) arbeidsvoorwaarden

In het exitinterview wordt ook gevraagd waar men tevreden over is:

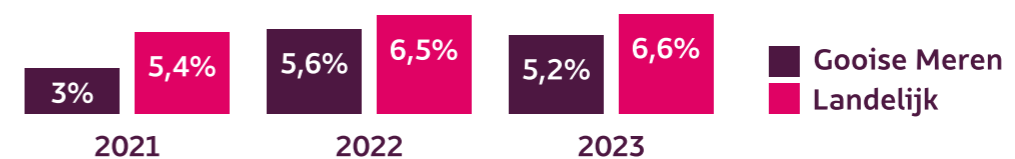
- 93% was tevreden over de arbeidsvoorwaarden
- 86% was tevreden over de beschikbaarheid van tools om het werk goed uit te voeren
- 84% was tevreden over de samenwerking met collega's
- 80% was tevreden over de samenwerking met hun leidinggevende
- 76% vond de werkdruk goed, hoewel 14% aangaf dat het soms hollen of stilstaan was
- 77% was tevreden tot zeer tevreden over de opleidingsmogelijkheden
- 46% was tevreden over de doorgroeimogelijkheden, maar 30% was dat niet

Instroom in percentages



Het instroompercentage voor de gemeente Gooise Meren ligt met 18,4% iets onder het landelijk gemiddelde van 18,8% in 2023.

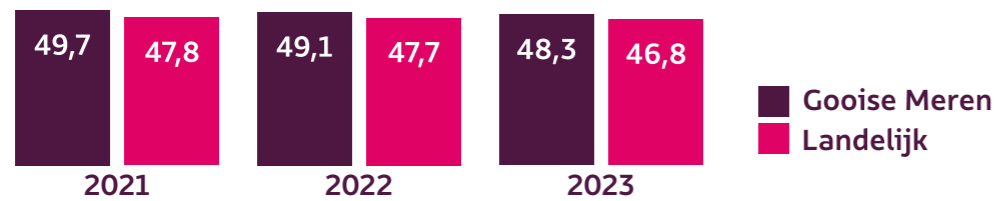
Interne doorstroom in percentages



In 2023 zijn er 25 medewerkers intern van functie veranderd. Dit betekent een doorstroomcijfer van 5,2%. Doorstroom definiëren we daarbij als 'het – al dan niet vrijwillig – van functie en/of team/afdeling veranderen door medewerkers'. Het gaat om horizontale en verticale doorstroom.

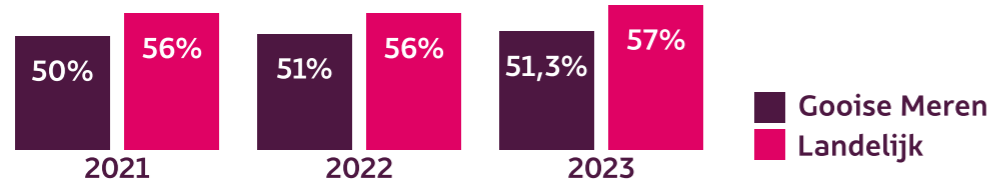
Voltijd- en deeltijdarbeid

Leeftijdsopbouw



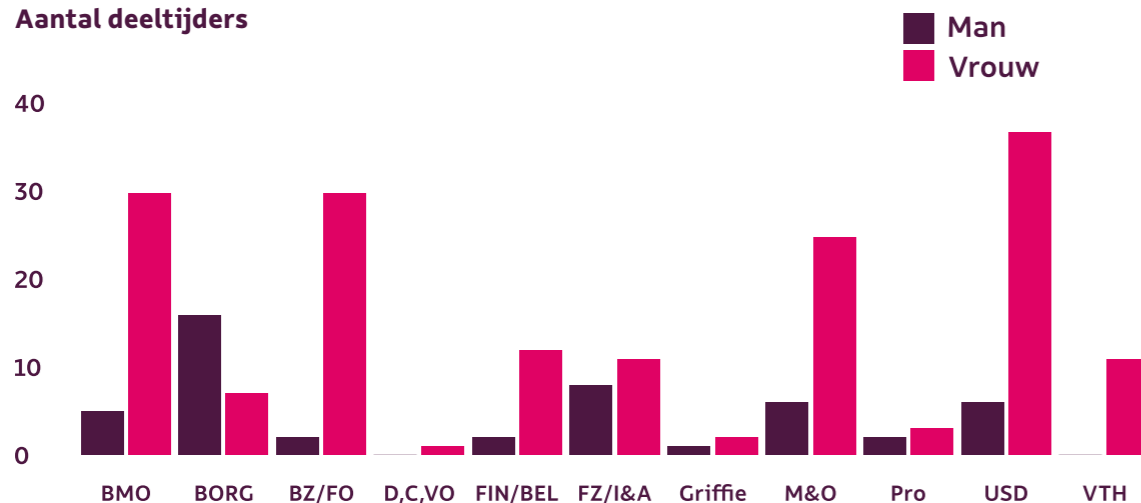
In de gemeente Gooise Meren was in 2023 de gemiddelde leeftijd 48,3 jaar. Voor mannen 48,8 jaar en voor vrouwen 48 jaar. De gemiddelde leeftijd is ten opzichte van de jaren daarvoor licht gedaald. Dit is een landelijke trend. Het is voor de gemeente Gooise Meren geen doel op zich om jongere medewerkers te werven en daardoor de gemiddelde leeftijd te verlagen. De krapte op de arbeidsmarkt brengt de noodzaak creatiever te werven en te selecteren. Een voorbeeld hiervan is de Kweekvijver waarbij pas afgestudeerden worden aangenomen en de kans krijgen met begeleiding door te stromen binnen onze organisatie.

Aantal voltijders in percentages



Het aantal voltijders in de gemeente Gooise Meren ligt met 51,3% onder het landelijke gemiddelde van 57% in 2023. Dit is een al jaren zichtbare trend, waarbij natuurlijk de beschikbare vacatureruimte leidend is bij het vervullen van de vacature.

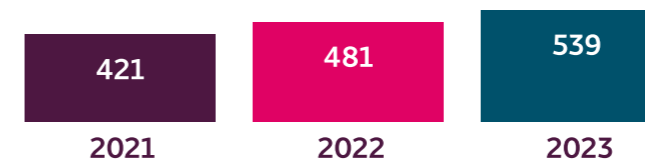
Aantal deeltijders



Op 31 december 2023 werkten 235 medewerkers in deeltijd. Dit is een percentage van 48,7%. Van de 303 vrouwen werken er 191 in deeltijd, dit is 63%. Van de 180 mannen werken er 44 in deeltijd, dit is 24,4%.

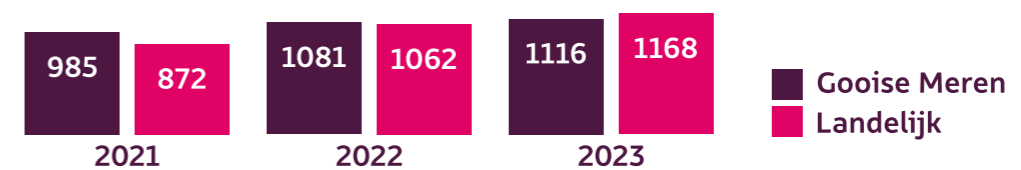
Personeelsopleiding

Uitgaven aan opleiding en training (x 1000)



Aan opleidingen is in 2023 € 539.000 uitgegeven. In 2022 was dit € 481.000. De hoogte van het opleidingsbudget wordt afgeleid van de loonsom.

Bestede opleidingskosten per werknemer in euro's



Per werknemer is er gemiddeld € 1.116 per werknemer aan opleidingskosten uitgegeven in 2023. Dit is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde.

Personeelsbeoordeling

Een regeling op dit gebied is in ontwikkeling. In het sociaal jaarverslag van 2024 volgt hierover meer informatie. Het thema ontwikkeling is belangrijk in onze organisatie. Via de continue dialoog spreken managers en medewerkers met elkaar over doelen, persoonlijke ontwikkeling en reflectie en werk-privé balans.

3. Integriteit, privacy en meldingen



Integriteit, een belangrijk onderwerp voor een overheidsorganisatie dat steeds meer aandacht krijgt. Op welke manier kunnen wij het integer handelen waarborgen. Door de verdergaande digitalisering wordt de privacy, van zowel inwoner als medewerker steeds belangrijker.

Bedrijfsmaatschappelijk werk en vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen

Als ondersteuning voor medewerkers is het mogelijk om bedrijfsmaatschappelijk werk in te schakelen. In 2023 zijn er voor het bedrijfsmaatschappelijk werk 7 meldingen gedaan en zijn er 8 dossiers afgesloten. Het aantal afgesloten dossiers kunnen dossiers zijn die in 2022 zijn opgestart. Van het aantal aangemelde dossiers in 2023 kan het zijn dat deze nog doorlopen in 2024.

Wij streven naar een open werksfeer. Primair sturen wij erop dat management, directie en bestuur toegankelijk zijn, zodat eventuele zaken aan hen gemeld kunnen worden. Ter ondersteuning kan de vertrouwenspersoon worden benaderd. Deze levert een bijdrage aan het bevorderen van sociale veiligheid in onze organisatie en brengt jaarlijks verslag uit over zijn werkzaamheden en inzet. Dit gebeurt altijd in anonieme vorm en is niet herleidbaar naar personen. In 2023 is er vanuit onze organisatie maar minimaal beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon over klachten van grensoverschrijdend gedrag. Omdat het een klein aantal meldingen betreft, kan er geen nadere toelichting worden gegeven zonder het risico op herleidbaarheid te lopen.

Werkoverleg

Op dit moment zijn hierover geen bijzonderheden te noemen.

Behandeling van klachten

Inwoners, bedrijven en instellingen die zich door medewerkers of bestuurders niet goed behandeld voelen, kunnen daarover bij de gemeente een klacht indienen. Gemeente Gooise Meren heeft een klachtencoördinator voor de juiste behandeling van klachten. De afdeling beoordeelt zelf of de klachten terecht zijn.

De klachtencoördinator handelt uiteindelijk de klacht af. Overigens is die zorgvuldigheid ook in het belang van de gemeente zelf. Alleen dan kan het eventueel geschonden vertrouwen worden hersteld. Inwoners die het niet eens zijn met de uitkomst van de klachtenafhandeling, kunnen aankloppen bij de Nationale ombudsman. Er wordt geen jaarlijkse rapportage gemaakt. Vanaf het jaar 2024 maken we een jaarlijkse rapportage over de binnengekomen klachten.

Verwerken van alsmede de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen

Bij gemeente Gooise Meren gaan wij goed om met de bescherming van de persoonsgegevens van de medewerkers door te voldoen aan de regels van de privacywetgeving, waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Ook merken wij in positieve zin een toename van het bewust, proportioneel en veilig gebruik van persoonsgegevens van medewerkers. Het systeem waarin de personeelsgegevens hoofdzakelijk worden verwerkt, wordt jaarlijks ge-audit door de accountant. Wij krijgen hier jaarlijks certificaten van aangeleverd, die laten zien dat de leverancier zo goed als mogelijk in controle is over de beveiliging van de systemen.

Voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen

Weerbaarheid van het lokaal bestuur en de ambtelijke organisatie is een belangrijk aandachtspunt in de aanpak van ondermijning. Weerbaar bestuur herkent en staat open voor het ontvangen van signalen van ondermijning, regisseert de aanpak en biedt medewerkers een veilige werkomgeving.

De versterkte bestuurlijke aandacht voor (de aanpak van) ondermijnende criminaliteit stelt nieuwe eisen aan de gemeentelijke organisatie, onder andere op het gebied van informatiedeling en -beveiliging, kennis van de bestuurlijke mogelijkheden en integriteit. Wij investeren als organisatie op verschillende onderdelen om te werken aan een weerbare organisatie tegen ondermijning.

- **Bewustzijn:** er wordt in de organisatie op verschillende manieren geïnvesteerd op het vergroten van de bewustwording op ondermijning en om signalen van ondermijning te herkennen. Bijvoorbeeld via de Gooise Meren Academie maar ook door specifieke trainingen aan te bieden aan vakafdelingen over ondermijning.

- **Organisatie:** er is een intern lokaal ondermijningsoverleg waar binnengekomen signalen van mogelijke ondermijnende criminaliteit worden besproken en –waar nodig– lokaal opgevolgd of regionaal opgeschaald.
- **Integriteit:** integer handelen is van groot belang om ondermijnende criminaliteit en hiermee verband houdende interne fraude tegen te gaan. Naast het opvragen van een VOG of een VOG-P bij nieuwe medewerkers zijn er integriteitstrainingen en gesprekken om de bewustwording te vergroten van integer handelen. Daarnaast is er een 'Regeling ambtelijke integriteit en gedragscode' en zijn er twee vertrouwenspersonen integriteit. Medewerkers die integriteitsvragen hebben of willen praten met een vertrouwenspersoon kunnen terecht bij het Bureau Integriteit Nederlandse Gemeenten (BING). In 2023 hebben drie personen advies gevraagd bij BING. Dit heeft niet geleid tot een formele melding of klacht. Tot slot is er ook een interne frauderisicoanalyse opgesteld om kwetsbaarheden in processen in beeld te hebben en te kunnen beheersen.
- **Bescherming/veiligheid:** Gemeente Gooise Meren accepteert geen enkele vorm van agressie, geweld of ongewenst grensoverschrijdend gedrag. Dit geldt zowel voor onze medewerkers als onze klanten en inwoners. Hoe we dit bereiken staat in ons Arbobeleidsplan en Agressieprotocol (Samen Sterk: beleidskader Veilige publieke dienstverlening). In het gemeentehuis is een agressie interventieteam (AIT) beschikbaar. Het AIT bestaat uit medewerkers van de gemeente Gooise Meren die hier speciaal voor zijn opgeleid. De taak van het AIT is erop gericht de inwoner het pand te doen verlaten. In gevallen waarin dat nodig is wordt daarbij de politie ingeschakeld.
- **Bescherming medewerkers door uitwisseling toezichthouders:** in 2022 is het Bestuurlijk Interventie team Gooi en Vechtstreek (BIT G&V) opgericht. In het BIT G&V bundelen gemeenten in G&V de krachten door samen te werken in de bestuurlijke aanpak van signalen van ondermijning en complexe handhavingkwesties aan te pakken. In 2023 zijn veel gezamenlijke toezicht activiteiten uitgevoerd.

Melden van een vermoeden van een misstand, als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet bescherming klokkenluiders

Op dit gebied is een regeling vastgesteld en opgenomen in ons Personeelshandboek. Het proces van melden en registreren is in ontwikkeling. Over 2023 is één misstand te noemen, waar gepaste maatregelen op zijn genomen.