



Sociaal jaarverslag 2020

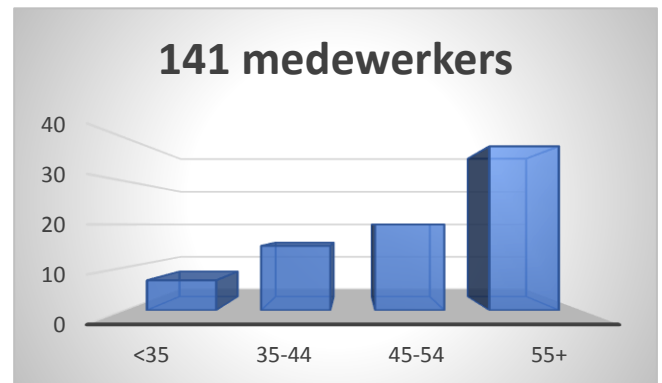
In dit jaarverslag beschrijven we de sociale aspecten die in 2020 van invloed waren op onze organisatie. Het was een bijzonder jaar, waarin de sociale kant van werken erg onder druk kwam te staan. Het kantoor was bijna leeg; we moesten werken zonder de luchtigheid van lunchpauzes, praatjes bij het kopieerapparaat en personeelsuitjes. Jubilea konden we niet vieren, van vertrekkende collega's konden we nauwelijks afscheid nemen en nieuwe collega's leerden we alleen online kennen. Maar er is ook veel positiefs te melden. We bleven bij elkaar betrokken. We stuurden bijvoorbeeld kaartjes naar een zieke collega of we belden met iemand die het moeilijk had. Bovendien kon door de kennis en kunde van onze medewerkers, gecombineerd met een grote dosis flexibiliteit, het werk gewoon doorgaan. We hopen nog ergens in 2021 iedereen weer te mogen ontmoeten en samen verder te bouwen aan een prettige en stimulerende werkomgeving.

In paragraaf 1 treft u de cijfermatige weergave van 2020 aan. Alle ontwikkelingen op het gebied van personeel en organisatie, vindt u in paragraaf 2.

1. Kengetallen medewerkers in 2020

Medewerkers en leeftijdsopbouw
(dd. 31 december 2020)

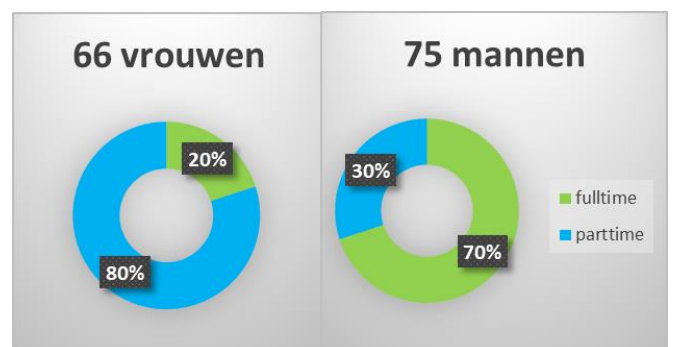
Totaal aantal medewerkers : 141
Gemiddelde leeftijd personeel : 50 jaar
Gemiddelde leeftijd mannen : 52 jaar
Gemiddelde leeftijd vrouwen : 49 jaar



Fulltime versus parttime

Van de 141 medewerkers werkten er 75 parttime en 66 fulltime.

80% van de vrouwelijke werknemers werkte parttime, tegenover 30% van de mannelijke werknemers.



Instroom – Doorstroom – Uitstroom

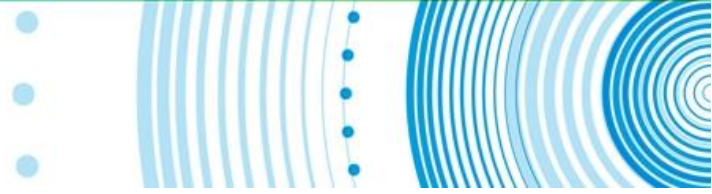
Instroom : 15 medewerkers
Doorstroom : 2 medewerkers
Uitstroom : 8 medewerkers

Ouderschapsverlof

Aantal gebruikers ouderschapsverlof : 2 medewerkers

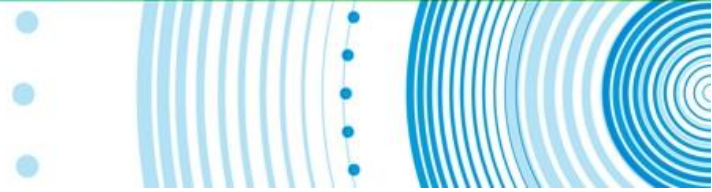
Stages

Aantal stages : 2 stages



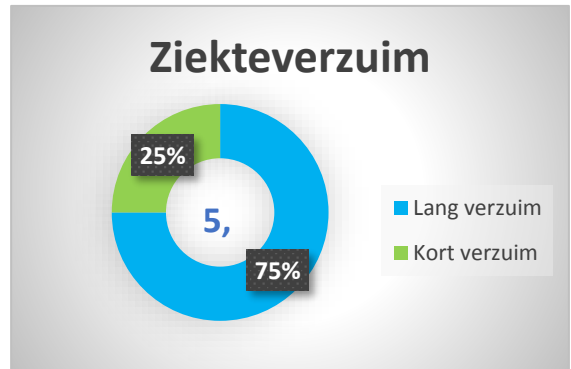
2. Ontwikkelingen op het gebied van personeel en organisatie in 2020

- Organisatieontwikkeling
Op 1 januari 2020 is de Omgevingsdienst gestart met het werken in een matrixorganisatie. De vakmanagers hebben de zorg voor de medewerkers, de portefeuillemanagers zijn verantwoordelijk voor het behalen van resultaten voor de opdrachtgevers. De managers zijn gestart met een management development programma, dat doorloopt in 2021.
- Wet normalisering rechtspositie ambtenaren
Op 1 januari 2020 werd de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) van kracht. Met ingang van die datum is de dienst aangesloten bij de Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties. Het Georganiseerd overleg en de Ondernemingsraad hebben ingestemd met het Personeelshandboek, waarin de personele regelingen staan. Alle medewerkers hebben een arbeidsovereenkomst ontvangen.
- Strategisch personeelsplan
In 2020 is een index samengesteld voor een strategisch personeelsplan voor de dienst. Alle thema's die de komende jaren op de rol staan hebben hierin een plek. De kapstok is hiermee opgezet, gaandeweg zullen we deze volhangen met instrumenten en beleid.
- Gesprekkencyclus
In 2020 zijn voorbereidingen getroffen voor een nieuwe gesprekkencyclus. Er is een regeling opgesteld die ter instemming is voorgelegd aan de Ondernemingsraad. De gesprekken die drie keer per jaar plaatsvinden, dragen bij aan de ontwikkeling van de medewerkers, het werk en de opgaven waar de dienst voor staat. Ze leveren ook een bijdrage aan een optimale match tussen de medewerkers.
- Verloop en verjonging
Aan de instroom-, doorstroom- en uitstroomcijfers is te zien dat het aantal medewerkers is gegroeid. Naast het opvangen van de uitstroom, is instroom gerealiseerd aan de hand van de toegekende uitbreidingsruimte van de formatie. Evenals in 2019, is het in 2020 gelukt de gemiddelde leeftijd van de medewerkers met een jaar omlaag te brengen. Het aantrekken van jonge medewerkers heeft als positief neveneffect de vernieuwing en verhoging van de digitale kennis binnen de teams. In 2020 zijn voorbereidingen getroffen voor een traineeprogramma, waarbij starters worden opgeleid tot, onder andere, vergunningverlener.
- Digitaal en op afstand werken
Corona had als gevolg dat alle medewerkers van de dienst in 2020 het grootste deel van het jaar thuis hebben gewerkt. Er werd digitaal vergaderd en ook de eed en belofte werden digitaal afgelegd. Per 1 november werden alle reiskostenvergoedingen tijdelijk stopgezet, omdat de Belastingdienst dit niet meer toestond. In diezelfde maand ontvingen alle medewerkers een eenmalige thuiswerkvergoeding.



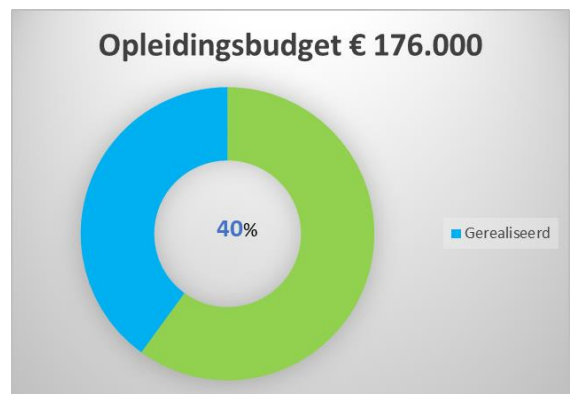
- Ziekteverzuim

Na een lichte stijging van het verzuim in 2019 ten opzichte van de jaren ervoor, is in 2020 weer een daling zichtbaar. Met name het langdurig verzuim is afgenomen. Het totale ziekteverzuim van 2020 bedroeg 5,5%, waarbij het bij 1,4% om kort verzuim ging en bij 4,1% om lang verzuim. De ziekmeldingsfrequentie was 1,0. Dit is iets lager dan voorgaande jaren.



- Opleidingen

Het totale beschikbare opleidingsbudget voor 2020 was € 176.000,-. Hiervan is 40% gerealiseerd. Door Corona ging een flink aantal opleidingen niet door of werd verzet. Ook hadden medewerkers minder behoefte aan scholing. Daarnaast heeft de inkoop van in-company scholing en samenwerking met andere organisaties binnen de provincie bijgedragen aan een grote reductie van opleidingskosten.



Speerpunt vanuit het Opleidingsplan 2020 was de voorbereiding op de Omgevingswet. Hiervoor hebben 75 medewerkers een basistraining gevolgd. Daarnaast zijn 65 medewerkers geschoold in specialistische kennis. Dit programma loopt door in 2021.

- Jubilea

Collega's die wij mochten feliciteren met een jubileum bij onze organisatie:
12,5 jaar overheidsdienst: 9 medewerkers,
25 jaar overheidsdienst: 2 medewerkers,
40 jaar overheidsdienst: 1 medewerker.