



SOCIAAL JAARVERSLAG 2019



7 SOCIAAL JAARVERSLAG 2019

Er is dit jaar voor gekozen de sociale jaarverslaggeving kort en puntsgewijs in te richten. Onder (1) treft u de cijfermatige weergave aan, onder (2) vindt u noemenswaardige ontwikkelingen op het gebied van personeel en organisatie in 2019.

1. Kengetallen medewerkers in 2019

Medewerkers en leeftijdsopbouw (dd 31 december 2019)

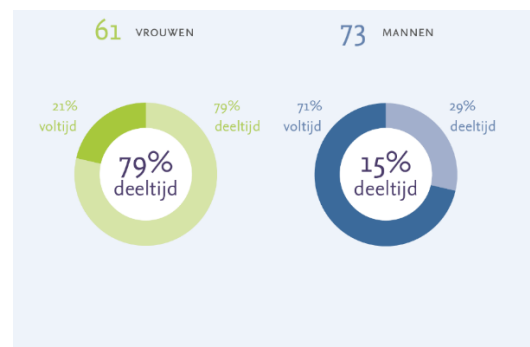
Totaal aantal medewerkers : 134
Gemiddelde leeftijd personeel : 51 jaar
Gemiddelde leeftijd mannen : 52 jaar
Gemiddelde leeftijd vrouwen : 49 jaar



Fulltime versus parttime

Van de 134 medewerkers werkten er 69 parttime en 65 fulltime.

80% van de vrouwelijke werknemers werkte parttime, tegenover 20% van de mannelijke werknemers.



Instroom – Doorstroom – Uitstroom

Instroom : 17 medewerkers
Doorstroom : 14 medewerkers
Uitstroom : 6 medewerkers

Ouderschapsverlof

Aantal gebruikers ouderschapsverlof : 2 medewerkers

Stages

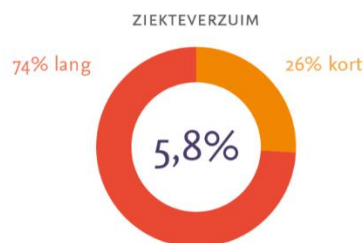
Aantal stages : 4 stages

2. Noemenswaardige ontwikkelingen op het gebied van personeel en organisatie in 2019

- Organisatieontwikkeling
In 2019 zijn de voorbereidingen voor het werken in een matrixorganisatie gestart. De veranderingen zijn erop gericht de werkwijze in de organisatie beter te laten aansluiten op wensen van de opdrachtgevers en eigenaren. Onderdeel van de aanpak was een dienstbrede uitrol van Management drives, waarbij teamleden elkaars krachten leerden kennen ten behoeve van een goede samenwerking.
- Strategisch personeelsplan
In 2019 heeft een initiërende schouw van het totale personeelsbestand van de dienst plaatsgevonden, om in kaart te brengen welke acties moeten worden ondernomen om ook in de toekomst ons werk goed te kunnen blijven uitvoeren. Diverse acties zijn al uitgevoerd en de schouw zal voortaan jaarlijks worden uitgevoerd.
- Personeelsverloop
Onder de instroom, doorstroom en uitstroomcijfers is te zien dat het aantrekken van de arbeidsmarkt heeft gezorgd voor uitstroom van medewerkers. Naast het opvangen van de uitstroom is instroom gerealiseerd aan de hand van de toegekende formatieuitbreidingsruimte. Doorontwikkeling van medewerkers heeft geleid tot doorstroming naar andere functies binnen de dienst, waarmee we medewerkers aan ons binden en kennis voor de toekomst behouden blijft.
- Wet normalisering rechtspositie ambtenaren
Voor de invoering van de WNRA per 1 januari 2020 zijn in 2019 voorbereidingen getroffen om een soepele overgang te realiseren. Er is besluitvorming voorbereid rond de aansluiting bij de CAO Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties en er is een Personeelshandboek opgesteld, waarover in 2020 overeenstemming met Georganiseerd Overleg en de Ondernemingsraad wordt verwacht. Alle medewerkers van de dienst ontvangen begin 2020 een arbeidscontract.
- Nieuw functiehuis
In 2019 zijn de laatste stappen gezet om te komen tot een nieuw functiehuis voor de dienst. Voor alle bestaande functies is een technische omzetting gemaakt naar een functie in HR21, een generiek functiehuis dat voor gemeenten en andere overheden zoals omgevingsdiensten is opgesteld. Het systeem is transparant en consistent en biedt een goed basis voor het verder bouwen aan de organisatie. Vanwege de organisatieontwikkeling en verwachte wijzigingen in de toekomst staat er voor 2020 onderhoud aan het functiehuis gepland.
- Eed en belofte
In navolging op de vaststelling van de regeling ambtseed of belofte van de dienst hebben in 2019 alle medewerkers in loondienst de eed of belofte afgelegd ten overstaan van de directeur. Elk kwartaal vindt voortaan een officieel moment plaats, zodat ook alle nieuwe medewerkers zich committeren aan het op een integere wijze uitvoering geven aan hun functie.
- Ziekteverzuim
Het totale ziekteverzuim van 2019 bedroeg 5,8%, waarbij het bij 1,5% om kort verzuim ging en bij 4,3% om lang verzuim.

De dalende lijn die was ingezet in 2017 (4,3%) 2018 (3,9%), kon hierdoor niet worden voortgezet. De stijging is het gevolg van langdurige ziekte met als oorzaak niet werk gerelateerde klachten.

De ziekmeldingsfrequentie was 1,1. Dit is gelijk aan voorgaande jaren en laat zien dat het hogere verzuimcijfer gelegen is in langdurige ziekte.



- Ondernemingsraad
De ondernemingsraad telt zeven leden. Er is achtmaal overleg gevoerd, onder meer over de organisatieontwikkeling en de huisvesting van de dienst.

- Opleidingen
Het totale beschikbare opleidingsbudget voor 2019 was € 164.000,-. Hiervan is 90% gerealiseerd. Door het in huis organiseren van kosteloze kennisbijeenkomsten rond de Omgevingswet en het intern opleiden van medewerkers voor het nieuwe zaakstelsel zijn kosten bespaard, terwijl de opleidingsdoelen wel zijn behaald.

In het opleidingsplan ligt voor 2019 en 2020 de focus op de Omgevingswet, het nieuwe zaakstelsel en de organisatieontwikkeling.



- Jubilea
Collega's die wij mochten feliciteren met een jubileum bij onze organisatie: 12,5 jaar overheidsdienst: 4 medewerkers, 25 jaar overheidsdienst: 7 medewerkers.
- Feestcommissie
In 2019 werd door de Feestcommissie zevenmaal een evenement georganiseerd waarvoor alle medewerkers uitgenodigd waren.
Hoogtepunt was de personeelsmiddag- en avond op het strand van Noordwijk, die in het teken stond van onderlinge samenwerking en ontspanning.