

The background of the entire page is a photograph of a historic brick bridge with multiple arches. The bridge is made of reddish-brown bricks and has some greenery growing on its surface. A blue and white flag is visible on the right side. The sky is clear and blue.

Sociaal jaarverslag 2023

Gemeente Zutphen CONCEPT



Colofon

Dit is een uitgave van de gemeente Zutphen

Postbus 41

7200 AA Zutphen

's Gravenhof 2

www.zutphen.nl

Team: P&O – t.b.v. Jaarrekening 2023, maart 2024

Inhoud

Sociaal beleid	4
Personeel	5
Personeelsbezetting	5
In- en uitstroom	6
Loonkosten	7
Inhuur	7
Opleidingen	8
Leerwerkbedrijf en stagiaires	8
Ziekteverzuim en Vitaliteit	9
Ziekteverzuim	9
Voortschrijdend maandinzicht	10
Meldingsfrequentie	10
Ziekteverzuimpercentage naar verzuimduurklasse	10
Duurzame inzetbaarheid	11
Vitaliteit	12
ARBO en werkplek	12
RI&E	12
Veiligheids cursussen	12
Thuiswerken	12
BHV	13
Sociale veiligheid	13
Ongewenst gedrag richting medewerkers (onder embargo)	13
Sociale werkvoorziening	14
Kengetallen ambtelijk personeel	15
Bijlage	16
Drie pijlers van de Zutphen Academie	16
<i>Verbetering Introductieprogramma: Verbinding met Zutphen</i>	16
<i>Vernieuwing jaargesprek</i>	16
<i>Jaarrond Leer- en Ontwikkelaanbod</i>	16
Eindnoten	17

Voorwoord

Elk jaar maakt de gemeente Zutphen een Sociaal jaarverslag. Hierin staat wat de gemeente als werkgever heeft gedaan voor haar medewerkers en wat de personeelsontwikkelingen zijn.

Sociaal beleid

Afgelopen jaar heeft gestaan in het teken van de concept visie 'Doorontwikkeling en sturing van de organisatie'. Het resultaat van afgelopen jaar is het Koersdocument van de gemeente Zutphen. Hierin geven we aan hoe onze organisatie eruit ziet, wat ons drijft en op welke manier we ons verder gaan ontwikkelen. Dit stuk is vooral geschreven voor de medewerkers van de gemeente Zutphen.

Een belangrijk resultaat uit het Koersdocument zijn de nieuw geformuleerde missie, visie en kernwaarden. Het beschrijft het organisatiemodel en de verdere aanpak van de ontwikkeling van de organisatie, waar de komende jaren invulling aan wordt gegeven met het Programma Doorontwikkeling ambtelijke organisatie. De koers sluit aan bij de doelen van het college en de raad die richting geven aan de maatschappelijke en bestuurlijke opgaven van de gemeente Zutphen. De basis van onze organisatie is en blijft goede dienstverlening voor de Zutphense samenleving.



Figuur 1: missie, visie en kernwaarden. Bron: Sjaak

Om invulling te geven aan een sociale en prettige werksfeer zijn onder de noemer **Fijn Zutphen**, voor verschillende doelgroepen, bijeenkomsten en activiteiten georganiseerd waarbij werkplezier, betrokkenheid, verbinding en ontmoeten centraal stonden.

Activiteiten in 2023 waren o.a. Festival Fijn Zutphen met workshops, het wekelijkse kantoorfruit en de samenwerking met bestaande activiteiten zoals Kennis to Go (workshoplunch), zomerbarbecue en de Eindejaarsbijeenkomst.

“Dank voor de geslaagde middag. Fijn om te lezen dat er veel input is geleverd. Ik ben (ook) benieuwd naar het vervolg...”

Gea, reactie op Fijn Zutphen workshop



Figuur 2: Uitkomsten van festival Fijn Zutphen 2023. Bron: Sjaak

Personeel

Personeelsbezetting

Het aantal ambtenaren in dienst bij de gemeente Zutphen per 31 december 2023 is 502 (445,6 fte). Dit zijn er 15 meer dan eind vorig jaar. Daarvan heeft 85% een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

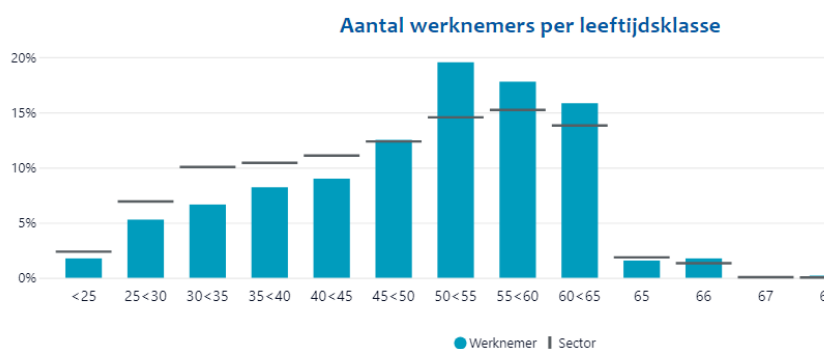
Algemeen	8	6,6
Bedrijfsvoering en Dienstverlening	154	136,0
Ruimte en Economie	164	150,6
Sociaal Domein	176	152,4
Totaal	502	445,6

Figuur 3: Verdeling per domein en overig. Bron: ADP

De gemiddelde leeftijd van de ambtenaren is licht afgenomen van 49,4 jaar naar 48,9 jaar. De leeftijdsverdeling in 2023 is weergegeven in onderstaande tabel. Er zijn relatief veel medewerkers in de categorie 45-54, ook ten opzicht van andere gemeenten.

	aantal	percentage
15 - 24	10	2%
25 - 34	61	12%
35 - 44	84	17%
45 - 54	164	33%
55 - 59	88	18%
60 - 64	76	15%
65 plus	19	4%
	502	100%

Figuur 4: Leeftijdsverdeling op 31/12/2023. Bron: ADP



Figuur 5: leeftijdscategorieën Zutphen t.o.v. andere gemeenten uit ABP Werkgeversspiegel

man	205	41%
vrouw	297	59%
	502	

Figuur 6: Verdeling man/vrouw op 31/12/2023. Bron ADP

“Je moet je beseffen dat alles kan. Je kunt veel deuren openen in de wetenschap dat je bij de gemeente werkt. Het is jouw taak dat je zorgt voor alle inwoners. Dit vind ik heel belangrijk. Bij de meesten stopt het bij signaleren, maar jij kunt zelf ook het verschil maken!”

Bert, pensionado 1/3/24

In- en uitstroom

Er zijn in 2023 71 medewerkers in dienst gekomen en 48 medewerkers vertrokkenⁱ. Uit onderstaande tabel blijkt dat van de uitstromers 25% 60 jaar of ouder was. Van de instromers was 58% jonger 44 jaar of jonger.

In 2023 zijn 19 medewerkers intern benoemd, dus doorgestroomd binnen de organisatie. Dit is aanzienlijk meer dan in 2022 en een mooie ontwikkeling.

Leeftijdscategorie	Indiensttreders (#)	Uitdiensttreders (#)		
15 - 24	5	4		
25 - 34	20	5		
35 - 44	16	10		
45 - 54	23	13		
55 - 59	3	4		

60 - 64	4	4		
65 plus	0	8		
	71	48	23	groei

Figuur 7: In- en uitstroom per leeftijdscategorie. Bron: ADP

3	Einde contract
34	Eigen verzoek
8	Pensionering
1	Overlijden
1	Op staande voet
1	Niet op eigen verzoek
48	

Figuur 8: Reden uitstroom. Bron: ADP

Loonkosten

De totale loonkosten voor ambtenaren in 2023 was €35.852.089. Dit is exclusief inhuur tijdelijke medewerkers ten laste van de loonsom. Dit is een stijging van 5,5% ten opzichte van vorig jaar, toen de loonsom € 33.969.064 was. In deze stijging is de cao-verhoging van € 240 bruto per maand per medewerker bij een fulltime dienstverband met daarboven nog een stijging van 2% van 1 januari 2023 meegenomen.

Inhuur

De inhuurkosten in 2023 waren €5.706.800. (in 2022 €3.012.610). Het gaat om inhuur die ten laste komt van de loonsom. Dit betreft inhuur voor openstaande vacatures, tijdelijke invulling, ter vervanging van ziekte en zwangerschap en knelpunten in de formatie. Omgerekend komt dit naar schatting neer op 52 fte gedurende 2023 aan externe medewerkers. In 2023 is in het kader van de doorontwikkeling van de organisatie een aantal vacatures bewust ingevuld met tijdelijke externe krachten.

We huren ook personeel in voor bijvoorbeeld investeringen, grondexploitaties en speciale projecten. Deze inhuurkosten vallen niet onder de loonsom.

Opleidingen

Het afgelopen jaar is er enorm geïnvesteerd in opleiding en ontwikkeling van medewerkers. Aan de basis hiervan stond ook het aannemen van een P&O Adviseur Opleiding & Ontwikkeling die zich heeft gericht op de ontwikkeling van drie pijlers van de Zutphen Academie (zie bijlage). Het doel is om nieuwe en bestaande medewerkers beter te binden, doorstroom te stimuleren en uitstroom te reduceren. Het helpt ook om medewerkerstevredenheid en duurzame inzetbaarheid te vergroten.

Het belang van personeelsontwikkeling uitte zich tevens in een verhoogd opleidingsbudget van €412.700 in 2023 (€387.100 in 2022). Doordat opleiden en ontwikkelen meer aandacht heeft gekregen is het opleidingsbudget dit jaar overschreden met €37.700. Er is in totaal €450.400 uitgegeven in 2023.

Dit was een succesvol jaar op het gebied van formeel én informeel leren voor onze medewerkers. Zutphen Academie heeft via StudyTube 21 interne trainingen georganiseerd, waarvan 9 zijn ingekocht en 9 door interne collega's zijn verzorgd. De overige 3 trainingen zijn voortgekomen uit samenwerkingen met andere gemeenten of lokale partijen. In totaal hebben 651 medewerkers deelgenomen aan de trainingen, met de grootste opkomst bij trainingen door interne collega's (368) en het succesvolle 'Kennis to Go'-evenement met meer dan 140 deelnemers. 143 deelnemers hebben gebruikgemaakt van de ingekochte trainingen. Deze trainingen werden betaald uit het concernbudget. De uitgaven bedroegen in 2023 €103.800 (€102.320 in 2022) op een totaalbudget van €121.100 (€180.500 in 2022).

Deze cijfers hebben alleen betrekking op de trainingen via de Zutphen Academie. Binnen verschillende domeinen en teams zijn nog veel meer trainingen beschikbaar, bijvoorbeeld over de Omgevingswet. Deze cijfers zijn niet bekend bij de Zutphen Academie en zijn daarom niet opgenomen in dit verslag

Deze gedetailleerde initiatieven hebben niet alleen bijgedragen aan individuele groei van de medewerkers, maar ook aan de samenhang en veerkracht van onze organisatie als geheel.

Leerwerkbedrijf en stagiaires

Gemeente Zutphen is een erkend leerbedrijf. Wij zijn actief met het inrichten én begeleiden van leerplaatsen. Team Beheer en Onderhoud heeft in 2023 3 medewerkers begeleid, waarvan 1 BBL, 1 werkervaringsplek en 1 participatieplek. (in 2022 waren dit er 4). Doel is om medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt weer klaar te stomen voor regulier werk.

In 2023 hebben we begeleiding gegeven aan 22 stagiaires/afstudeerders bij de gemeente Zutphen (18 in 2022). Zij hebben werkervaring op kunnen doen bij verschillende teams, en met name bij Handhaving, Archeologie, Welzijn en ICT. Daarnaast waren er ook drie middelbare scholieren die

“Ik spreek uit ervaring als ik zeg dat 'Baas in Eigen Inbox' echt een zeer nuttige training is. Ik heb nog dagelijks profijt van deze training die ik een jaar of 5 geleden gevolgd heb (en nee, ik heb geen aandelen in het bedrijf dat de training aanbiedt 😊). Dus ik kan het iedereen aanraden. Je krijgt echt meer grip op je mailbox en daarvoor op je werk.”

Niels, over de training 'baas in eigen inbox'

“Als BBL-leerling Groen ervaar ik de gemeente Zutphen als een leerzame werkgever. Je kan alle kanten op, zoals groen, grijs en sportvelden. Ik krijg genoeg uitdaging.”

Sander

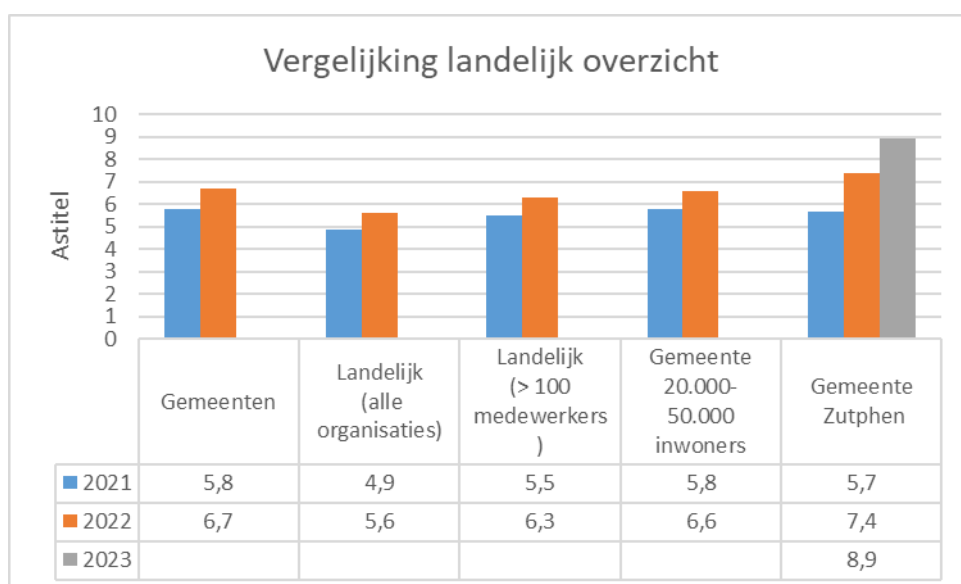
een snuffelstage hebben gehad van een paar dagen tot een paar weken.

Om meer aanwas te krijgen in het aantal jonge medewerkers is het belangrijk om ruimte te blijven bieden aan stagiaires en afstudeerders. Dat is ook onze plicht als organisatie naar de samenleving.

Ziekteverzuim en Vitaliteit

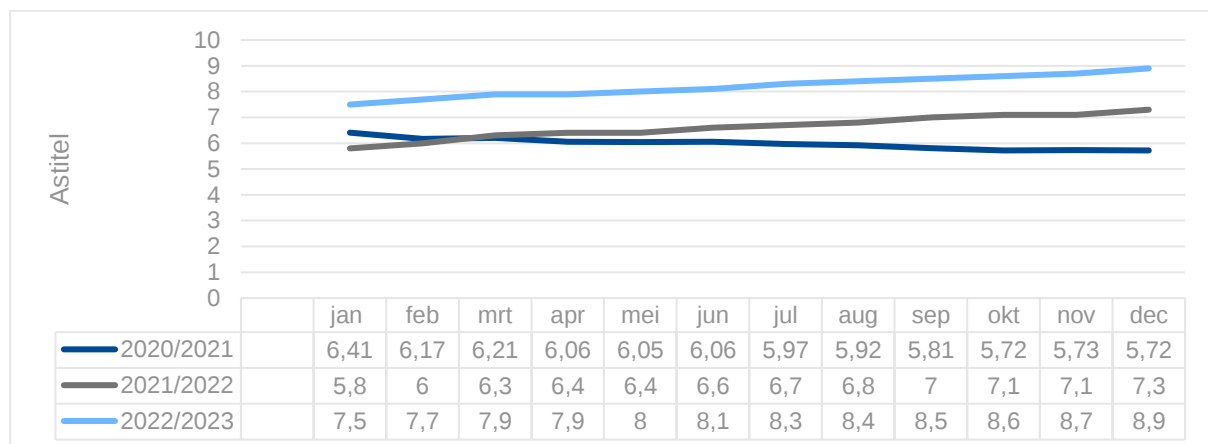
Ziekteverzuim

Over de hele breedte van de organisatie is het verzuim in 2023 ten opzichte van 2022 verder toegenomen met 1,5% naar 8,9%. De cijfers van de overige gemeenten zijn nog niet beschikbaar. De stijging van het verzuimpercentage komt volledig voor rekening van het langdurig verzuim. In 2023 heeft 38,6% van de medewerkers zich helemaal niet ziek gemeld.



Figuur 9: Vergelijking van het landelijk cijfer met de gemeente Zutphen. Bron: A&O fonds.

Voortschrijdend maandinzichtⁱⁱ

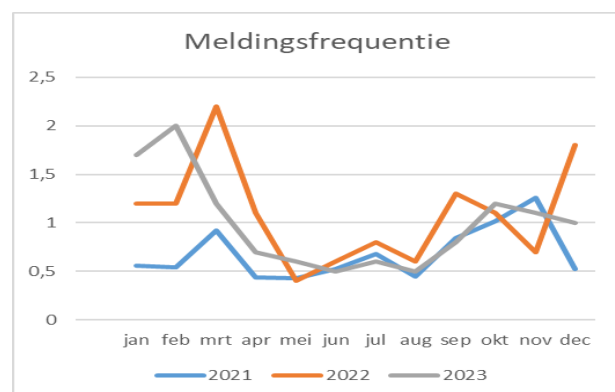


Figuur 10: Maand overzicht verzuimpercentage gemeente Zutphen. Bron: ADP

Meldingsfrequentie

De landelijke gemiddelde meldingsfrequentie (het aantal ziekmeldingen per werknemer) is ongeveer 1.0 (bron CBS). Dit betekent dat een medewerker zich gemiddeld 1 x per jaar ziek meldt. Onze meldingsfrequentie in 2023 is gemiddeld ook 1.0.

Dit betekent dat het hoge verzuim niet komt door het kortdurend verzuim maar door het langdurig verzuim. Frequent verzuim (3 keer of vaker ziek in 12 maanden) is de belangrijkste indicator voor toekomstig langdurig verzuim. Bij frequent verzuim wordt de casemanager geïnformeerd en wordt een frequent verzuimgesprek gevoerd.



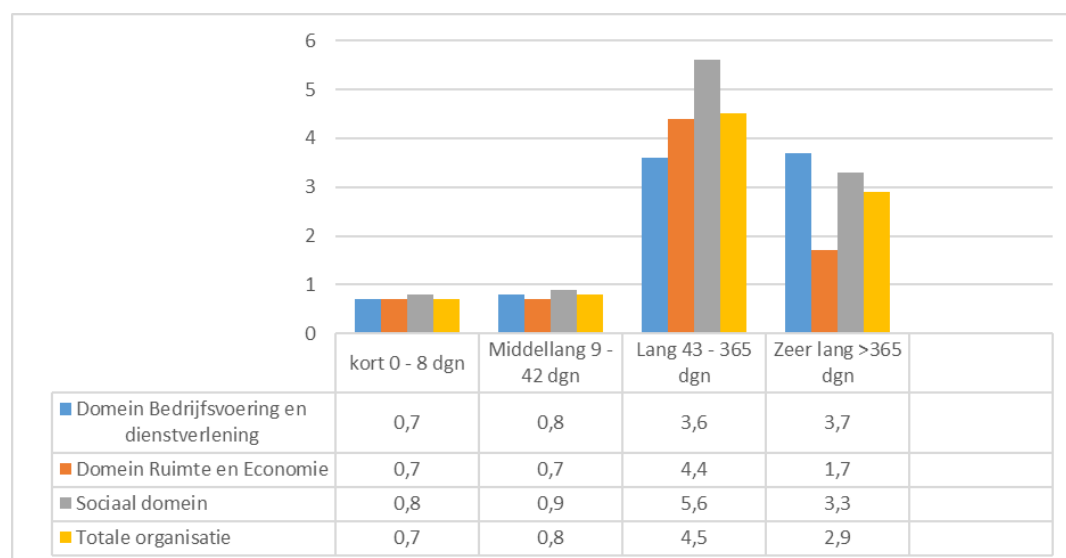
Figuur 11: Meldingsfrequentie gemeente Zutphen jan. t/m dec. 2023. Het gemiddelde is 1,0. Bron: ADP

Ziekteverzuimpercentage naar verzuimduurklasseⁱⁱⁱ

Zoals te zien in het jaaroverzicht 2023 is het 'lang en zeer langdurig' verzuim de oorzaak van het hoge verzuim. De belangrijkste oorzaken van het lange of extra lange ziekteverzuim in onze organisatie voor 2023 zijn:

- Werkdruk en –stress
- Mis match
- Disbalans werk-privéomstandigheden
- Corona gerelateerde ziekten zoals long-covid

Dit is in lijn met de landelijke trend.



Figuur 12: Verzuimduurklasse 2023 gemeente Zutphen. Bron: ADP

Om het langdurig verzuim zoveel mogelijk terug te brengen en te voorkomen, zijn er preventieve verzuimafspraken gemaakt met de casemanagers en P&O adviseurs. Eén P&O adviseur is belast met de aanpak van langdurig verzuim vanwege de specifieke kennis en aandacht die dit vraagt en het bewaken van processen in het kader van de Wet Poortwachter.

Om het hoge verzuim in 2023 aan te pakken zijn de volgende acties ingezet:

- Voeren van gesprekken/coaching
- Organiseren van trainingen – van werkdruk naar werkgeluk
- Uitbreiden van externe inhuur om uitval van collega's te voorkomen
- Prioritering van het werk
- Bedrijfszorgpakket – inzet van Fysiotherapie, Bedrijfsmaatschappelijk werk en Psycholoog

In 2024 zal het langdurig verzuim nog intensiever worden aangepakt en wordt er gewerkt aan beleid op duurzame inzetbaarheid en het uitvoeren daarvan.

Duurzame inzetbaarheid

Om duurzame inzetbaarheid te bevorderen voor oudere medewerkers werd op 1 oktober 2017 het Generatiepact ingevoerd. Met deze regeling kon een medewerker van 60 jaar of ouder minder gaan werken met behoud van volledige pensioenopbouw. Een deel van het salarisverlies werd gecompenseerd door de gemeente Zutphen.

De generatiepactregeling is eind 2023 afgelopen. Er waren op dat moment 63 deelnemers aan het Generatiepact (58 aan het eind van 2022). Er is €271.100 onttrokken uit de opbrengst van het generatiepactbudget voor herbezetting in 2023 (€171.000 in 2022). De reservering voor aanname en doorstroom van jongere medewerkers per 31 december 2023 is €789.400.

Vitaliteit

In de onlangs afgesproken cao gemeenten (2024-2025) is veel aandacht voor maatregelen rond het thema vitaliteit. Op basis hiervan gaat de gemeente Zutphen in samenspraak met de OR een vitaliteitsbeleid ontwikkelen met als doel een bijdrage leveren aan de fysieke en mentale fitheid van medewerkers en aan een goede balans werk-privé.

Op dit moment zijn er al een aantal maatregelen die duurzame inzetbaarheid bevorderen vanuit de cao gemeenten:

Een medewerker kan 2 jaar voor zijn AOW met 41 ABP jaren en 10 jaar in dienst van de gemeente gebruik maken van de (tijdelijke) RVU regeling (Regeling Vervroegde Uittreding). De medewerker gaat uit dienst en ontvangt 2 jaar lang een bruto uitkering van € 2.182 naar rato van de arbeidsomvang;

Vanaf 2022 hebben medewerkers de mogelijkheid hun bovenwettelijke uren te sparen zonder dat ze verjaren (maximaal 3600 uur);

Medewerkers hebben meer mogelijkheden om verlofuren te kopen via het Individueel Keuzebudget (IKB) (188 uur).

ARBO en werkplek

De gemeente Zutphen heeft de organisatie rondom arbeidsomstandigheden beschreven in het Arbobeleid 2016-2022. Het uitgangspunt voor een beleid is de risico inventarisatie en evaluatie (RI&E). In 2024 staat het actualiseren van het Arbobeleid op de planning.

RI&E

In 2023 is er voor de gehele organisatie een RI&E gehouden. Om de risico's op te lossen of aanvaardbaar te maken is er een plan van aanpak gemaakt. De directie is akkoord en de ondernemingsraad (OR) heeft instemming gegeven op basis van de Wet op de ondernemingsraad art. 27. In 2024 wordt het plan van aanpak uitgevoerd en zullen de directie en OR in het 4e kwartaal worden bijgepraat.

Veiligheids cursussen

Jaarlijks worden er veiligheids cursussen gehouden voor medewerkers die te maken krijgen met risico's tijdens de uitvoer van hun taak. 176 deelnemers uit het team Beheer en onderhoud hebben deelgenomen aan diverse cursussen/workshops. 12 deelnemers van het Sociaal domein hebben deelgenomen aan de voorlichting rondom grensoverschrijdend gedrag van publiek.

Thuiswerken

Medewerkers van de gemeente Zutphen werken maximaal 50% van hun aanstelling thuis. In de coronaperiode heeft de gemeente diverse voorzieningen ter beschikking gesteld zodat medewerkers gezond thuis kunnen werken. Deze voorzieningen gelden ook voor nieuwe medewerkers. Voorlichtingsmateriaal rondom werkplekinstel-

lingen staan op Sjaak intranet. Daarnaast is er een mogelijkheid om de werkplek te laten beoordelen door een werkplekdeskundige.

BHV

Er is een nieuw oproepsysteem (Multibel) aangeschaft voor het BHV/Interventieteam aan de locaties Stadhuis/Archeologie, HDW en de Revelhorst. Hierdoor is het op dit moment niet meer nodig om in te roosteren. Maandelijks worden er rapporten gemaakt, waardoor er monitoring plaatsvindt van het aantal BHV'ers dat aanwezig is.

Afgelopen jaar heeft het BHV-team in het stadhuis maandelijks korte BHV-bijeenkomsten gehad. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de procedures en protocollen geoefend. Daarnaast zijn er in vier gebouwen ontruimingsoefeningen gehouden, waarbij meerdere scenario's zijn geoefend. De brandweer van Zutphen heeft ook deelgenomen aan de oefeningen in het stadhuis. Eind maart zullen er oefeningen worden gehouden in het gebouw aan de Revelhorst.

Sociale veiligheid

Om sociale veiligheid te borgen, werkt de gemeente Zutphen onder andere met twee externe vertrouwenspersonen. In 2023 zijn bij hen 9 meldingen gedaan. Deze hebben niet geleid tot een officiële klacht. Betrokkenen zijn doorverwezen naar bedrijfsmaatschappelijk werk of zijn geadviseerd om met hun leidinggevende te spreken, eventueel met ondersteuning van de vertrouwenspersoon. Meldingen varieerden in aard: van een onveilig werkklimaat tot intimidatie.

Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen is er tevens een verzoek gedaan door de raad en burgemeester om onderzoek te doen naar sociale veiligheid in de organisatie, bestuur en raad. Dit onderzoek is in gang gezet door Bezemer en Shubad. De resultaten worden begin maart 2024 gedeeld met de organisatie en raad.

In 2022 startte het project 'Omgaan met Elkaar', gericht op instrumenten en training van leidinggevenden in het bespreekbaar maken van integriteit. Resultaten van het veiligheidsonderzoek zijn cruciaal voor bewustwording en verdere maatregelen. Het project moet eind derde kwartaal 2024 klaar zijn, gevolgd door trainingen en voorlichtingsbijeenkomsten. Daarnaast worden de regelingen op het gebied van integriteit geactualiseerd en wordt er een meldpunt ingericht.

Ongewenst gedrag richting medewerkers door inwoners

Medewerkers voeren hun werk professioneel uit met klantgerichtheid als prioriteit. Hoewel klantontevredenheid begrepen wordt bij zaken als wegafsluitingen, parkeerbonnen, of stopgezette uitkeringen, wordt wederzijds respect verwacht. Bij aanhoudend ongewenst gedrag wordt intern melding gemaakt, gevolgd door overleg over passende maatregelen zoals ordegesprekken, waarschuwingsbrieven of gebouwontzeggingen.

In 2023 zijn er 38 meldingen van ongewenst gedrag ontvangen. Van deze meldingen waren er 20 afkomstig van het team Veiligheid, 11 vanuit het stadhuis, 6 van de HDW, en 1 van het team Beheer en Onderhoud. Ten slotte zijn er 2 meldingen gedaan vanuit het bestuur. Eén medewerker heeft aangifte gedaan van fysieke agressie. Daarnaast zijn er diverse e-mails ontvangen waarvan de inhoud de grenzen van fatsoen overschrijdt. Tevens zijn er ongepaste e-mails ontvangen, waarvoor dossiers worden aangelegd. Er is nadruk gelegd in het afgelopen jaar om sneller melding te doen, zodat we beter kunnen sturen in maatregelen en preventie.

Maatregelen van het afgelopen jaar omvatten ordegesprekken, 6 waarschuwingsbrieven, en 1 pandverbod van 3 maanden voor een inwoner.

De gemeente Zutphen vindt de veiligheid van haar medewerkers belangrijk en zet zich in voor een veilige werkomgeving door genomen maatregelen en vastgelegde incidenten die normen handhaven en het welzijn van het personeel beschermen.

Sociale werkvoorziening

Als werkgever hebben we een verantwoordelijkheid in het bieden van werk aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Om hier gericht en zorgvuldig invulling aan te kunnen geven en dit ook te kunnen onderbouwen zijn we PSO gecertificeerd op trede 3 en 30+^{iv}.

Via GelreWerkt zijn er 280 medewerkers in dienst hebben bij de gemeente Zutphen met een SW-indicatie^v. Daarvan zijn er circa 80 gedetacheerd op de Opmars met een loonindicatie. Hiermee voldoen we ruimschoots aan de landelijke taakstelling voor 2026. De medewerkers die via GelreWerkt hun salaris ontvangen en onder de CAO SW vallen of de opvolger onder de Participatiewet, cao Aan de Slag, zijn in dit rapport verder buiten beschouwing gelaten.

Kengetallen ambtelijk personeel

In de onderstaande tabel zijn de belangrijkste kengetallen van het ambtelijk personeel van de gemeente Zutphen weergegeven over de periode 2021-2023.

	31-12-2023	31-12-2022	31-12-2021
Totale bezetting (fte)	445,62	431,24	420,59
Totale formatie (fte)	480,32	450,40	419,04
Aantal medewerkers	502	487	474
Aantal deeltijders	259 (52%)	244 (50%)	229 (48%)
Aantal voltijders	243 (48%)	243 (50%)	245 (52%)
Aantal mannen	205 (41%)	190 (39%)	190 (40%)
Aantal vrouwen	297 (59%)	297 (61%)	284 (60%)
Instroom	71	63	63
Uitstroom	48	56	49
Interne benoemingen	19	8	6
Verzuimpercentage	8,9%	7,28%	5,7%
Tijdelijke aanstelling	76	67	57
Vaste aanstelling	426	420	417
Gemiddelde leeftijd	48,90	49,40	49,46
Gemiddelde diensttijd	9,60	9,49	9,82
Uitgaven Zutphen Academie	€450.400	€415.750	
Uitgaven trainingen Concern	€103.800	€102.320	
Totale loonkosten ambtenaren	€35.852.089	€33.969.064	€31.571.000
Inhuurkosten ten laste loonsom ^{vi}	€5.706.800	€3.012.600	€2.510.100

Bijlage

Drie pijlers van de Zutphen Academie

Verbetering Introductieprogramma: Verbinding met Zutphen

Dit programma staat in het teken van: 'verbinding met Zutphen als stad (en dorp) en als organisatie'. Een welkomstmagazine en persoonlijk contact met een organisatie-buddy zorgen voor een naadloze overgang van pre-boarding naar onboarding.

De onboardingsperiode, ondersteund door de 'Eerste 100 Dagen als Zutphense Ambtenaar'-leerlijn op Studytube, omvat verplichte basisinformatie, inclusief de i-bewustzijn modules. Ook zijn er verschillende contactmomenten in verweven, waarbij kennisdeling en het opbouwen van een eigen intern netwerk de kern vormen.

Vernieuwing jaargesprek

De vernieuwde Gesprekscyclus, conform de strategische HR-visie, benadrukt duurzame inzetbaarheid en kansen benutten voor medewerkers. De gespreksplacemat en voorbereidende leerlijn op Studytube vervangen het traditionele gespreksformulier, en zijn optioneel te gebruiken door medewerkers ter voorbereiding van het gesprek. Het is een toegankelijke manier om medewerkers te inspireren om te werken aan hun eigen duurzame inzetbaarheid. De vier thema's van duurzame inzetbaarheid – inzetbaarheid, bevlogenheid, gezondheid & vitaliteit en loopbaan – vormen altijd de basis van het gesprek

Jaarrond Leer- en Ontwikkelaanbod

Een opvallende prestatie van afgelopen jaar betreft het i-bewustzijn binnen de organisatie. Met volharding heeft de gehele organisatie gewerkt aan het afronden van alle i-bewustzijn modules, wat resulteerde in een indrukwekkende voltooiing van 96%. Nieuwe medewerkers doorlopen de modules binnen de eerste 100 dagen, terwijl het i-bewustzijn jaarprogramma gedurende het hele jaar aandacht besteedt aan bewust werken met digitale middelen. Dit laatste onderdeel is nog in ontwikkeling en zal in 2024 worden uitgevoerd.

Eindnoten

-
- ⁱ De groei van 23 medewerkers bij in- en uitstroom wijkt af van de aantallen in dienst per 31 december door de datum van in- en uitdienstmelding in ADP.
- ⁱⁱ Bij het voortschrijdend maandinzicht wordt van de 12e kalendermaand als die is gepasseerd, het percentage van de oudste maand vervangen door de nieuwste maand, en opnieuw het gemiddelde berekend. De seizoensinvloeden op het verzuim zijn zo niet zichtbaar, wel de trend.
- ⁱⁱⁱ De duur van het verzuim is het aantal kalenderdagen vanaf de eerste dag van de verzuimmelding tot aan de hersteldatum.
- ^{iv} Het PSO 30+certificaat is ontwikkeld als extra uitlezing binnen het hoogste PSO-prestatieniveau (trede 3). Dit certificaat erkent organisaties die minimaal voldoen aan de gestelde kwantitatieve eisen van artikel 2.82 van de Aanbestedingswet. Dat artikel geeft (semi)publieke opdrachtgevers de mogelijkheid opdrachten voor te behouden aan ondernemingen die zich specifiek richten op arbeidsparticipatie van kwetsbare groepen.
- ^v De Wet sociale werkvoorziening (WSW) is bedoeld voor mensen die door een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap niet onder normale omstandigheden kunnen werken. Sinds 1 januari 2015 kunnen er geen nieuwe mensen meer instromen in de WSW. Alleen mensen die voor die datum al een WSW-indicatie hadden én in WSW-verband aan de slag waren, komen in aanmerking voor verlenging van die indicatie. Gemeenten begeleiden mensen met een arbeidsbeperking na 1 januari 2015 op grond van de Participatiewet zoveel mogelijk naar regulier werk.
- ^{vi} Inhuur ten laste van de loonsom betreft openstaande vacatures, ter vervanging van ziekte en zwangerschap en knelpunten in de formatie. Inhuurkosten voor bijvoorbeeld investeringen, grondexploitaties en speciale projecten vallen niet onder de loonsom.