

Agendapunt AB Veiligheidsregio Utrecht

| | |
|------------------------------|---|
| Datum vergadering | 08 juli 2019 |
| Agendapunt | 12 Sociaal jaarverslag 2018 AB20190708-12 |
| Portefeuillehouder DB | De heer Bolsius |
| Directielid | Mevrouw Van Elk |
| Bijlagen | A. Sociaal jaarverslag 2018 |

Besluit

Het algemeen bestuur van de Veiligheidsregio Utrecht besluit:

1. kennis te nemen van het sociaal jaarverslag 2018.

Toelichting

Jaarlijks maakt de VRU een sociaal jaarverslag op. Dit verslag geeft inzicht in de HR-cijfers met een kwantitatieve analyse en duiding. Het sociaal jaarverslag heeft tot doel om beleid en ontwikkelingen gericht op goed werkgeverschap in beeld te brengen en mogelijke aandachtspunten zichtbaar te maken. De volgende onderwerpen uit het verslag bieden hierin met name belangrijke aanknopingspunten voor mogelijke interventies in de aankomende jaren:

Leeftijdsopbouw

De gemiddelde leeftijd van de ambtenaren is licht gestegen naar 46 jaar. Dit is nog altijd ruim 2 jaar jonger dan de gemiddelde leeftijd bij gemeente ambtenaren. De gemiddelde leeftijd van de vrijwilligers bleef vrijwel gelijk en is nu 40.5.

Mobiliteit

Met beperktere instroomcijfers in de jongste leeftijdscategorieën is het ook voor de VRU raadzaam om zichtbaar te blijven als aantrekkelijke werkgever om zo te voorkomen dat specifieke kennis en vaardigheden op termijn verloren gaan binnen de organisatie en vergrijzing en ontgroening te voorkomen. Binnen verschillende directies zijn jongeren aangesteld in werkervaringsplaatsen waarbij zij via een kortdurend contract kennis kunnen opdoen binnen en met de VRU. In het programma Duurzame inzetbaarheid biedt de VRU haar medewerker mogelijkheden om vorm te geven aan mobiliteit en loopbaan.

Vrijwilligers

In 2018 was de instroom van vrijwilligers hoger dan de uitstroom. Ten opzichte van 2017 is de instroom is gestegen met 12%. De uitstroom is gedaald met 17%. Per saldo is het aantal vrijwilligers in de jaren 2016, 2017 en 2018 toegenomen. Hiermee is in drie jaar tijd een stijging van 43 vrijwilligers gerealiseerd. Dit is een mooie uitkomst. Tegelijkertijd moeten we aandacht houden voor het aantrekken en behouden van onze vrijwilligers. Dit doen we door aandacht te

schenken aan arbeidsmarktcommunicatie en door de vertrekmotieven van de vrijwilligers goed te monitoren.

De doorstroom vanuit de jeugdbrandweer van 2018 is 8% van de totale instroom bij de reguliere brandweer. We zien over meerdere jaren een soortgelijk beeld. Er wordt nagedacht over de betekenis en consequenties hiervan.

Verzuim

Het verzuim bij de VRU is gestegen met 1,86%. Dit is aanleiding geweest om in 2019 nog actiever te gaan sturen op afname van het verzuim. Er is een analyse gemaakt van het verzuim, waaruit naar voren komt dat van alle medewerkers die de bedrijfsarts hebben bezocht in de periode juli 2018 tot mei 2019, het verzuim voor 81 procent niet werk gerelateerd is en 19 procent werk gerelateerd. Van de 19 procent werk gerelateerd verzuim is 69 procent veroorzaakt door psychische factoren. Opvallend is dat het sport-gerelateerde verzuim na een aantal jaren weer oploopt. Nader onderzoek moet uitwijzen wat de reden hiervan is zodat eventuele passende maatregelen genomen kunnen worden.

Er is overleg gevoerd met de arbodienst waarbij de afspraken met betrekking tot de dienstverlening zijn aangescherpt om ook daar een groter gevoel van urgentie te creëren. Er worden workshops ingezet om leidinggevenden te trainen om actief te sturen op snelle re-integratie van medewerkers, ook daar waar het niet werkgerelateerd verzuim betreft. Uitgangspunt daarbij is sturen op inzetbaarheid: wat kan een zieke medewerker wel aan werkzaamheden verrichten in plaats van vooral te focussen op de beperkingen. De HRM adviseurs hebben, naast de verzuimcoach, een actieve rol gekregen in het ondersteunen van de leidinggevenden bij de aanpak.

Daar waar het verzuim het hoogste is, is de frequentie van het overleg tussen bedrijfsarts en leidinggevenden over zieke medewerkers opgevoerd, zodat interventies sneller en effectiever kunnen worden ingezet.

Wet Banenafpraak

In 2018 is het niet gelukt nieuwe garantiebanen binnen de VRU te realiseren. Het aantal garantiebanen bleef in 2018 steken op 3,45. Op basis van de opgedane ervaringen zijn de inspanningen geïntensiveerd om beter vorm en zichtbaarheid te geven aan ons inclusief werkgeverschap en zo zowel intern als bij dienstverleners nieuwe garantiebanen te realiseren. Dit heeft reeds in het eerste kwartaal van 2019 geleid tot een stijging van het aantal garantiebanen.

Integriteit; ongewenste omgangsvormen en vermoeden misstand

In 2018 hebben 17 medewerkers een gesprek met een vertrouwenspersoon gevoerd. Dit aantal is verhoudingsgewijs laag, in vergelijking tot andere organisaties. De gesprekken hadden allen betrekking op ervaringen met ongewenste omgangsvormen. Er zijn geen formele klachten of meldingen ingediend.

De VRU heeft in 2018 verschillende maatregelen genomen om het bewustzijn over integer gedrag te vergroten en het bespreekbaar maken van integriteitskwesaties toegankelijk te maken. In 2018 is er een gedragscode vastgesteld waarin de regels voor integer gedrag voor de VRU zijn vastgelegd om zo een beeld te geven welk gedrag voor VRU niet acceptabel is. De afspraken en de procedures zijn beschikbaar gemaakt via intranet. Informatie over de gedragscode en de vertrouwenspersonen



wordt met behulp van voorbeeldsituaties besproken in de introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers. Deze bijeenkomsten vinden sinds 2018 tweemaal per jaar plaats. Om de kennis te vergroten wordt de gedragscode in 2019 verder uitgerold.

OSIO meldingen

Het aantal OSIO meldingen (meldingen van onveilige situaties, incidenten, ongevallen) is fors gestegen. Ongevallen kunnen soms gezien worden als graadmeter hoe het gesteld is met de veiligheid of arbozorg binnen een organisatie. Door deze ongevallen goed te bestuderen en ze vanuit verschillende invalshoeken te bekijken kan van ongevallen worden geleerd en kunnen soortgelijke incidenten in de toekomst worden voorkomen. Door bovendien te kijken naar de meer fundamentele oorzaken (de oorzaak achter de oorzaak) kan de veiligheids- of arbozorg binnen de VRU naar een hoger niveau worden getild waardoor andersoortige ongevallen, die dezelfde basisoorzaken hebben, kunnen worden voorkomen. Nader onderzoek vindt plaats naar de OSIO meldingen als gevolg van sporten onder werktijd. Indien uit nader onderzoek blijkt dat extra beheersmaatregelen noodzakelijk zijn, zullen deze worden doorgevoerd.

Financiële consequenties

Niet van toepassing.

Verdere behandeling

Niet van toepassing.