

Sociaal verslag | 2016



Dit verslag bevat de kengetallen van de personele organisatie van DZB Leiden over 2016.

PERSONELE ORGANISATIE

| Medewerkers | Totaal | Man | Vrouw | WSW | WIW | P-wet | Ambtelijk | Inhuur |
|-----------------------------|-------------|------------|------------|------------|----------|-----------|------------|-----------|
| Algemeen Directeur | 5 | 2 | 3 | 1 | | | 3 | 1 |
| Middelen & Control | 13 | 7 | 6 | 3 | | | 10 | |
| Mensontwikkeling | 28 | 9 | 19 | 8 | | | 18 | 2 |
| Manager LWB | 2 | 2 | | | | | 2 | |
| Montage | 162 | 107 | 55 | 149 | | 4 | 4 | 5 |
| PVF | 193 | 98 | 95 | 180 | | 3 | 10 | |
| Groendiensten | 80 | 75 | 5 | 71 | | 4 | 5 | |
| Business Post | 44 | 35 | 9 | 41 | | 2 | 1 | |
| Scannen | 13 | 5 | 8 | 11 | | | 2 | |
| Catering | 90 | 30 | 60 | 69 | 2 | 9 | 7 | 3 |
| Onderhoud | 152 | 113 | 39 | 137 | 1 | 1 | 4 | 9 |
| Re-integratie/Detacheringen | 389 | 254 | 135 | 318 | 2 | 1 | 54 | 14 |
| Totaal | 1171 | 737 | 434 | 988 | 5 | 24 | 120 | 34 |

In- en uitstroom medewerkers (Leerwerkbedrijven en detacheringen)

| Instroom | WSW | P-wet |
|---------------|----------|-----------|
| Groen | 1 | 8 |
| Catering | 0 | 5 |
| PVF | 1 | 3 |
| Montage | 1 | 3 |
| Onderhoud | 0 | 3 |
| Business Post | 0 | 2 |
| Detacheringen | 5 | 1 |
| Totaal | 8 | 25 |

| Uitstroom naar reden van uitstroom | Aantal |
|------------------------------------|-----------|
| WAO | 20 |
| Pensioen | 17 |
| Aflopen overeenkomst bepaalde tijd | 9 |
| Ontslag op eigen verzoek | 8 |
| Overleden | 5 |
| Naar begeleid werken | 4 |
| Einde contract | 3 |
| Aflopen proeftijd | 1 |
| Behoort niet langer tot doelgroep | 1 |
| Verhuizing andere gemeente | 1 |
| Ontslag met wederzijds goedvinden | 12 |
| Totaal | 81 |

In- en uitstroom medewerkers (Ambtelijk en inhuur)

| | Instroom | Uitstroom |
|---------------|-----------|-----------|
| Ambtelijk | 21 | 10 |
| Inhuur | 20 | 26 |
| Totaal | 41 | 36 |

Verdeling man/vrouw

| Regeling | Man | Vrouw |
|---------------|------------|------------|
| WSW | 626 | 362 |
| P-wet | 18 | 6 |
| WIW | 5 | 0 |
| Ambtelijk | 66 | 54 |
| Inhuur | 22 | 12 |
| Totaal | 737 | 434 |

Verdeling fulltime/parttime

| | Aantal |
|---------------|-------------|
| Fulltime | 547 |
| Parttime | 624 |
| Totaal | 1171 |

Leeftijdsofbouw

| Leeftijd | WSW | Ambtenaren | Inhuur | WIW | P-wet |
|--------------|-----|------------|--------|-----|-------|
| < 25 jaar | 40 | | 1 | | 10 |
| 25 < 35 jaar | 126 | 7 | 6 | | 2 |
| 35 < 45 jaar | 155 | 34 | 13 | | 6 |
| 45 < 55 jaar | 313 | 45 | 10 | | 3 |
| 55 < 65 jaar | 354 | 34 | 4 | 5 | 3 |

Inschaling WSW/WIW medewerkers

| Functiegroep | WSW | WIW |
|---------------|------------|----------|
| A | 67 | |
| B1 | 142 | 2 |
| B2 | 153 | 3 |
| C1 | 120 | |
| C2 | 98 | |
| D1 | 73 | |
| D2 | 65 | |
| E | 49 | |
| F | 20 | |
| G | 16 | |
| H | 3 | |
| I | 2 | |
| O (WML) | 180 | |
| Totaal | 988 | 5 |

Inschaling Ambtenaren

| Schaal | Aantal |
|---------------|------------|
| 5 | 6 |
| 6 | 7 |
| 7 | 13 |
| 8 | 14 |
| 9 | 42 |
| 10 | 18 |
| 10A | 5 |
| 11 | 9 |
| 11A | 1 |
| 12 | 0 |
| 13 | 2 |
| 14 | 2 |
| 16 | 1 |
| Totaal | 264 |

Gratificaties

| | WSW | Ambtenaren |
|-----------|-----|------------|
| 12,5 jaar | 11 | 1 |
| 25 jaar | 44 | 1 |
| 40 jaar | 8 | 0 |

MEDEWERKERSTEVREDENHEID

Wat is het oordeel van medewerkers over het werken bij DZB? Hoe tevreden zijn zij over hun werk en werkplek, over hun leidinggevenden en de stijl van leidinggeven, over hun collega's en de omgangsvormen en over hun ontwikkelingsmogelijkheden? Onderstaand een samenvatting van de uitkomsten van het onderzoek naar de medewerkerstevredenheid.

Het onderzoek is uitgevoerd door onderzoeksbureau SAMR uit Leusden.

De centrale vraag is:

Wat is het oordeel van medewerkers over het werken bij DZB?

Hoe tevreden zijn medewerkers over:

- hun werk en werkplek?
- hun leidinggevende(n) en de stijl van leidinggeven?
- hun collega's en de omgangsvormen?
- hun ontwikkelingsmogelijkheden?
- de begeleiding door DZB?
- de Ondernemingsraad?
- de doelstellingen, plannen en toekomst van DZB?



Aanbevelingen

Verbeterpunten inzetten gericht op clusters/afdelingen



Aantal uitnodigingen tot deelname en response

| | Totaal | Staf & leiding | Business-post | Catering | Gedeta-cheerden | Groen-diensten | Magazijn | Onder-houd | PVF | Montage |
|-------------------|--------|----------------|---------------|----------|-----------------|----------------|----------|------------|-----|---------|
| Uitgenodigd | 1198 | 153 | 41 | 69 | 353 | 76 | 8 | 141 | 189 | 168 |
| Respons | 670 | 103 | 37 | 40 | 107 | 48 | 8 | 76 | 146 | 105 |
| Responspercentage | 56% | 67% | 90% | 58% | 30% | 63% | 100% | 54% | 77% | 63% |

Rapportcijfers naar jaar en naar afdeling

| | Totaal | Staf & leiding | Business-post | Catering | Gedeta-cheerden | Groen-diensten | Magazijn | Onder-houd | PVF | Montage |
|--------------------|--------|----------------|---------------|----------|-----------------|----------------|----------|------------|-----|---------|
| Rapportcijfer 2016 | 7,5 | 7,8 | 7,6 | 7,3 | 7,6 | 6,6 | <10 | 7,8 | 7,7 | 7,2 |
| Rapportcijfer 2012 | 7,3 | 7,4 | 7,1 | 7,7 | 7,4 | 6,9 | <10 | 7,7 | 7,4 | 6,5 |
| Rapportcijfer 2009 | 7,1 | 7,0 | 7,1 | 7,5 | 7,3 | 7,1 | <10 | 7,7 | 7,1 | 6,2 |

ONTWIKKELING MEDEWERKERS

WSW 'Van binnen naar buiten'

'Van Binnen naar Buiten' staat voor het zetten van stappen in de ontwikkeling van WSW-medewerkers waardoor zij zo regulier mogelijk aan het werk kunnen zijn.

Hierbinnen zijn drie werkgebieden:

- **Binnen/Binnen**

Ofwel: werken binnen DZB op een beschutte werkplek. Deze medewerkers hebben op dit moment onvoldoende mogelijkheden om in direct contact met derden te werken. Zij zijn aangewezen op beschermt werk bij bijvoorbeeld de afdeling Verpakkingen en Montage.

- **Binnen/Buiten**

Ofwel: werken bij een bedrijfs onderdeel van DZB in direct contact met derden. Dit gebeurt bij de bedrijfs onderdelen Business Post, Onderhoud, Catering, Scannen, en bij de Hoveniers.

- **Buiten**

Ofwel: werken bij een ander werkgever dan DZB. Dat gebeurt op basis van een detachering waarbij de werkgever een inleenvergoeding betaalt, of via Begeleid Werken, waarbij de werknemer op de loonlijst van de werkgever staat en de werkgever een loonkostensubsidie ontvangt.

| | Binnen/Binnen | | Binnen/Buiten | | Buiten | |
|----------------|---------------|------|---------------|------|--------|------|
| | FTE | % | FTE | % | FTE | % |
| Ultimo Q4 2015 | 280,9 | 31,2 | 283,0 | 31,4 | 336,5 | 37,4 |
| Ultimo Q1 2016 | 278,0 | 31,1 | 281,0 | 31,4 | 335,1 | 37,5 |
| Ultimo Q2 2016 | 271,2 | 30,9 | 290,5 | 33,1 | 316,4 | 36,0 |
| Ultimo Q3 2016 | 269,2 | 31,1 | 291,6 | 33,7 | 303,8 | 35,1 |
| Ultimo Q4 2016 | 263,7 | 30,9 | 285,2 | 33,4 | 305,7 | 35,8 |

De verschillen tussen 2015 en 2016 blijken marginaal te zijn. Door de afname van Binnen/Binnen met 17,2 FTE, een toename van Binnen/Buiten met 2,2 FTE en een aanzienlijke daling van Buiten met 30,8 FTE veranderen de percentage met respectievelijk +0,3%, +2,0%, en -1,6%.

Instroom in de WSW is sinds 2015 niet meer mogelijk. Een deel van WSW-medewerkers heeft ontwikkelpotentieel, maar hun aantal is beperkt. Daardoor zullen de percentages vooral veranderen door toevallige uitstroom uit de drie groepen.

Individuele Ontwikkelingsplannen (IOP's) en functioneringsgesprekken

De IOP's zijn erop gericht om de medewerkers te stimuleren zo regulier mogelijk te werken; een en ander binnen de mogelijkheden die de individuele medewerker daartoe heeft.

Comeet is een systeem voor het meten van competenties, die medewerkers nodig hebben om hun werk goed te kunnen verrichten. Comeet meet zes competenties: discipline, flexibiliteit, leerbaarheid, samenwerken, zelfstandigheid en klantgerichtheid.

Binnen deze algemene vaardigheden is een aantal niveaus aangebracht, op basis waarvan wordt vastgesteld op welke trede van de werkladder een medewerker staat. Comeet is er voor alle WSW-medewerkers van DZB Leiden en geeft inzicht hoe zij succesvol kunnen worden in hun werk en welke vervolgstappen kunnen worden gemaakt.

Het is ons streven om jaarlijks en per medewerker een ontwikkelplan vast te stellen of het bestaande plan te actualiseren.

Individuele Ontwikkelingsplan (IOP)

| Vastgelegde IOP (%) | 2015 | 2016 |
|---------------------|-------------|-------------|
| Leerwerkbedrijven | 72,8 | 57,4 |
| Re-integratie | 59,7 | 57,3 |
| Totaal | 68,5 | 57,4 |

Functioneringsgesprekken ambtenaren

| | Aantal medewerkers | Aantal gevoerde gesprekken | Score in % |
|--------------------|--------------------|----------------------------|------------|
| Directie | 7 | 7 | 100 |
| Mensontwikkeling | 17 | 17 | 100 |
| Middelen & Control | 9 | 3 | 33 |
| Leerwerkbedrijven | 34 | 14 | 41 |
| Re-integratie | 53 | 30 | 57 |
| Totaal | 120 | 71 | 59 |

OPLEIDINGEN

In 2016 is € 68.442 en € 66.660 besteed aan opleidingen voor respectievelijk WSW en WIW-medewerkers en ambtenaren.

ZIEKTEVERZUIM

Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage (excl. zwangerschapsverlof) voor heel DZB Leiden over 2016 kwam uit op 12,6%. Het streefgetal voor 2016 was gesteld op maximaal 11,5%; een overschrijding derhalve van 1,1%.

| Verzuimpercentage (%) | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| WSW | 11,7 | 13,0 | 14,7 |
| WIW | 5,2 | 4,8 | 9,1 |
| P-wet | - | 1,8 | 4,4 |
| Ambtelijk | 7,7 | 4,6 | 4,2 |
| Totaal | 11,5 | 12,7 | 12,6 |

Het gemiddelde ziekteverzuim onder WSW- medewerkers is landelijk gezien 12,8% (bron: Cedris). DZB Leiden laat met een gemiddeld ziekteverzuim van 14,7% onder WSW medewerkers een soortgelijk beeld zien.

Verzuimgegevens

| Verzuimduur in aantal dagen | WSW | P-wet | Ambtelijk |
|-----------------------------|--------------|-----------|-----------|
| 1 t/m 7 dagen | 943 | 31 | 59 |
| 8 t/m 42 dagen | 606 | 10 | 22 |
| 43 t/m 365 dagen | 462 | 0 | 7 |
| Meer dan 365 dagen | 80 | 0 | 0 |
| Totaal | 2.091 | 41 | 88 |
| Gemiddelde verzuimduur | 17,9 | 5,1 | 8,6 |

| Verzuimfrequentie | WSW | P-wet | Ambtelijk |
|-------------------|-----|-------|-----------|
| 0 x ziek gemeld | 290 | 10 | 41 |
| 1-3 x ziek gemeld | 531 | 20 | 75 |
| 4-6 x ziek gemeld | 174 | 2 | 10 |
| 7-9 x ziek gemeld | 50 | 0 | 0 |
| > 9 x ziek gemeld | 27 | 0 | 0 |

| Verzuimpercentage naar leeftijd | WSW | P-wet | Ambtelijk |
|---------------------------------|------|-------|-----------|
| < 25 jaar | 9,2 | 4,0 | 0,0 |
| 25 t/m 34 jaar | 13,9 | 10,0 | 2,8 |
| 35 t/m 44 jaar | 12,6 | 4,4 | 4,8 |
| 45 t/m 54 jaar | 14,6 | 3,1 | 2,9 |
| >54 jaar | 16,8 | 2,8 | 4,0 |

BEDRIJFSMAATSCHAPPELIJK WERK

De bedrijfsmaatschappelijk werker bij DZB Leiden levert – vanuit een sociaal-maatschappelijke invalshoek en expertise – een bijdrage aan de organisatiedoelstelling door het bevorderen van welbevinden van medewerkers. En helpt tevens bij het oplossen van arbeid gerelateerde problemen, die een goed functioneren in de werksituatie in de weg staan. In 2016 hebben 98 mensen van de bedrijfsmaatschappelijk werker gebruik gemaakt.

BEDRIJFSPSYCHOLOOG

De bedrijfspsycholoog levert vanuit een psychologische invalshoek en expertise een bijdrage bij plaatsing van medewerkers. De bedrijfspsycholoog adviseert over gedrag en begeleiding van medewerkers en verwijst indien relevant door naar bevoegde instanties. In 2016 heeft de bedrijfspsycholoog bij enkele onderdelen de begeleidingskaarten van SBCM geïmplementeerd. In 2016 hebben 60 mensen van de bedrijfspsycholoog gebruik gemaakt.

KLACHTEN, MELDPUNTEN EN VERTROUWENSPERSONEN

DZB beschikt over Vertrouwenspersonen, Meldpunten Problemen (een voor de WSW medewerkers, een voor werkzoekenden) en een onafhankelijke Geschillencommissie (voor rechtspositionele zaken WSW).

Voor 2016 kan hierover het volgende gezegd worden:

Vertrouwenspersonen: er zijn in totaal zestien meldingen onder de aandacht van de vertrouwenspersonen gebracht.

Geschillencommissie: er zijn drie zaken behandeld, waarbij in alle drie de gevallen het advies door directie is opgevolgd.

Meldpunt Problemen voor bijstandsgerechtigden: er zijn twee zaken gemeld die naar tevredenheid van de indiener zijn opgelost.

Meldpunt Problemen voor WSW medewerkers: er zijn vijf zaken gemeld van uiteenlopende aard. Deze zijn naar tevredenheid van de indiener opgelost. Een zesde zaak is naar de Geschillencommissie doorverwezen.

In het najaar van 2016 is een vertrouwenspersoon Integriteit aangesteld. Bij deze vertrouwenspersoon kwamen in 2016 nul meldingen binnen.

Daarnaast zijn in 2016 zes klachten binnen gekomen bij de klachtenambtenaar van DZB Leiden. Dit zijn klachten over de dienstverlening aan burgers, waaronder de dienstverlening aan werkzoekenden. Drie aan het adres van de Leerwerkbedrijven en eveneens drie aan het adres van afdeling Re-integratie. Twee klachten zijn ongegrond verklaard, één klacht is gedeeltelijk gegrond verklaard, één klacht is gegrond verklaard en de klager heeft een ander contactpersoon gekregen. In één geval kon geen oordeel worden gegeven over de klacht. En één klacht is buiten behandeling gesteld. Alle klachten waren aan het eind van 2016 afgehandeld.