

Verzuim analyse 2024 gemeente Zwolle

Oorzaak van verzuim

VPDC	
Dermatologie	0,00 %
Endocrien	0,00 %
Graviditeit	0,00 %
Haematologie	0,10 %
Hart en vaten	0,02 %
Intern	0,15 %
KNO	0,08 %
Locomotor	1,10 %
Longziekten	0,40 %
Neurologie	0,39 %
Niet geclassificeerd	0,42 %
Onbekend	0,00 %
Oogheelkunde	0,09 %
Psychiatrie	2,70 %
Urologie	0,25 %
Totaal	5,70%

Hier valt op dat 47% van de beperkingen veroorzaakt worden door psychische klachten. (Het merendeel kent een (mede) oorzaak in werk gerelateerde zaken) en levert 10% van het verzuim door werk gerelateerde oorzaken op. Dit is lager dan het landelijke gemiddelde dan 20% in 2023.

Jaarcijfers in vogelvlucht

- Voor andere gemeenten zijn er nog geen CBS-cijfers beschikbaar. Bij de gemeente Zwolle is het ziekteverzuim in 2024 met 0,05% toegenomen ten opzichte van 2023 en bedraagt nu 5,70%.
- Het ziekteverzuim varieert per afdeling tussen 4,21 % en 12,60 %.
- De meldingsfrequentie verschilt aanzienlijk tussen de afdelingen.
- Het aandeel medewerkers zonder verzuim ("nul verzuimers") is toegenomen: 48,5% in 2024 tegenover 47,39% in 2023.
- Net als in 2023 is circa 45% van de arbeidsbeperkingen, zoals vastgesteld door de bedrijfsarts, toe te schrijven aan psychische klachten. Ervaren werkdruk, werk omstandigheden, zoals thuiswerken, in drukte of aanpassing aan kantooromgeving, onzekerheid over werkinhoud en ontwikkelingen zijn daarin vaak genoemde oorzaken.

Bevindingen:

- Medewerkers bij de gemeente Zwolle tonen grote betrokkenheid bij bewoners van de gemeente Zwolle en collega's, maar besteden vaak onvoldoende aandacht aan rust en balans tussen werk en privé voor zichzelf. Dit geldt zowel voor beleidsafdelingen als afdelingen met direct klantcontact.
- Privéomstandigheden dragen regelmatig bij aan een hogere belasting. Hierdoor ontstaan soms opstapelingen van stressfactoren, wat kan leiden tot overbelasting of verzuim.
- Leidinggevenden worden als betrokken ervaren, maar de gemeente heeft volgens medewerkers veel ambities. Dit legt ook extra druk op leidinggevenden en medewerkers.
- Preventie krijgt wisselende aandacht. Medewerkers delen niet altijd tijdig zorgen met hun leidinggevende, of ervaren onvoldoende ondersteuning om werkdruk of uitval te voorkomen. Duidelijke, betrokken leidinggevenden die vroeg signalen herkennen zijn van groot belang.
- Tijdens gesprekken is weinig melding gemaakt van onveiligheid op de werkvloer. Bij ongewenst gedrag van collega's of leidinggevenden lijkt de aanpak van elkaar te verschillen waardoor het doet voorkomen dat er geen eenduidig beleid hierin is.
- Er is regelmatig overleg tussen MR, OR, bedrijfsarts, adviseur arbeid en gezondheid, bedrijfsmaatschappelijk werker en HRM. Deze samenwerking wordt gewaardeerd en bevordert verbeteringen in het proces, preventie en ondersteuning.
- Blijf investeren in frequent verzuim gesprekken om dat frequent verzuim een voorbode is voor langdurig verzuim.