

Onderweg

Sociaal Jaarverslag 2008
Gemeente Zeist





Een **uitdagende** plek in de **nieuwe** organisatie

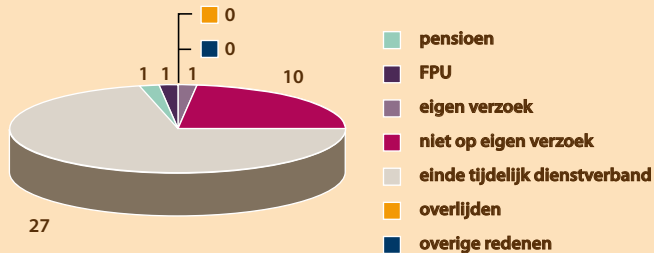
Het nieuwste boek van Bernlef 'De rode droom' gaat over twee mannen van middelbare leeftijd: Kowalski en Krap, die hun baan kwijtraken als het land (DDR) waarin zij wonen, wordt opgeheven. Zij blijven hardnekkig weigeren zich bij de nieuwe werkelijkheid neer te leggen. Samen proberen zij hun droom, een nieuwe heilstaat, te verwezenlijken. Ook wij hebben een droom. Geen heilstaat maar de weg naar de kern: een flexibele, klantgerichte en efficiënte organisatie. Een organisatie waarin het fijn werken is.

Er is in 2008 hard, soms keihard gewerkt om een soepele overgang naar de nieuwe organisatie per 1 juli 2009 mogelijk te maken. De weg naar de kern geeft voor sommigen onzekerheid maar voor iedereen nieuwe kansen om zich te ontplooiën. Het Sociaal Jaarverslag 2008 geeft mij extra overtuiging dat het gaat lukken. De 'temperatuur' van de organisatie is goed. Dat het ziekteverzuim ook in 2008 laag is gebleven is een goed teken. Ik bedank iedereen voor zijn of haar inzet voor zover en ik wens jullie een uitdagende plek in de nieuwe organisatie!

Albert van Kuijk

Wethouder Personeel&Organisatie van de gemeente Zeist

Vertrekkende medewerkers 2008 naar motief



Eén maal in de twee jaar wordt “de temperatuur” van onze organisatie gemeten aan de hand van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). In 2008 is dit onderzoek uitgevoerd onder alle medewerkers. De resultaten verschenen in april. Voor wat betreft de algemene tevredenheid scoort onze organisatie iets hoger dan het gemiddelde van alle gemeenten. We scoren flink hoger op de onderdelen: ‘de wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft’, ‘maatregelen die mijn organisatie treft om gezondheidsklachten te voorkomen’, ‘informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie’ en ‘het onderdeel maatregelen bij calamiteit binnen de organisatie’.

De kwaliteit van algemene voorzieningen (vergaderruimten, sanitair en kantine) scoort iets lager dan het gemiddelde van alle gemeenten. Niet goed scoort de temperatuur in onze kantoren. Met name het pand aan de Slotlaan springt daarbij in het oog. Alle teams en afdelingen hebben hun resultaten besproken en hebben verbeterplannen opgesteld om de tevredenheid van medewerkers verder te laten toenemen. Zal het effect hebben? In 2010 vindt het volgende MTO plaats.



Derde Dinsdagen grootsucces

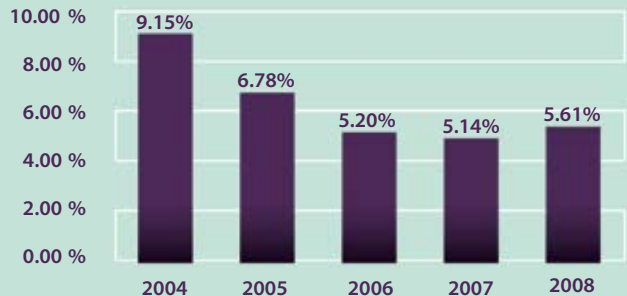
Na het traditionele nieuwjaarsontbijt voor het personeel bij (over)buur Figi, vond in april het personeelsevenement de Derde Dinsdag van april plaats. Alle afdelingen en teams presenteerden zich aan groepen collega's op een geheel eigen wijze. Gemixte groepen medewerkers trokken onder leiding van een teamcaptain door de gangen van de gebouwen en door het park om zich te laten verrassen en informeren door bekende en onbekende collega's. De reacties waren positief.

Het was gewaagd, het was nieuw, het was buiten, maar het was vooral goed weer en weer goed: de Derde Dinsdag van september. Het team van vrijwilligers heeft ook op deze dag een samenspel van diverse creatieve onderdelen gemaakt met als decor het Zeister Bos. Het resultaat was een zeer geslaagde herfsteditie van de Derde Dinsdag. We hebben elkaar op een informele manier van weer een hele andere kant leren kennen.

Sfeerbeelden van de Derde Dinsdagen vind je verspreid over dit Sociaal Jaarverslag. Met dank aan de fotograferende collega's!

Ontwikkeling ziekteverzuim

Verloop ziekteverzuimpercentage incl. zwangerschap



Ziekteverzuim **vitaliteit** een appelsnijder en **meer**

Een belangrijk onderdeel van ARBO is het ziekteverzuim. Dat hebben we het liefst zo laag mogelijk. De werknemer wil niet ziek zijn en de werkgever heeft ook liever gezonde medewerkers en continuïteit qua inzet. Daarnaast kosten zieke medewerkers de organisatie extra geld. In 2008 was het ziekteverzuimpercentage (excl. zwangerschap) gemiddeld 5,3%.

De stijging ten opzichte van 2007 heeft te maken met een aantal langdurig en ernstig zieke collega's. Die wensen we natuurlijk veel sterkte! ARBO heeft ook aandacht voor andere zaken. Of dit nu een veilige werkvloer is of een juiste, aangepaste stoel. Of neem nou vitaliteit. Dit speerpunt heeft in het laatste kwartaal van 2008 het levenslicht gezien met o.a. Het Vitaliteits Boek en de appelsnijder voor alle medewerkers en de tweewekelijkse vitaminemanden op de afdelingen. Daar is werkelijk een run op! Je zorgt in eerste instantie zelf voor je gezondheid en de werkgever doet er een schepje bovenop.



Integriteit hoort bij werken in een glazen huis

We werken als ambtelijke organisatie in een glazen huis. Dan is het goed om met elkaar afspraken te maken over wat we wel en niet acceptabel vinden en om dat vast te leggen in het integriteitbeleid. Dit beleid is onderdeel van het personeelsbeleid en is in feite een gedragscode voor goed ambtelijk handelen. Tijdens de introductie van nieuwe collega's wordt aandacht geschonken aan integer handelen. Daarbij hoort het afleggen van de ambtseed of de belofte en het ondertekenen van een integriteitverklaring door iedere ambtenaar. Collega Johan Koning ter Heege is belast met het coördineren van allerlei zaken die samenhangen met integriteit. Medewerkers kunnen bij hem, in vertrouwen, terecht met vragen of meldingen omtrent integriteitsonderwerpen. Op Wie is Wie zie je waar je Johan kunt vinden.



Ondersteuning in loopbaanontwikkeling door **het LOT**

In oktober 2008 is vanuit de afdeling P&O het LOT gestart vanuit de locatie Dorpsstraat 13. LOT staat voor Loopbaan Ontwikkelings Team, bestaande uit de adviseurs Jasja van Rootselaar en Dorette Hollestelle-Geesink. Zij hebben de afgelopen maanden al veel collega's mogen ontvangen om te praten over de persoonlijke ontwikkeling, coaching voor het werk en de werk-privébalans, maar ook over de kansen voor de persoonlijke en loopbaanontwikkeling. Ook hebben al veel collega's baat gehad bij het maken en bespreken van testen over persoonlijke motivatie, drijfveren en kwaliteiten. De piek voor het LOT lag vlak vóór en tijdens de belangstellingsregistratie van OWNDK. Iedereen die daar behoefte aan had, kon terecht voor een gesprek. Het LOT verwacht in 2009 nog meer maatwerk te kunnen leveren door persoonlijke advisering en het organiseren van workshops. Ook worden de eerste stappen gezet naar het openstellen van het LOT voor collega's van andere gemeenten.



Nooit te oud om te leren

Er is een centraal opleidingsbudget en de afdelingen hebben aanvullend een eigen opleidingsbudget. In het verslagjaar zijn er regelmatig vanuit het centrale budget gemeentebrede trainingen aangeboden. Bijvoorbeeld voor de programma's Word, Powerpoint en Excel. Maar ook een training 'Omgaan met geweld en agressie'. Een aantal collega's heeft de kans gekregen om vanuit het centrale opleidingsbudget een nieuwe opleiding te volgen met als doel om een nieuwe loopbaanstap te zetten of beter te functioneren in de huidige baan. Soms op advies van het LOT. Verder volgde een aantal (aankomend) leidinggevenden een managementopleiding. Ook is er tijd en geld vrijgemaakt voor 'Samen voor Zeist' in de vorm van het coachen van allochtone vrouwen die een stap willen zetten op de arbeidsmarkt. Want van die coaching leren wij zelf ook iets.



Meer aanvragen voor stageplaatsen

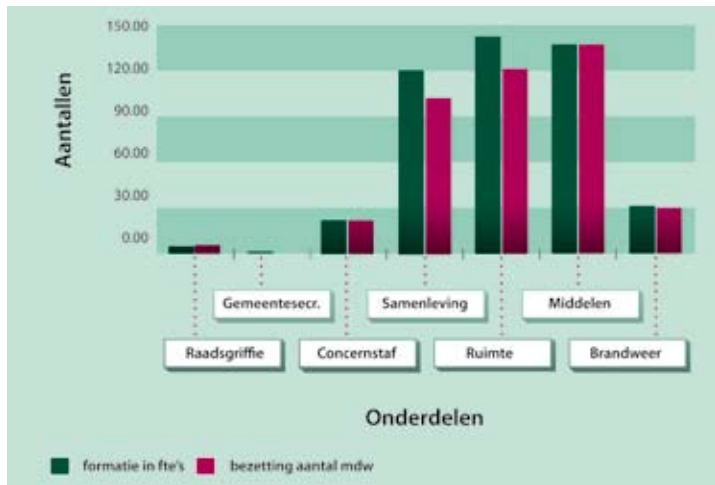
We hebben er zelf ooit ook eens voor gestaan: stagelopen. Stagiaires zijn zeer welkom in onze organisatie en vormen een positieve inbreng op de afdelingen. Dat brengen we blijkbaar over want we hebben te maken gehad met een toenemend aantal stagiaires in 2008. Er waren ongeveer 110 aanvragen voor een stageplaats waarvan het merendeel VMBO aanvragen. Ook nam het aantal HBO aanvragen toe. Hiervan konden na een juiste match 35 leerlingen daadwerkelijk stagelopen. De verwachting voor 2009 is dat het aantal aanvragen verder toeneemt. Knelpunt is de beschikbaarheid van voldoende werkplekken en de capaciteit op de afdelingen om de stagiaires goed te begeleiden.



selectie van onze nieuwe gemeentesecretaris

Begin 2008 is gestart met de voorbereidingen voor de werving en selectie van een nieuwe gemeentesecretaris. Met o.a. het college van burgemeester en wethouders (B&W), is een functieprofiel opgesteld. Na een training door de afdeling P&O, konden de leden van selectiecommissie en selectieadviescommissie in de lente van 2008 aan de slag met de interne kandidaten. Na de zomer moest een externe werving worden gestart. Van een longlist van kandidaten werd een shortlist gemaakt en daaruit resteerden drie kandidaten. De selectieadviescommissie sprak met twee kandidaten en adviseerde voor beiden positief. De selectiecommissie heeft aan het college van B&W uiteindelijk medio december 2008 geadviseerd de keuze te doen uitgaan naar mevrouw Ineke Lissenberg. Medio december viel het collegebesluit en op 1 maart 2009 treedt zij officieel in dienst ter vervanging van Fred Schriever.

2008 Formatie, bezetting en vacatureruimte



36urige werkweek soms 40

In de Collectieve Arbeids Overeenkomst (CAO) van gemeenten geldt voor medewerkers met een fulltime werkweek een arbeidsduur van (formeel) 36 uur per week. In vrijwel alle gevallen wordt 40 uur gewerkt zodat medewerkers die fulltime werken vier uur per week compensatieverlof opbouwen. Het vroegere 'ADV'. Per kwartaal nemen zij deze uren op. In uitzonderlijke gevallen is het mogelijk om tijdelijk formeel 40 uur te werken. In 2008 werd hiervoor aan zeven medewerkers toestemming verleend. Dit waren de kwartiermakers (directeur, afdelingsmanagers, hoofd Concernstaf en directeur Service Centrum) die, met veel medewerkers uit de organisatie, handen en voeten geven aan de nieuwe organisatie per 1 juli 2009. Tot dat moment geldt voor hen de 40-urige werkweek. Zoals de CAO voorschrijft is hiervan door de bestuurder melding gemaakt aan de OR.



Ondernemingsraad • • • • • zet tanden in **OWNDK**

In 2008 heeft de Ondernemingsraad (OR) diverse adviezen gegeven en overleggen gevoerd. Hiervoor is uiteraard weer gebruik gemaakt van de input van de medewerkers. Het jaar heeft voornamelijk in het teken gestaan van de organisatieverandering Op Weg Naar De Kern (OWNDK), de daarvoor geschreven inrichtingsplannen en het voorlopige functieboek voor de nieuwe organisatie. Helaas leverde de werving voor de OR-verkiezingen, die gepland waren op 16 december, maar twee nieuwe kandidaten op. Aangezien de zittende leden René Scheffer en Jan Veer aangaven met het OR-werk te willen stoppen, bleef het totaal hiermee op 11 benodigde kandidaten. In zo'n situatie vinden geen verkiezingen plaats maar benoemingen. De OR gaat verder met nieuw (Lea Luijten en Bram Wispelweij) en oud elan. Een nieuwe overlegvorm is het regio-overleg met ondernemingsraden van omliggende gemeenten.



Tegengaan van **ongewenst** gedrag

Met de Arbeidsomstandighedenwet van 1 juli 2007 zijn seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten, maar ook discriminatie op het werk allemaal gedragingen die vallen onder het begrip 'ongewenst gedrag'. Ze komen voor, helaas ook in onze organisatie. Op basis van deze wetswijziging is er door de gemeente een nieuw reglement ongewenst gedrag vastgesteld. Je vindt het op intranet. Antoinette van Leeuwen is onze interne vertrouwenspersoon waar je terecht kan als je wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag. Ook kan er gebruik worden gemaakt van een externe vertrouwenspersoon. Tot 2008 was de gemeente Zeist aangesloten bij de regionale Klachtencommissie. Vanaf 2008 heeft de gemeente Zeist, net zoals de andere regionale deelnemende gemeenten, zich aangesloten bij de landelijke klachtencommissie ongewenst gedrag, een initiatief van de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG).



Bijdrage in reiskosten uit PGB het meest populair

Een fulltime medewerker kreeg in 2008 een persoonsgebonden budget (PGB) te vertimmeren van €426,-. Dit bedrag heb je tot en met 31 december 2010 tot je beschikking om te besteden. Het totale bedrag dat beschikbaar was in 2008 voor de hele organisatie was ruim €145.000,- per jaar. In totaal hebben 264 medewerkers gebruik gemaakt van het PGB in 2008, soms voor meerdere doeleinden. Zij hebben dit besteed aan:

Bijdrage in reiskosten woon-werkverkeer	112
Nieuwe fiets en/of fietsaccessoires	58
Extra verlofuren kopen	41
Spaarloon	25
Contributie vakbondslidmaatschap	25
Bedrijfsfitness	6

Er is door 15 medewerkers gebruik gemaakt van de belastingvoordelen van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden. Want naast het PGB is het inzetten van de eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en levensloopbijdrage ten behoeve van de reiskosten woon-werkverkeer een veel gebruikte oplossing.

Dit jaar wordt gekeken of de regeling kan worden verruimd met andere bestedingsmogelijkheden.



Collectieve ongevallenverzekering afgesloten

Mede op verzoek van de OR is voor collega's met een CAR/UWO aanstelling* een collectieve ongevallenverzekering afgesloten per 1 juli 2008. Deze verzekering kent een 24-uursdekking zodat medewerkers niet alleen tijdens hun werk voor de gemeente zijn verzekerd maar ook thuis en tijdens vakantie. De verzekering keert een bedrag uit wanneer door een ongeval blijvende, geheel of gedeeltelijke invaliditeit ontstaat. In geval van overlijden wordt een bedrag aan de nabestaanden uitgekeerd. Iedereen heeft een brochure thuis ontvangen over deze extra secundaire arbeidsvoorwaarde.

*De medewerkers bij de brandweer hebben een eigen ongevallenverzekering en vallen daarom niet onder deze verzekering.



Inhuur derden goedkoper en sneller

De gemeente is aangesloten bij het gemeentelijk samenwerkingsverband Regiokring Gooi, Vecht en Eemstreek (RGVE). Een resultaat van de samenwerking is de mantelovereenkomst over inhuur van derden die per 1 juni 2008 in werking is getreden. Dit houdt in dat de 16 aangesloten gemeenten plus het gewest RGVE vaste afspraken hebben gemaakt met een aantal uitzend- en detachingsbureaus. Tegen gunstige tarieven en in een korte tijd (binnen 48 uur) kan een geschikte kandidaat worden aangeboden. Lukt dat niet dan kan er worden uitgeweken naar een bureau buiten de mantelovereenkomst. Er is in Zeist al flink gebruik gemaakt van deze gunstige regeling. Wil je iemand inhuren? Neem contact op met de afdeling P&O.



2009

De kunst om het oude los te laten

Dit was een kleine greep uit allerlei personele zaken uit het jaar 2008. 2009 wordt een bijzonder jaar; een nieuwe organisatiestructuur is per 1 juli 2009 een feit. Er ontstaan vijf afdelingen, een relatief kleine Concernstaf, een Service Centrum en een tweehoofdige directie. De afdelingsmanagers worden integraal verantwoordelijk. Voor de medewerkers betekent dit ook veel: voor 26% van hen vervalt hun huidige functie of is er minder formatie beschikbaar. Zij moeten intern op zoek naar een leuke, nieuwe functie per 1 juli 2009. Ook voor wie de functie niet verandert, verandert er veel. Cultuur, de manier van managen, de plek in het gebouw, werkprocessen... Ook wordt interactieve planvorming een nieuwe manier van werken waarbij we nog meer het partnerschap aangaan met inwoners en andere belanghebbenden. Meer dan voorheen wordt een beroep gedaan op jullie competenties als klantgerichtheid, resultaatgerichtheid en samenwerken. Een organisatieverandering biedt onzekerheid, maar bovenal ook uitdagingen. Het is niet moeilijk om met elkaar verbeteringen te bedenken, maar het is de kunst om het oude los te laten. Daar wens ik jullie allemaal succes mee!

René Grotens
Hoofd Personeel&Organisatie van de Gemeente Zeist



Colofon

Sociaal Jaarverslag 2008

Februari 2009

Teksten en concept: afdeling P&O, Bureau Communicatie

Vormgeving: Impact Communication Group

Druk: Klomp Grafische Communicatie

Foto's: diverse fotografen Derde Dinsdagen 2008

Oplage: 700

Meer informatie: [Intranet > P&O](#)

