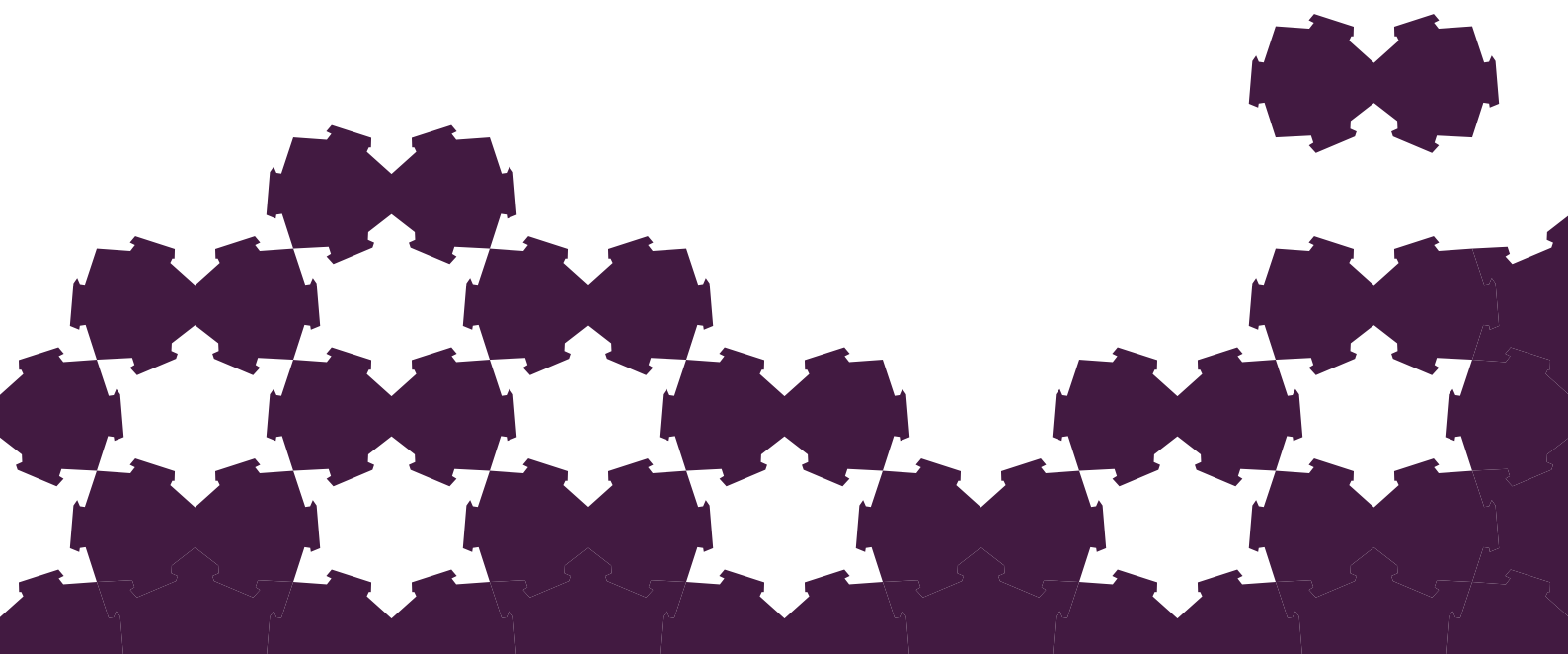
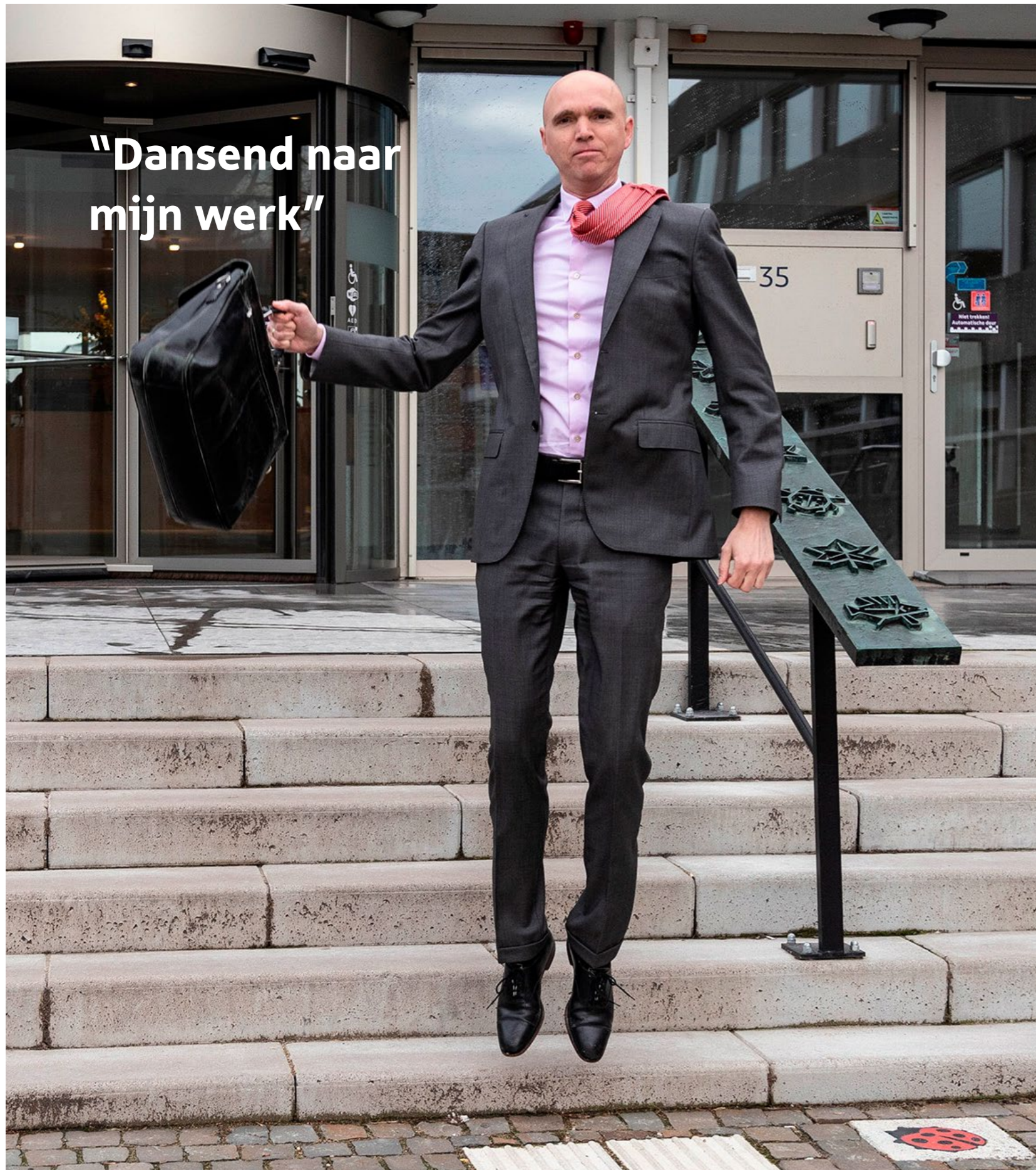


# Sociaal jaarverslag 2018

Hóe is het mogelijk?  
daar gaan we samen voor zitten!





"Dansend naar mijn werk"

## Voorwoord

In 2015 was ik een jaar lang als ZZP'er in dienst van de gemeente Bussum. In opdracht van de ondernemingsraad van Bussum en de gemeenschappelijke ondernemingsraad van Bussum, Muiden en Naarden werkte ik mee aan de voorbereidingen voor de fusie. Met warme gevoelens kijk ik terug op de samenwerking met de leden van de medezeggenschapsorganen, de gemeentesecretaris en de collega's van P&O.

Toen mijn opdracht eind 2015 was afgerond, had ik echt niet kunnen bedenken dat ik enkele jaren later opnieuw in dit gebouw zou rondlopen. En dus ook niet dat ik de draad van de fijne samenwerking weer zou mogen oppakken. Dit was des te verrassender omdat ik er ook nooit op heb gerekend hier wethouder te worden. Pas een week voor de installatie van het nieuwe college hoorde ik dat de keuze van mijn partij op mij was gevallen. En bij de verdeling van taken binnen het college kreeg ik ook nog eens de mooie portefeuille P&O toebedeeld. "Hoe is het mogelijk!", was mijn blijde gedachte.

### Doen waar je goed in bent

Als je na een paar jaar in een organisatie terugkomt, valt je op wat hetzelfde is gebleven, maar ook wat er veranderd is. Op personeelsgebied zag ik meerdere mooie ontwikkelingen. Om er een paar te noemen:

- de investeringen in permanente ontwikkeling en opleiding van medewerkers
- de ontwikkeling naar een netwerkende en opgavengerichte organisatie
- het streven om van onze organisatie een 'great place to work' te maken
- de goede dialoog tussen het management en de ondernemingsraad.

### Hier werken is bijzonder

Dat alles berust op het inzicht dat werkplezier hand in hand gaat met de kwaliteit van onze dienstverlening. Wanneer onze medewerkers zich gewaardeerd voelen, invloed hebben op hun werksituatie en mogen doen waar ze goed in zijn, draagt dat bij aan het behalen van onze maatschappelijke doelen. Ondanks die mooie ontwikkelingen, is het in deze tijd niet eenvoudig om nieuwe collega's te vinden. Net als veel andere sectoren worden ook gemeenten geconfronteerd met de krapte op de arbeidsmarkt. Des te belangrijker is het om te blijven geloven in onze eigen kracht en uit te stralen hoe bijzonder het is om voor deze gemeente te mogen werken. Een gemeente met veel natuur, historie en mooie dorpen. En tegelijkertijd ook een gemeente met vraagstukken op het niveau van de metropoolregio Amsterdam. Mede door die spannende balans, is het werken voor de gemeente Gooise Meren zo leuk en interessant.

### Great Place to Work

Dit was een lange aanloop naar wat ik ter inleiding op het sociaal jaarverslag naar voren wilde brengen. De werkgever is verplicht om dit op te stellen. Maar uit het voorgaande moge duidelijk zijn dat die verplichting zeker niet de enige reden is waarom we dit verslag uitbrengen. We geloven in de uitspraak 'meten is weten'. Die notie vormt ook de basis voor de gegevens in dit verslag. Als we onze medewerkers goed 'kennen', helpt dat om onze doelen te bereiken én een 'great place to work' te blijven. Ik ga in elk geval elke dag 'dansend' naar mijn werk. En dat gun ik iedereen.

Veel leesplezier,  
**Geert-Jan Hendriks**  
Wethouder

# Inhoudsopgave

	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
	<b>1. Organisatie</b>	<b>8</b>
	<b>2. Personeel</b>	<b>18</b>
	<b>3. Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie</b>	<b>22</b>
	<b>4. Arbeidsomstandigheden</b>	<b>27</b>
	<b>2018 in cijfers</b>	<b>31</b>



## Hoe is het mogelijk?

In alles wat we doen, stellen we ons de vraag: **Hoe is het mogelijk?** We zijn er namelijk om mét de samenleving dingen mogelijk te maken. Wat is de gedachte daarachter eigenlijk?

Het thema van het sociaal jaarverslag 2018 is 'Hoe is het mogelijk?'. Heel concreet betekent het dat we niet op eigen houtje beleid ontwikkelen dat invloed heeft op het leven of de leefomgeving van mensen. Als moderne netwerkorganisatie zoeken we samenwerking en synergie bij het maken van plannen. En staan we klaar als anderen ons willen betrekken bij hún plannen en initiatieven.

Wij gaan voor dienstverlening die is afgestemd op de behoefte en de beleving van onze klanten. Of ze nu iets bij ons aanvragen, een idee hebben voor hun wijk, of meedenken over beleid. Dát is onze missie; daar staan we voor.

### Hier staan we voor

We vatten de missie van onze organisatie samen in vier punten:

- We zijn er om mét de samenleving dingen mogelijk te maken
- We gaan met elkaar open in gesprek, op basis van gelijkwaardigheid
- We doen wat nodig is voor het beste resultaat
- We vinden wederzijds vertrouwen vanzelfsprekend

### Hoe collega's werken

Aan een aantal collega's is gevraagd op welke manier zij invulling geven aan 'Hoe is het mogelijk?'. Gevraagd is of zij verschil ervaren in de manier van werken ten opzichte van een aantal jaar geleden, of zij voor- en nadelen kunnen benoemen, wat het oplevert en hoeveel moeite het kost om volgens dit uitgangspunt te handelen.

### De cijfers

Verder worden in dit sociaal jaarverslag onder andere cijfers van de gemeente Gooise Meren gepresenteerd die vergeleken worden met landelijke cijfers. Die landelijke cijfers zijn over het jaar 2017, omdat die van 2018 bij de opmaak van het sociaal jaarverslag nog niet bekend waren.

Dit verslag is door inbreng van verschillende medewerkers tot stand gekomen. Iedereen bedankt voor zijn of haar inzet en bijdrage!

**“Het is best spannend om altijd samen naar oplossingen te zoeken”.**

## Mijn hoofd zit vol met oplossingen en antwoorden

**Dick van Huizen.**

“Mijn hoofd zit vol met oplossingen en antwoorden, die wachten op problemen en vragen. Ik denk altijd in mogelijkheden. Tegelijk is het voor mijn functie belangrijk dat ik ook oog heb voor vragen en problemen die niet makkelijk op te lossen zijn. Maar mijn uitgangspunt is dat het altijd mogelijk moet zijn om samen te zoeken naar oplossingen die voor alle partijen aanvaardbaar zijn.

In onze organisatie merk ik dat er steeds meer collega's zijn die op diezelfde manier werken. Dat is echt een positieve ontwikkeling. Collega's krijgen ook steeds meer de ruimte en de bevoegdheid om zelf te zoeken naar oplossingen en mogelijkheden, met elkaar en met de inwoners van Gooise Meren. Hier zit ook een keerzijde aan. Het is niet altijd mogelijk om het elke inwoner naar de zin te maken, dit kan soms de nodige spanningen opleveren. Daarnaast vraagt de vrijheid, de ruimte, om samen met inwoners maatwerk te mogen maken, steun van het bestuur, van leidinggevenden en collega's en niet in de laatste plaats heldere kaders waarbinnen je deze oplossingen en mogelijkheden mag vormgeven. Op deze terreinen hebben wij soms nog te leren.

Daarom is het belangrijk dat wij met z'n allen blijven werken aan heldere kaders waarbinnen wij samen met inwoners de gemeente vormgeven. Dat is een spannend traject maar het resultaat mag er dan ook zijn: door gebruik te maken van de kennis en kunde van onze inwoners, wordt de kwaliteit van onze plannen en producten beter, neemt het draagvlak toe, dat weer een positieve uitstraling heeft op ons imago. En in zo'n positieve omgeving neemt het plezier in ons werk ook toe!”

**Denken in mogelijkheden**

[youtube.com/watch?v=ryctpFHAVGo](https://www.youtube.com/watch?v=ryctpFHAVGo)

# 1. Organisatie



## Afdeling Mens en Omgeving ontwikkelt

*"Onze medewerkers én de organisatie hadden beiden behoefte aan duidelijkheid."*

Henk Groen: "In maart 2018 zijn, als pilot, de grotere gebiedsontwikkelingsprojecten buiten de afdeling Mens & Omgeving geplaatst. Het toenmalige afdelingshoofd kreeg de opdracht deze pilot te leiden en het projectinstrumentarium verder te ontwikkelen.. Tegelijkertijd is voor de afdeling een interim-leidinggevende aangetrokken; dat ben ik. Twee opdrachten heb ik meegekregen: ontwikkel de bedrijfsvoering van de afdeling verder en introduceer het opgave gericht werken."

"De afdeling kende begin 2018 een zeer hoog langdurig ziekteverzuim. En de medewerkers ervoeren een hoge werkdruk. Zowel de hoeveelheid als de complexiteit van het werk was te veel. Aan deze werkdruk werd tegemoetgekomen door relatief veel inhuurkrachten in te zetten. Vanaf het tweede kwartaal hebben we samen intensief ingezet op het verkrijgen van inzicht: in persoonlijke en collectieve ervaringen, kennis, vaardigheden en belemmeringen. Maar ook in werkvoorraad, achterstallig beleid, werkwijzen en financiën.

We hebben veel aandacht besteed aan de individuele medewerker en zijn/haar behoeften en de vraag hoe we dit kunnen matchen met de wensen en behoeften van de organisatie. Eigenlijk bleken de medewerkers van M&O en de organisatie hetzelfde te willen. Het allerbelangrijkste was de behoefte aan duidelijkheid: over verwachtingen, prioriteiten, werkvoorraad, manieren van werken, formatie en waardering, leiding en zelforganisatie, etc."

### Vier lijnen

Vanuit dat gegeven is juni 2018 een plan van aanpak opgesteld, met vier ontwikkellijnen:

- Bedrijfsvoering
- Werkwijze
- Vaardigheden en competenties
- Organisatie.

Aan de hand van deze lijnen werkt de afdeling aan verbeteringen op tal van terreinen. Zo ligt er inmiddels een capaciteitsplanning en is een begin gemaakt met het werken in opdrachten. Er wordt intensiever gesproken over verwachtingen over en weer, over samenwerking, en over opdrachtgever- en opdrachtnemerschap. En er is ruimte voor individuele wensen en behoeften.

Henk Groen: "Het management is veel minder met de inhoud doende en richt zich veel meer op de medewerker. We hebben ook consequent aandacht voor (langdurig) zieken en voor het voorkómen van uitval. In de volgende stap brengen we de competenties van de afdeling in beeld en maken we een nieuw formatieplan voor de afdeling."

## Dienstverlening is van iedereen

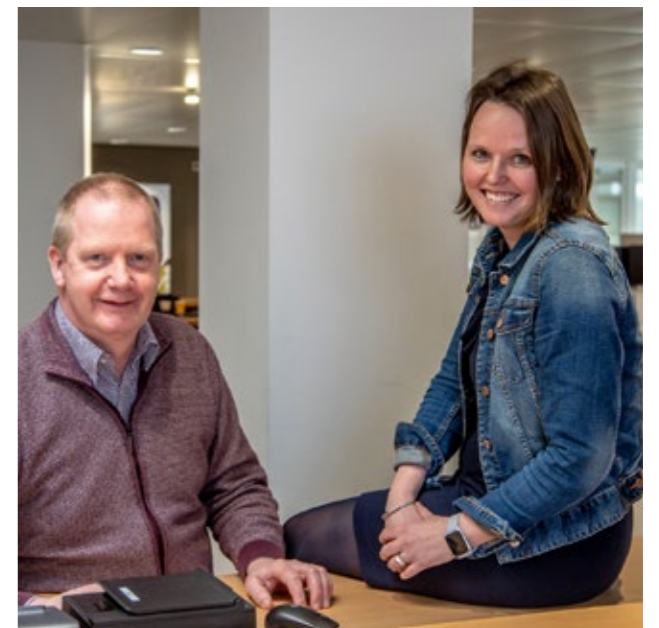
*"We leggen de basis voor een toekomstgerichte dienstverlening"*

### Kleine verbeteringen

Mirjam van Bokhorst en Willem van Santen waren in 2018 de 'gezichten' van het programma Dienstverlening.

Een belangrijk onderdeel van het werk in de gemeente is het leveren van concrete diensten aan inwoners en bedrijven. Deze diensten variëren van eenvoudige administratieve handelingen tot het beschikken over complexe vergunningaanvragen. Veranderingen in wetgeving, maar ook in technologie, maken dat de eisen aan onze dienstverlening steeds veranderen.

Willem van Santen: "Sinds 2017 hebben we onze inspanningen om de dienstverlening verder te verbeteren ondergebracht in een programma Dienstverlening. In 2018 hebben we gewerkt aan veel 'kleine' verbeteringen in de dagelijkse dienstverlening. Daarbij was het uitgangspunt dat de mensen die de diensten leveren ook daadwerkelijk aan het roer staan van de verbeteractiviteiten."





#### **Thema's centraal**

Naast deze verbeteractiviteiten is er gewerkt aan de volgende thema's:

#### **Metten = Weten**

Mirjam: "We hebben een instrument aangeschaft en ingericht om de dienstverlening aan de balie, via internet en via telefoon te meten. Op grond van die gegevens kunnen wij bepalen welke diensten op welke punten kunnen worden aangescherpt. Verder kunnen we op basis van die gegevens stappen zetten om inwoners en bedrijven te stimuleren voor bepaalde diensten gebruik te maken van een bepaald kanaal, bijvoorbeeld een internetformulier."

#### **Actieweken Dienstverlening**

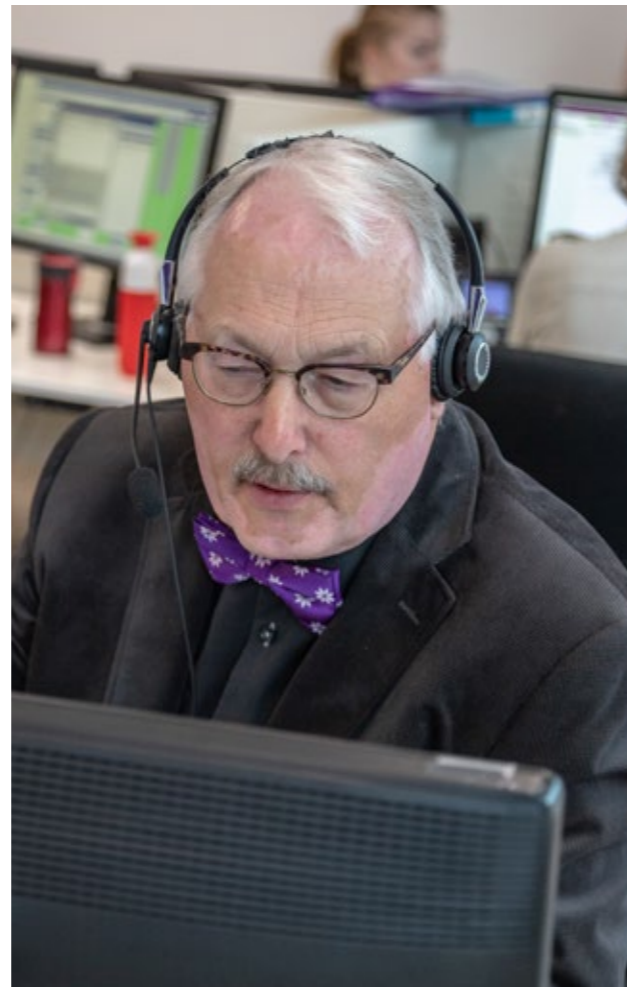
Willem: "We hebben in juni en in december, in een periode van twee weken, workshops, gesprekken en discussies georganiseerd over knelpunten en kansen die snel op te lossen of in te lossen zijn. Zo hebben we afspraken gemaakt over de manier waarop we bewoners verwelkomen in onze gemeente, over ontvangstbevestigingen, over informatie in ons kennissysteem en over samenwerking tussen het KCC en verschillende vakafdelingen. Daarnaast hebben we tochten door Gooise wijken georganiseerd. De actieweken dienstverlening hebben geleid tot een aantal projecten die in 2019 verder worden uitgewerkt in resultaten."

#### **Evaluatie en bijstelling van de organisatie van de dienstverlening**

In 2018 bestond de gemeente Gooise Meren twee jaar. In die twee jaar is hard gewerkt om de nieuwe organisatie in te laten slijten en waar nodig bij te sturen. Begin 2018 was een goed moment om de wijze waarop we de dienstverlening hebben georganiseerd, te evalueren. Dat liep gelijk op met een evaluatie van de werkwijze in de organisatie als geheel. We hebben geconcludeerd dat de uitgangspunten van de nota dienstverlening, die in 2015 was vastgesteld, grotendeels nog steeds van kracht waren. Het bleek echter wenselijk om dienstverlening nog meer een organisatie breed karakter te geven. We zijn samen verantwoordelijk voor een goede dienstverlening vanuit de gemeentelijke organisatie. Dienstverlening begint bij het Klant Contactcentrum (KCC); vragen voor diensten worden via het KCC uitgezet in de organisatie.

#### **Dit heeft een aantal organisatorische gevolgen:**

- De afdeling Dienstverlening wordt opgeheven per 1 maart 2019. Het KCC wordt uitgebreid en zal als KCC+ nog meer klantvragen in één keer kunnen afhandelen. Dat vergt inspanningen op vele vlakken. Hiermee is in 2018 al begonnen, maar dit vergt in 2019 en 2020 nog veel energie, tijd en aandacht. De overige onderdelen van de afdeling Dienstverlening worden ondergebracht bij de vakafdelingen.
- Er wordt begin 2019 een programmamanager Dienstverlening aangesteld die organisatie breed het inhoudelijke aanspreekpunt is voor de kwaliteit en de ontwikkeling van de dienstverlening. Ook dienstverlening aan wijken en kernen wordt binnen dat programma ondergebracht.
- In 2019 en 2020 gaan twee projectleiders fulltime aan de slag om complexe projecten op het gebied van dienstverlening aan inwoners, bedrijven, wijken en kernen aan te sturen.
- Kortom: in 2018 zijn vele kleine en grotere verbeteringen doorgevoerd. En tegelijkertijd is er een goede organisatorische basis gelegd om ook in de toekomst kwalitatief hoogwaardige diensten te leveren aan inwoners en bedrijven van de gemeente Gooise Meren.



# groeimee! talent



## GroeiMee! Talent

*"We bieden veel mogelijkheden om jezelf of je team te ontwikkelen"*

Het GroeiMee! Talent programma bestaat uit individuele coaching, team coaching en de GroeiMee! Academie.

Nicolette Koedam: "Sinds 2017 is GroeiMee! Talent (GMT) een begrip in de organisatie. Het doel van GMT is het realiseren van een organisatie breed leer- en ontwikkelaanbod, waarmee individuele medewerkers en teams in hun ontwikkeling gefaciliteerd worden. GMT bestaat uit drie onderdelen: individuele coaching, team coaching en de GroeiMee! Academie. In 2018 is GroeiMee! Talent onder de noemer Lerende Organisatie ook opgenomen als speerpunt in het Koersplan van het directieteam en het managementteam."

### GroeiMee! Talent Eetcafé

Op 15 november is voor de derde keer het jaarlijks terugkerende GroeiMee! Talent Eetcafé georganiseerd. Met een gezond broodje in de hand konden diverse workshops worden bezocht: Voel en laat zien wat je waard bent!, Werkgeluk, No Balance No Glory, Het Merk Ik. Verder was er aandacht voor coaching, de academie, het pimpen van cv en LinkedIn, er was een stoelmasseur en de mogelijkheid tot het maken van een professionele profielfoto. Het GroeiMee! Talent Eetcafé is goed bezocht en was wederom een succes.

### Team coaching

Soms verloopt de teamontwikkeling niet zoals verwacht of gewenst. Dan is er in de organisatie de mogelijkheid tot het inschakelen van een teamcoach. Nicolette: "Door patronen zichtbaar en bespreekbaar te maken, helpen de teamcoaches teams het lerende vermogen te vergroten. Hierdoor behalen teams hun doelen en vergroten zij hun werkplezier". Vanwege de toenemende vraag naar team coaching zijn in 2018 zeven teamcoaches opgeleid. De team coaches combineren deze rol met één of meer andere rollen in de organisatie.

### Individuele coaching

*"Bijblijven is in deze tijd een must"*

Bijblijven in je functie of vakgebied en employability – optimale inzetbaarheid en het permanent werken aan professionele ontwikkeling – is in deze tijd een must. Dit vraagt om ontwikkeling van de medewerkers van de gemeente Gooise Meren. Melanieke Steenman en Karen Bloemen zijn beiden opgeleid tot individuele coach. Melanieke: "De individuele coach ondersteunt de medewerker bij het formuleren van de eigen ontwikkelvraag en bij het daarbij behorende te volgen pad." Karen: "Medewerkers worden zo in staat gesteld regie te voeren op de eigen ontwikkeling en daarmee plezierig, doelgericht en succesvol te werken vanuit vitaliteit en motivatie in hun huidige werk, op een andere werkplek of in een nieuwe baan buiten de gemeente".

In 2018 is vanwege de groeiende vraag van medewerkers naar individuele coaching, een intern coachcollectief gevormd. Deze bestaat op dit moment uit een coach die enkel deze rol vervult en een coach die deze rol met een of meerdere rollen in de organisatie combineert. In totaal hebben in 2018 57 collega's gebruik gemaakt van individuele coaching.



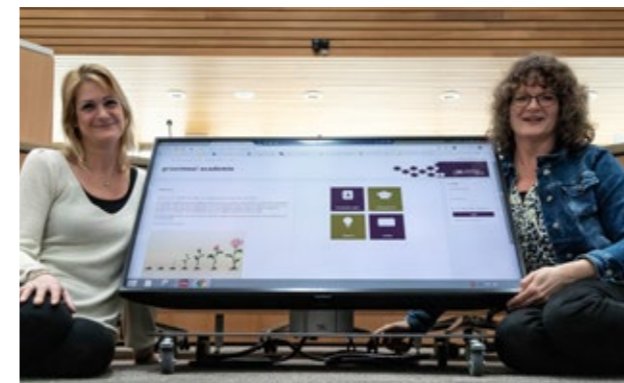
### GroeiMee! Academie

*"Medewerkers hebben veel invloed op het aanbod van de GroeiMee! Academie"*

Jolies te Paske is vanaf het begin betrokken bij het opzetten van de GroeiMee! Academie. Jolies: "In 2018 is een keuze gemaakt voor een externe partner waarmee de GroeiMee! Academie (GMA, [www.groeimeeacademie.nl](http://www.groeimeeacademie.nl)) is gebouwd.

Op 1 november 2018 is de GMA live gegaan. Op de site van de GMA staat het leer- en ontwikkelaanbod dat bestaat uit e-learning, blended leerlijnen

en klassikale trainingen. Afstemmen op de leerbehoefte is een van de belangrijkste pijlers van de GMA. Daarom voeren we gesprekken met teams en afdelingen waar we de behoefte ophalen, en het leeraanbod vervolgens daarop afstemmen."





## Meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking

*"Mensen met een beperking hebben ook recht op een 'gewone' werkgever"*

Vanuit de Banenafpraak had Gooise Meren de opgave om in 2018 10,34 fte (1 fte is in deze situatie 25,5uur) dienstverband aan te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Wat hield de Banenafpraak ook al weer in? Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hebben vaak moeite een baan te vinden. Het gaat om mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap. De Rijksoverheid wil dat zij zoveel mogelijk een baan bij een 'gewone' werkgever krijgen. Daarom komen er voor hen tot 2026 125.000 extra banen bij bedrijven in de marktsector en 25.000 bij de overheid (Banenafpraak). Omdat de afgesproken aantallen tot op heden niet worden gehaald, is met ingang van 2019 een boete aangekondigd. Pas in 2020 wordt de boete toegepast.

Sonja Heemskerk: "In 2018 hebben wij 224 uur per week gerealiseerd, verdeeld over zeven medewerkers. Dit is bijna negen fte. Eén medewerker (20 uur) is weer uit dienst. Hiermee hebben wij het quotum net niet gehaald. De prognose voor 2019 ziet er beter uit. Het quotum is dan 11,34fte. Met een aantal kandidaten zijn gesprekken gevoerd en wij verwachten in 2019 het quotum te zullen halen."

## Integriteit

*"Aandacht voor integriteit vasthouden"*

Integriteit is een onderwerp dat veel in de belangstelling staat. Ook Gooise Meren vindt dit belangrijk en besteedt hier meer aandacht aan.

Jan van Riet: "In 2018 is voor de medewerkers een integriteitsprogramma ontwikkeld, waarbij door het voeren van de dialoog het onderwerp voor medewerkers is gaan leven. Daarvoor is de digitale tool 'integriteitsmodule' ingezet. Medewerkers hebben een online dilemmatraining gevolgd, waarin functie gerelateerde integriteitsdilemma's werden voorgelegd."

Sonja van Heemskerk: "De dilemma's zijn in een werkoverleg besproken, begeleid door diverse intern geworven gespreksleiders. Ongeveer dertig groepen medewerkers hebben gesproken over het onderwerp integriteit. Om de aandacht blijvend vast te houden, wordt de dilemmatraining voor een periode van vier jaar jaarlijks uitgevoerd."

Naast deze trainingen is er een afspraak met bureau BING waar medewerkers terecht kunnen met integriteitsvragen en indien gewenst met een vertrouwenspersoon kunnen spreken. In het jaar 2018 zijn er bij dit bureau geen meldingen binnen gekomen.



## Een inclusieve samenleving; hóe is het mogelijk?

## Een inclusieve samenleving; hóe is het mogelijk?

**Rinske van Duifhuizen is coördinator van het programma Inclusie. Rinske: "Inclusie gaat over meedoen en erbij horen. Inclusie gaat niet vanzelf, je moet erin geloven en er actief aan werken. De inclusieve samenleving kunnen we als gemeente niet in ons eentje realiseren. Dat lukt alleen sámen met inwoners, ondernemers en maatschappelijk partners."**

### **Iedereen doet mee**

Iedereen doet mee; onder dat motto is het plan van aanpak De toegankelijke samenleving in 2018 vastgesteld. Rinske: "In ons plan van aanpak staan bewustwording, inzet van ervaringsdeskundigen, burgerparticipatie en samenwerking centraal. Bewustwording dat mensen, vaak ongewild, buitengesloten worden, is essentieel. Pas als die bewustwording er is, kun je dingen anders gaan doen.

Met het programma Inclusie zetten we erop in dat we de dingen die we doen voortaan op een inclusieve manier doen. Inclusief werken kan alleen als je oog hebt voor het perspectief van inwoners die drempels en/of uitsluiting ervaren. Je hebt daarvoor de kennis van ervaringsdeskundigen hard nodig. Mensen die zelf een beperking hebben of uitsluiting ervaren (hebben), geven richting aan ons beleid en onze activiteiten op basis van hun eigen ervaringen. Bijvoorbeeld tijdens het schouwen van de toegankelijkheid van de openbare ruimte. Of als sprekers tijdens een themabijeenkomst. Of het geven van een workshop tijdens onze actieweken dienstverlening."

### **Vier actielijnen**

In het programma Inclusie staan vier actielijnen centraal: bouwen en wonen, de gemeentelijke organisatie, werk en vrije tijd. Dit vonden mensen met een beperking de belangrijkste thema's. Rinske: "De actielijnen voeren we samen met onze inwoners, maatschappelijk partners, ondernemers en ervaringsdeskundigen uit. In 2018 is ook een intern inclusienetwerk gestart. Hierin informeren en inspireren we elkaar en werken we aan de gemeente als inclusieve organisatie. Zowel als het gaat om onze fysieke en sociale toegankelijkheid, als om onze dienstverlening en ons personeelsbeleid."

## 2. Personeel

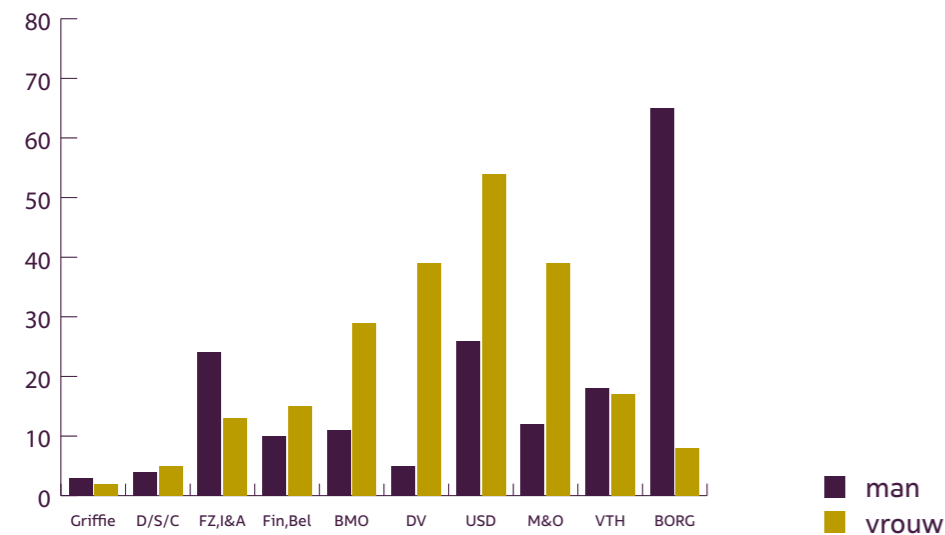


### Personeelsbezetting, in- en uitstroom

Op 31 december 2018 waren er 399 medewerkers in dienst, 178 mannen en 221 vrouwen. De verhouding man/vrouw is op 31 december 2018 44,6% om 55,4%.

In 2018 kwamen 37 medewerkers in dienst, en vertrokken er 30 medewerkers. De redenen voor vertrek waren divers zoals (keuze)pensioen, andere werkgever, einde contract (ontslag na tijdelijke aanstelling).

### Verdeling aantal medewerkers per afdeling



Het instroomcijfer voor 2018 is 9,3% en het uitstroomcijfer is 7,5%. Gemiddeld lag voor gemeenten het instroomcijfer op 10,1% en het uitstroomcijfer op 8,3% (Monitor Gemeenten 2017).

In 2018 werden 47 vacatures uitgezet.

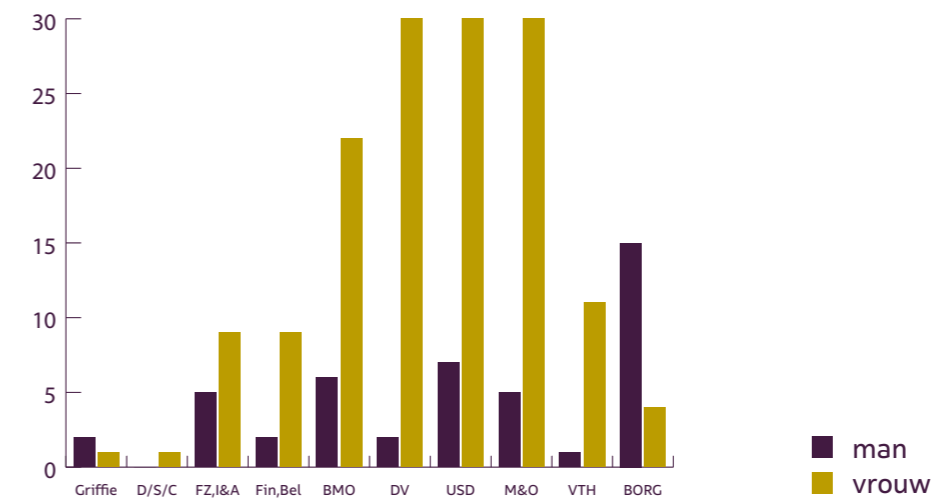
### Interne doorstroom

In 2018 zijn er tien medewerkers intern van functie veranderd. Dit betekent een doorstroomcijfer van 2,5%. Landelijk gezien lag het doorstroompercentage op 3,1% (Monitor Gemeenten 2017).

### Deeltijdarbeid

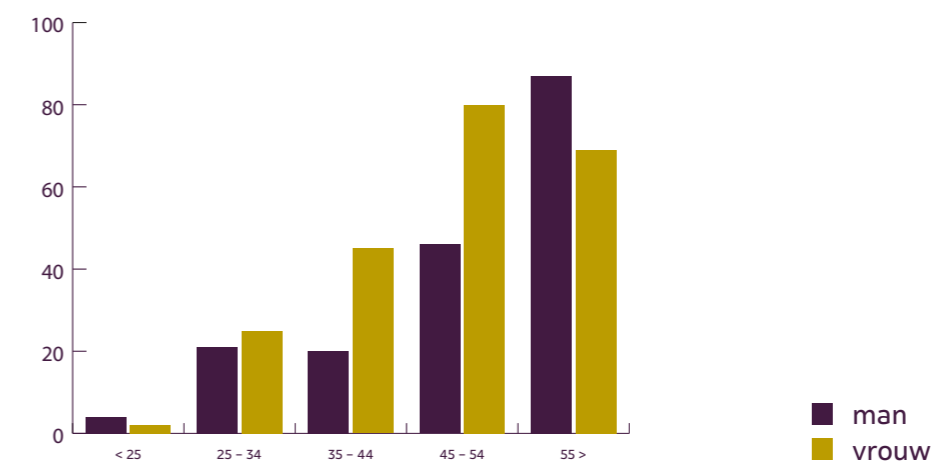
Op 31 december 2018 werken 192 medewerkers in deeltijd. Dit is een percentage van 48,1%. In de gemeente Gooise Meren is het aantal deeltijders hoger dan landelijk gezien (44%, Monitor Gemeenten 2017). Van de 221 vrouwen werken er 147 in deeltijd, dit is 66,5%. Van de 178 mannen werken er 45 in deeltijd, dit is 25,3%.

### Aantal deeltijders



### Leeftijdsofbouw

In Gooise Meren was in 2018 de gemiddelde leeftijd 49,4 jaar. De vrouwen waren gemiddeld jonger dan de mannen, 48,3 jaar ten opzichte van 50 jaar. Landelijk gezien lag de gemiddelde leeftijd op 48,4 jaar (Monitor Gemeenten 2017).



### Leeftijdsofbouw mannen / vrouwen

In de leeftijdsklasse 55 jaar > bevinden zich de meeste medewerkers, 39%. Landelijk gezien lag dit percentage op 34% (Monitor Gemeenten 2017). Het percentage medewerkers tussen 45-54 jaar is 31,5% landelijk op 32% (Monitor Gemeenten 2017).

## Sociaal verbonden zijn met onze gemeenschap

**Alexander Moraal is coördinator Beheer en Service. Hij vroeg zich af: 'Hóe is het mogelijk?' om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt weer te betrekken in het arbeidsproces en de samenleving.**

Alexander: "Wij hebben laten zien wat we zoal in de buitenruimte doen. Het doel was om hen te laten ervaren hoe mooi ons werk is. Het resultaat is dat we eind 2018 twee kandidaten hebben opgenomen in ons team. Daarmee wordt hen perspectief geboden!"

Ook heeft het team in 2018 mooie stappen gezet in het aangaan van het gesprek met onder andere bewoners. Alexander: "Dat heeft mooie resultaten opgeleverd. We hebben met een school bolletjes geplant op de Brink in Muiderberg, met de Dorpsraad de Dorpsstraat opgefleurd en met bewoners van De Lent nagedacht over een snoeiplan op maat. Alles om het woongenot te vergroten. Daarnaast zijn er ook nog vele (onbenoemde) goede en positieve samenwerkingen geweest. Een groot compliment voor de wijze waarop medewerkers van Beheer & Service steeds meer openstaan voor de samenwerking."

Het samen optrekken vraagt meer voorbereiding, maar burgers zijn duidelijk meer tevreden. Alexander: "We krijgen een steeds beter beeld van de lokale wensen waardoor maatwerk beheer mogelijk is. Maatwerk betekent voor ons en de inwoner passend beheer. Hierdoor neemt het aantal verzoeken of meldingen af. Er ontstaan mooie samenwerkingen ontstaan en wij staan dichterbij de inwoners. Door te luisteren en maatwerk te leveren, creëren we trots en sociale cohesie."

Een aandachtspunt vindt Alexander dat bepaalde projecten en initiatieven soms behoorlijk vertragen door stroperige routes. Dit kan efficiënter, aldus Alexander. "Goede werkprocessen en duidelijke kaders en afspraken zijn nodig om het een en ander nog beter mogelijk te maken. Er wonen mooie mensen in Gooise Meren. Het is leuk om samen te filosoferen over mooie plannen en deze te realiseren."



Sociaal verbonden zijn met onze  
gemeenschap

### 3. Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie



#### Verlof

##### Ouderschapsverlof

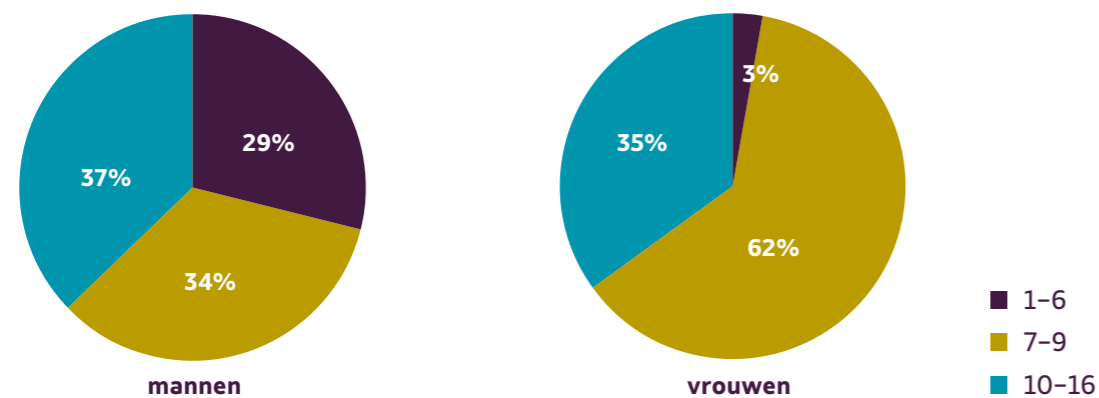
In 2018 maakten negen medewerkers gebruik van de ouderschapsverlofregeling. Ook dit jaar heeft een groot deel van de medewerkers, in overleg met de leidinggevende, gekozen voor spreiding van het ouderschapsverlof over een langere periode.

#### Beloning en inschaling

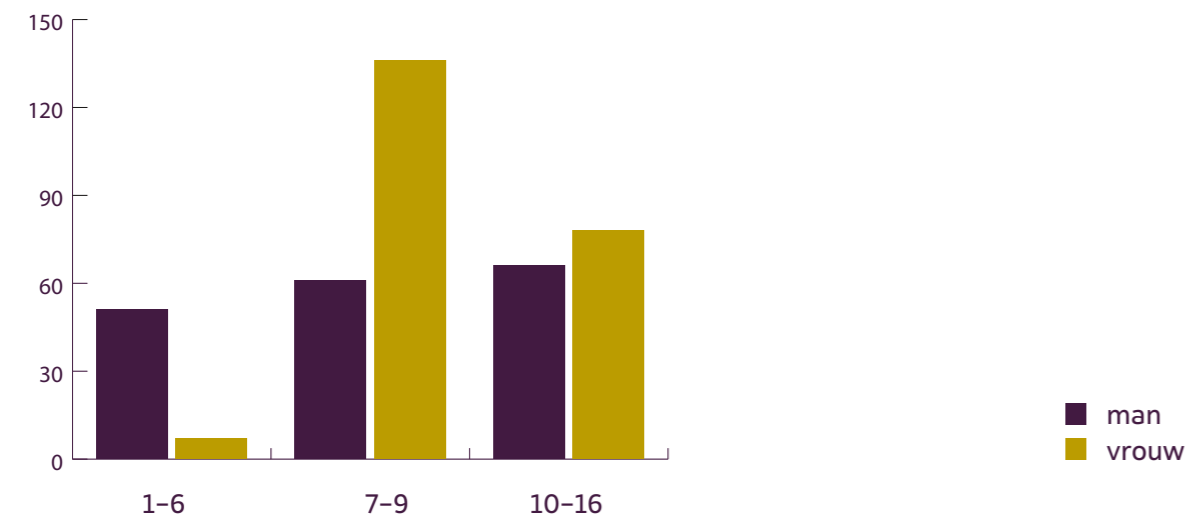
De meeste vrouwelijke medewerkers bevinden zich in de schalen 7-9 (61,5%). In de schalen 10-15 zit 35,3% van de vrouwelijke medewerkers.

Van de mannelijke medewerkers bevindt 34,3% zich in de schalen 7-9 en 37,1% in schalen 10-15. Binnen Gooise Meren zit 49,4% van de medewerkers in de schalen 7-9.

#### Percentage mannen en vrouwen gesplitst in salarisschaal (31-12-2018)



#### Aantal medewerkers gesplitst in salarisschaal (31-12-2018)



#### Ondernemingsraad (OR)

Gulay van Bijleveld was in 2018 voorzitter van de Ondernemingsraad. "Het jaar 2018 was in diverse opzichten een intensief jaar. Na de fusie zijn er diverse lijnen uitgezet om onze organisatie in een continu proces te verbeteren en in te richten op toekomstige ontwikkelingen. Ook de ondernemingsraad heeft afgelopen jaar daadwerkelijk handen en voeten kunnen geven aan haar nieuwe werkwijze van procedureel naar procesmatig werken. Daar ben ik erg trots op. Een participatieve OR hield voor het directieteam in dat zij ons vanaf het begin bij de diverse projecten mee zou nemen in de medezeggenschap. Dat dit concreet door ons directieteam zo is opgepakt, geeft aan dat zij de samenwerking belangrijk vindt. Ook dat vind ik voor 2018 een fijn resultaat."

Er waren ook zorgpunten, zoals de vele klachten over het klimaat, gebouw en werkplekken. Gulay: "We zijn blij dat we voor elkaar hebben kunnen krijgen dat de Risico-Inventarisatie & Evaluatie is uitgevoerd. De aanpak van de problemen zijn gefaseerd op de rit gezet."

"Binnen de OR worstelen we nog met onze rol als proactieve OR. Als je vanaf het begin betrokken wordt bij wijzigingen in de organisatie, is het belangrijk om ook in een vroeg stadium advies uit te brengen. Dat vraagt om deskundigheid en expertise en deze zijn niet altijd aanwezig binnen de OR. Hoe gaan we daarmee om? Hoe halen we expertise binnen? Is een vorm van vertegenwoordiging per afdeling misschien beter? Deze vraagstukken pakt de OR in 2019 op."

Een grote wens van de OR is meer zichtbaar en aanspreekbaar te zijn voor alle medewerkers. Eind 2018 zijn daarin een aantal stappen gemaakt. Gulay: "Het zou geweldig zijn als de OR nog meer dan nu iets van ons allemaal wordt!"

Gulay's termijn als voorzitter zit er al weer op: "Afgelopen drie jaren heb ik mij enorm ingezet voor mijn collega's en ben ik ondanks de moeilijkheden die er geweest zijn, blij dit te hebben mogen doen. Ik heb er veel van geleerd en hoop de opgedane kennis en ervaring in mijn werk te kunnen gebruiken. De werkdruk van het voorzitterschap heb ik als hoog ervaren. Ik ben erg dankbaar voor het feit dat de vicevoorzitters, Frank de Groot en Ralph Noorman, mij het laatste half jaar hebben ontlast. Het is voor mij fijn de focus te kunnen leggen op mijn eigenlijke werk. Ik neem afscheid van de OR en geef het stokje in alle vertrouwen over aan de nieuwe OR."

## Hoe is het mogelijk

Door: Kees Mellema, wijkadviseur.

"Sinds april 2018 werk ik als wijkadviseur voor de gemeente Gooise Meren. In mijn werkzaamheden ben ik dagelijks bezig met de vraag 'Hoe is het mogelijk?'. Soms zijn het bewoners die aan mij vragen hoe het toch mogelijk is dat er zo hard wordt gereden in hun straat. Vaak is het in gesprek gaan met collega's over hoe we een bewonersinitiatief kunnen ondersteunen. Dergelijke initiatieven werden nogal eens gezien als extra werk.

In 2018 heb ik ervaren dat collega's steeds meer de waarde inzien van deze initiatieven. Niet alleen omdat de leefomgeving hierdoor mooier, prettiger of veiliger wordt. Maar ook omdat de initiatiefnemers als geen ander de lokale situatie kennen". Ogenschijnlijke beperkingen om iets mogelijk te maken, kunnen vaak weggenomen worden door het gesprek aan te gaan met elkaar. Natuurlijk ontvangt Kees niet alleen lovende reacties over de gemeente Gooise Meren in deze gesprekken. Tijdig reageren op meldingen en tijdig informeren blijft een uitdaging. Kees: "Belangrijk daarbij is dat we in gesprek blijven."

"Van een aantal buurtplatforms ben ik de vaste contactpersoon. Het kost tijd om een goede samenwerking op te bouwen. In de regelmatige contacten met bestuursleden van de platforms heb ik altijd veel bewondering voor de inzet van deze vrijwilligers. In hun kostbare vrije tijd zetten zij zich in om hun buurt te verbeteren. Ook zijn ze altijd bereid om samen te kijken wat we mogelijk kunnen maken.

Mijn uitnodiging aan iedereen is om je te blijven verplaatsen in de ander om in open gesprekken samen mooie resultaten te bereiken."



## Georganiseerd Overleg (GO)

**Door: Caroline Drijkoningen, secretaris GO.**

Het Georganiseerd Overleg (GO), het overleg tussen de vakbonden en de werkgever, heeft afgelopen jaar driemaal overleg gehad waarvan één formeel. Dat wil zeggen overleg met de wethouder/de bestuurder erbij. De aandacht ging vooral naar de onderwerpen die de organisatie betroffen.

Er is gesproken over een mogelijke fusie met Weesp, die uiteindelijk niet is doorgedaan, en er is ook gesproken over de samenvoeging van de streekarchieven van Gooise Meren en Hilversum. Deze samenvoeging is uitgesteld. Daarnaast zijn zaken besproken zoals werkdruk, zaakgericht werken, ziekteverzuim en het thema aantrekkelijk werkgeverschap.

Ook is aandacht besteed aan de afdeling Mens en Omgeving, onder andere vanwege het grote aantal externen dat daar werkte in de afgelopen jaren. Thema's als Wijk- en Kerngericht Werken en Dienstverlening stonden ook op de agenda. Hier zijn in 2018 verbeterplannen voor gemaakt. In 2019 worden met betrekking tot deze thema's verschillende verbeteracties uitgevoerd. Geen van deze verbeteracties leidt tot het verdwijnen van werk. Waar nodig wordt extra opleiding ingezet en worden medewerkers begeleid.

Ook is gesproken over de doorontwikkeling van de organisatie van een verticaal ingerichte organisatie naar een meer horizontaal werkende organisatie. Het GO kijkt positief kritisch mee bij al deze ontwikkelingen en stimuleert de werkgever om de arbeidsvoorwaarden actueel te houden, passend bij de verbeteringen en de vernieuwingen van de organisatie. Aantrekkelijke en moderne arbeidsvoorwaarden zorgen er voor dat nieuwe medewerkers graag bij Gooise Meren komen werken en dat huidige medewerkers behouden worden. Het GO levert daarvoor ook in 2019 een positieve bijdrage.

## 4. Arbeidsomstandigheden



Het bespreken van de inzetbaarheid is de normaalste zaak van de wereld in de gemeente Gooise Meren. Eventuele werk-gerelateerde gezondheidsklachten willen we zo vroeg mogelijk signaleren. Op die manier kunnen we tijdig maatregelen nemen om te zorgen dat een medewerker inzetbaar blijft.

### Risico-inventarisatie en -evaluatie

Eind 2018 heeft de Arbo-Unie een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) voor het gemeentehuis uitgevoerd. Dit rapport beschrijft de risico's die zich in het gebouw kunnen voordoen. Het gaat om potentiële risico's voor het klimaat en ventilatie, algemene voorzieningen, dak veiligheid, legionella, brandveiligheid en bedrijfshulpverlening. De afspraak met de OR is om in 2019 ook de gebouwen op de werven, begraafplaatsen en andere locaties waar ambtenaren structureel werkzaamheden uitvoeren, mee te nemen in een RI&E.

### Werkplekonderzoek

In 2018 heeft één medewerker op advies van de arbeidsdeskundige een ergonomische bureaustoel gekregen. Twee medewerkers hadden concentratieproblemen op de flexplekken. Zij kregen een speciale 'noise canceling' koptelefoon om geluid te weren.

### Agressie en Geweld

Uit oogpunt van goed werkgeverschap, wil en moet de gemeente zijn medewerkers en bestuurders beschermen tegen agressie en geweld. Hoe? Dat staat in het 'beleidskader publieke dienstverlening'. Dit beleidskader is in 2018 uitgebreid met een 'protocol voor ambtelijke gezagsdragers'. Dat betekent dat het beleidskader nu geldt voor iedereen die voor of namens gemeente Gooise Meren werkt: vaste en tijdelijke medewerkers, politieke ambtsdragers, medewerkers op inhuurbasis, stagiaires etc.

### Agressieprotocol

In 2018 hebben we een nieuw agressieprotocol gemaakt. In dit protocol staat beschreven wat er dient te gebeuren bij agressief gedrag van klanten en wiens hulp voor of achteraf kan worden ingeroepen. Na instemming van het college wordt het nieuwe protocol in het eerste kwartaal van 2019 van kracht. Alle medewerkers worden over dit protocol geïnformeerd en de medewerkers met publiekscontacten worden specifiek getraind.





### Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

In het verslagjaar heeft één medewerker een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon. Medewerkers kunnen bij de vertrouwenspersoon terecht als zij te maken hebben met (seksuele) intimidatie, agressie of geweld, pesten, discriminatie of te hoge werkdruk. (Arbowet, psychosociale arbeidsbelasting)

### (Bijna)ongevallen

De gemeente is verplicht om bedrijfsongevallen te registreren. In 2018 waren er vier meldingen:

- 2 zonder verzuim
- 1 met verzuim
- 1 met letsel.

### Agressie incidenten

In 2018 hebben we acht incidenten geregistreerd. Het ging in alle gevallen om mondelinge agressie, zoals schelden of bedreigen. Vijf keer gebeurde dit aan de telefoon.

Van deze incidenten vond er één plaats op de openbare weg en zeven in het gemeentehuis (ontvangstruimte, spreekkamers of aan de telefoon). Bij geen van de incidenten is het interventieteam ingeschakeld. Wel is er twee keer een waarschuwingsbrief uit gegaan naar de agressor.

### Bedrijfshulpverlening

In 2018 hebben alle bedrijfshulpverleners (BHVer) en EHBO-ers hun jaarlijkse herhalingstrainingen gevolgd. Ook de jaarlijkse ontruimingsoefening heeft in 2018, voor het eerst in het gerenoveerde gemeentehuis, plaatsgevonden.

Daarnaast is er zoals ieder jaar weer aandacht besteed aan de dag van de BHV. Met de Dag van de BHV wordt iedere eerste maandag van november landelijk aandacht gevraagd voor de inzet van alle circa 500.000 bedrijfshulpverleners die Nederland rijk is.

### Samenwerking Arbodienstverlener en Gooise Meren

In 2017 is de Arbo Unie gestart als de arbodienstverlener van Gooise Meren. In 2018 heeft de Arbo Unie het volgende opgepakt:

- Spreekuren in het gemeentehuis;
- Sociaal Medisch Overleg met de personeelsadviseurs en leidinggevenden;
- Werkbezoek van de bedrijfsarts aan alle gemeentelijke locaties. Uitkomsten van deze werkbezoeken zijn reeds gedeeld met de bestuurder en de Ondernemingsraad;
- Lopende verzuimdossier gecheckt op inhoud en op de stappen volgens de Wet verbetering Poortwachter.
- Lopende en nieuwe verzuimdossiers gemonitord.

### Re-integratie

Voor re-integratie bij langdurig verzuim is zoveel mogelijk gezocht naar oplossingen binnen onze organisatie. Bij enkele dossiers was de voorkeur om te zoeken naar een externe oplossing. Hierin hebben P&O, leidinggevenden, de interne verzuimadviseur en collega-/buurgemeentes samengewerkt. Deze samenwerkingen waren succesvol en worden in 2019 voortgezet.

### Eigen Regie op verzuim en voorkomen van uitval

In 2018 hebben leidinggevenden, personeelsadviseurs en de interne verzuimbegeleider meer ingezet op aanvullende ondersteuning bij re-integratie en op het voorkomen van uitval. Voorbeelden van ondersteuning zijn de inzet van een fysiotherapeut, persoonlijke coaching en een inzetbaarheidscoach.

De voortgang van de lopende verzuimdossiers was in 2018 voortdurend een gespreksonderwerp tussen directie en leidinggevenden.

De aanvullende ondersteuning wordt veelal geleverd door samenwerkingspartners zoals IZA BZP Zorgverzekering. In twee bijeenkomsten zijn de leidinggevenden en directie geïnformeerd over de mogelijkheden van deze ondersteuning. De producten en diensten uit het IZA-bedrijfszorgpakket (fysiotherapie, bedrijfsmaatschappelijk werk en psychologische zorg) zijn gericht op het voorkomen van de meest voorkomende verzuimoorzaken.

In 2019 wordt de samenwerking met IZA BZP voortgezet en aanvragen gedigitaliseerd. Dit maakt het voor zowel leidinggevenden als medewerkers mogelijk om eenvoudig en snel de juiste middelen te vinden om verder vorm te geven aan voorkoming van uitval of het bespoedigen van de re-integratie.

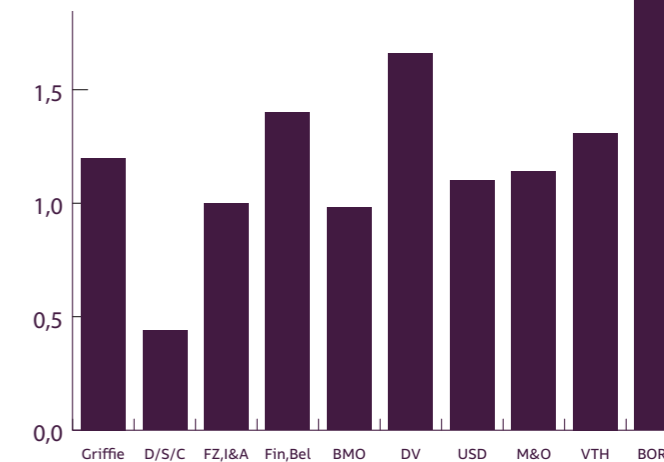
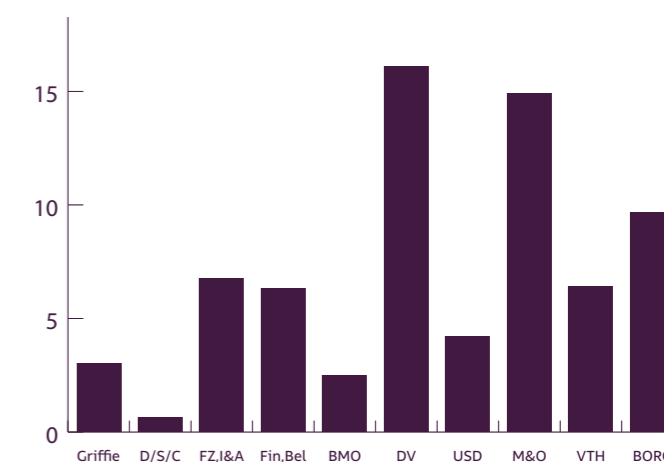
### Verzuimpercentage

In 2018 was het verzuimpercentage voor Gooise Meren 8,1%. Dit is hoger dan in 2017 (6,49%). Landelijk lag het verzuimpercentage op 5,4% (Monitor gemeenten 2017).

De oorzaken van dit verzuimpercentage zijn divers. Er is veel sprake van verzuim door ernstig fysieke beperkingen. Daarnaast komen psychische belemmeringen ook voor. Per dossier is bekend, voor zover het medisch beroepsgeheim dat toelaat, waar de oorzaak ligt van het verzuim. Hiervoor hebben leidinggevenden regelmatig contact met de medewerker die verzuimt. We proberen altijd te zoeken naar een zo snel en goed mogelijke re-integratie om te voorkomen dat de drempel om terug te keren naar het werk te hoog wordt.

### Meldingsfrequentie

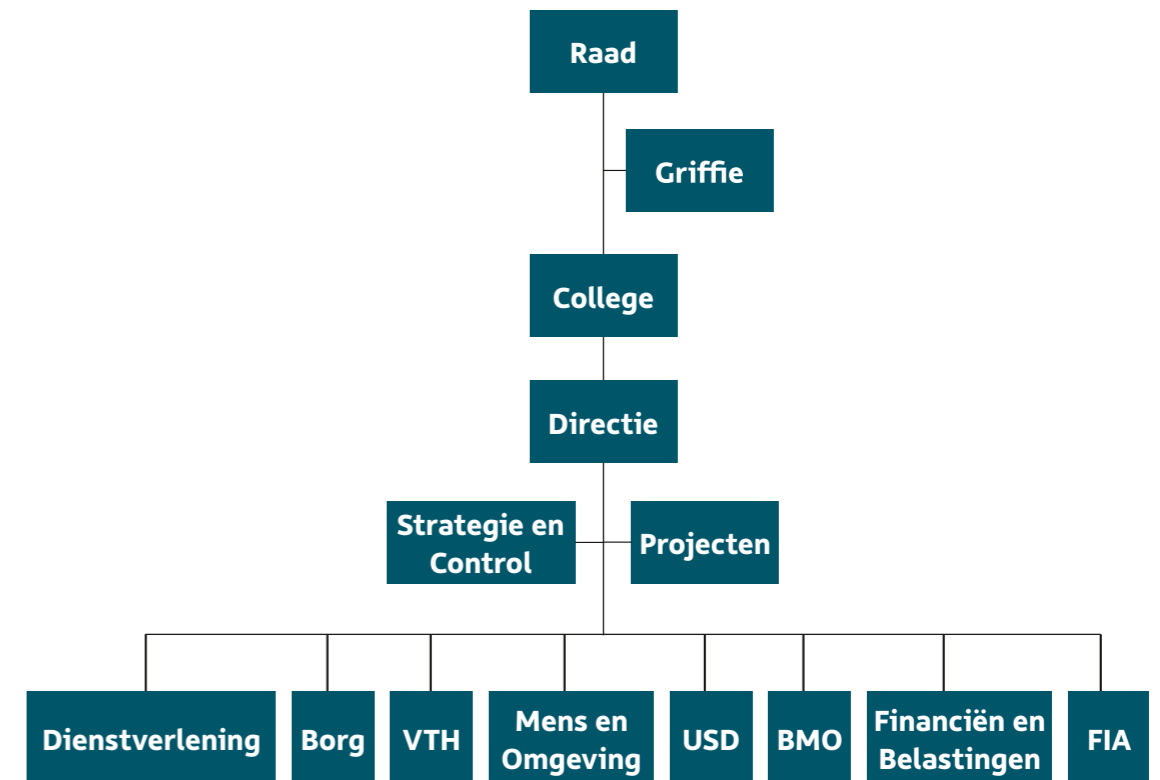
Iedere medewerker van Gooise Meren meldt zich gemiddeld 1,32 keer per jaar ziek. Landelijk was de meldingsfrequentie 1,03 (Monitor Gemeenten 2017).





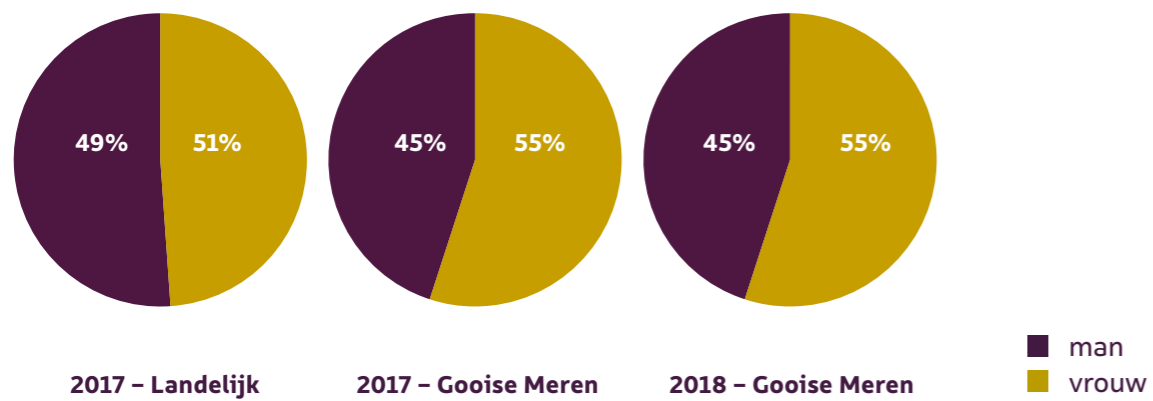
## Bijlage: 2018 in cijfers

### Organogram

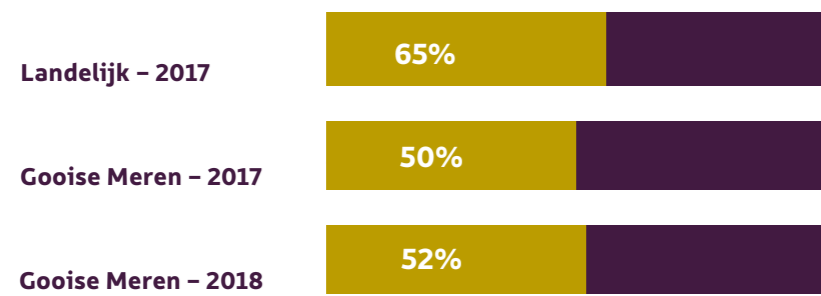


Bron van de gebruikte vergelijkingscijfers: Personeel in perspectief – Monitor gemeenten.  
De gebruikte vergelijkingsgegevens zijn van gemeenten met een vergelijkbare omvang.

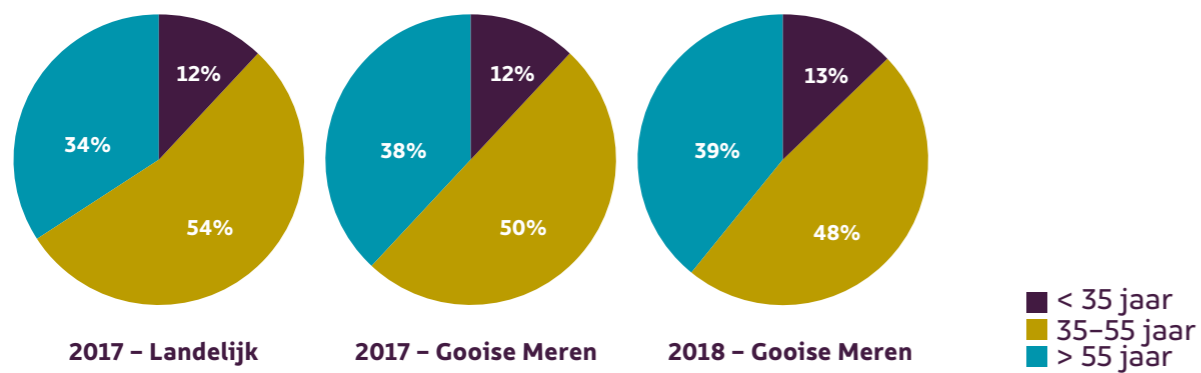
**1. Ontwikkeling van het personeelsbestand naar geslacht**



**2. Ontwikkeling voltijders**

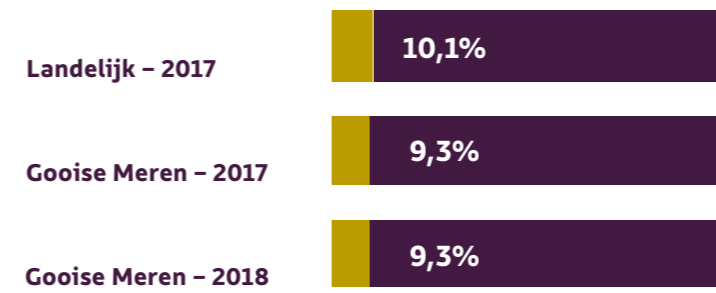


**3. Ontwikkeling van het personeelsbestand naar leeftijd**



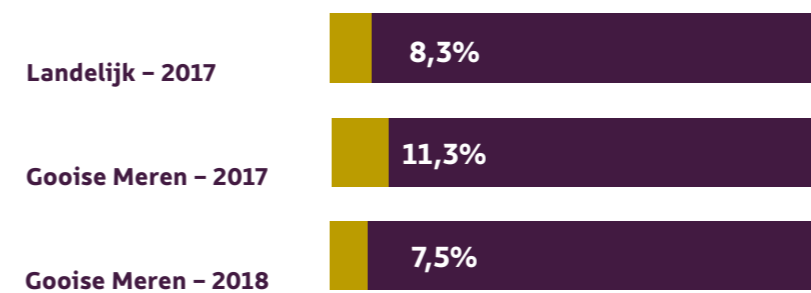
**4. Gemiddeld percentage instroom op het personeelsbestand**

Instroompercentage = aantal medewerkers in dienst/aantal personeelsleden op 31 december

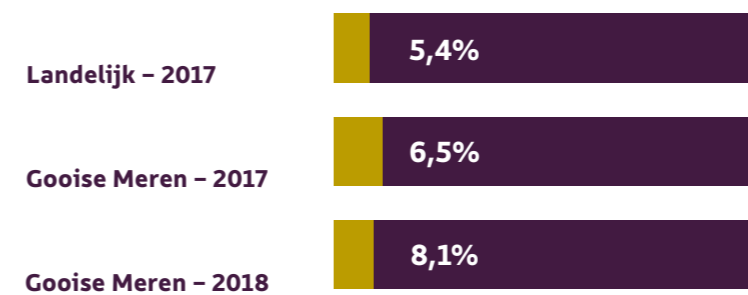


**5. Gemiddeld percentage uitstroom op het personeelsbestand**

Uitstroompercentage = aantal medewerkers uit dienst/aantal personeelsleden op 31 december



**6. Omvang ziekteverzuim**



## Samen Soepen Naarden, een gezellig succes!

Door: André Bauke Kuijper, Karin Kuijper-Bouwmeester en Paul Eykenduyn

Begin 2018 startten wij vanuit de Diaconie van de Protestantse Gemeente in Naarden met de voorbereidingen van een nieuw initiatief, Buurtsoepen. Een Buurtsoep is een gezellige sociale activiteit voor, met en door inwoners van een woonwijk. Wij willen mensen met een steuntje in de rug meer op elkaar betrekken: Ken je je burens, dan weet je elkaar zoveel makkelijk op te zoeken als je elkaar nodig hebt.

We zijn gestart bij de Initiatieventafel van Gooise Meren voor support en tips. Die kregen we volop, ook in het leggen van verbindingen met allerlei organisaties en mensen die ons zouden kunnen helpen.

Bij aanvang hadden we het plan in mei een Buurtsoep te houden samen met Ministerpark en Fortlanden, later in november nog een keer in Vierhoven. Beide keren zijn een aanstekelijk succes geworden.

Zorgcentrum De Veste maakte heerlijke soep, winkeliers leverden broodjes en beleg, we kregen korting op drankjes en hapjes. Kortom, iedereen had er zin in. Op de dag zelf kwamen mensen ons helpen alles in orde te maken met het opzetten van kramen, zitjes en zelfs een springkussen voor de kinderen. Na afloop keken wij elkaar aan en we straalden. Veel burens, blijde gezichten en reacties als "Dat moeten we komend jaar zelf gaan doen!"

In 2019 gaan we verder met Buurtsoepen in de Vesting, Tuindorp Keverdijk en weer terug naar Ministerpark & Fortlanden. Onze plannen maken iedereen enthousiast. Lees je dit en denk je, dat willen wij ook, check dan onze Facebookpagina Samen Soepen Naarden en neem gewoon contact op!



Samen Soepen Naarden,  
een gezellig succes!