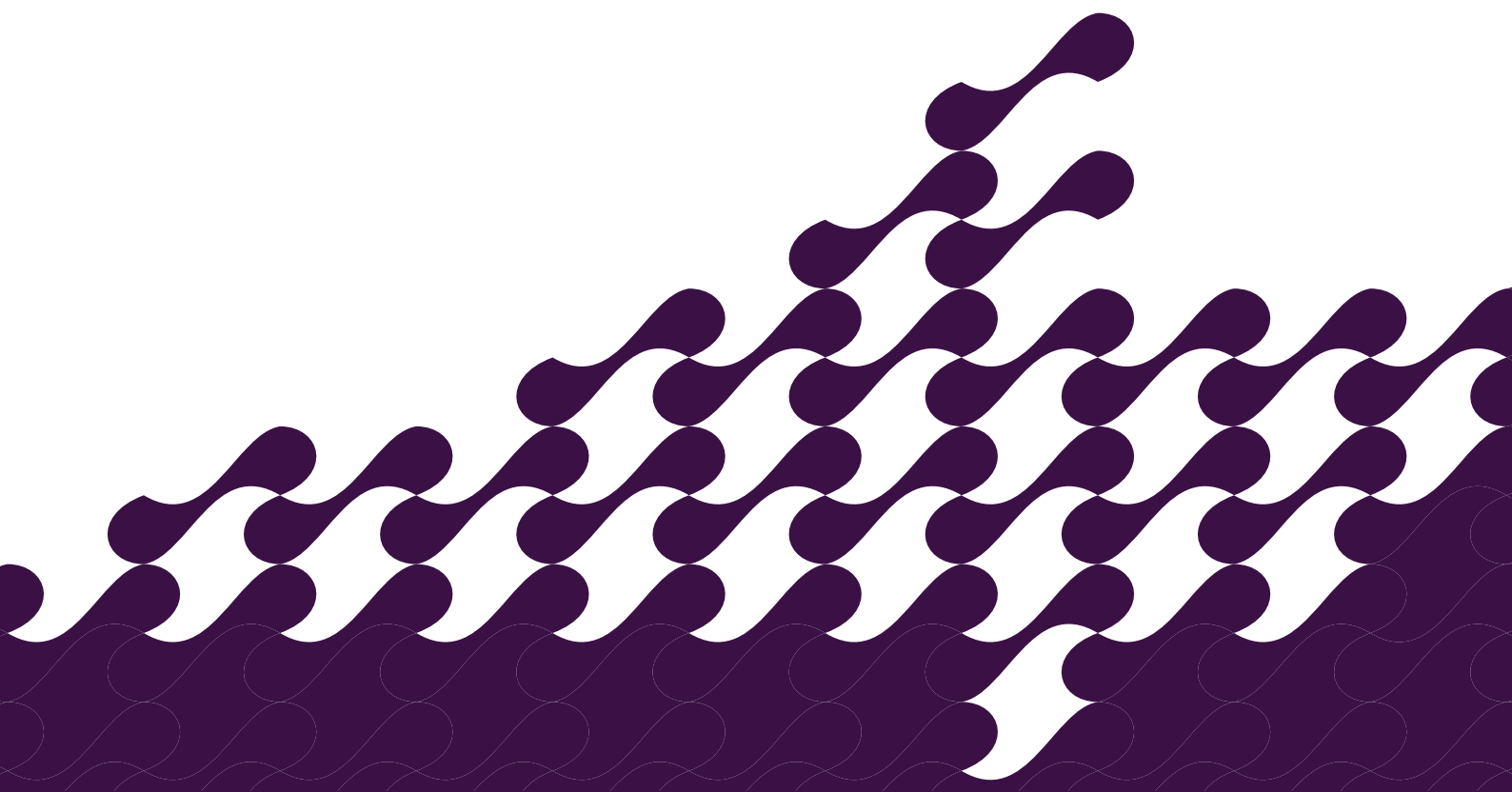


Sociaal jaarverslag 2016





Voorwoord



"Er is niets zo stabiel als verandering" – Bob Dylan

Zo'n beetje alles was per 1 januari 2016 anders dan we gewend waren. Een nieuwe organisatie, nieuwe collega's, nieuwe leidinggevenden, nieuwe baan, nieuwe processen, nieuwe systemen, flex-werkplekken en een nieuw gemeentebestuur. Dat was wennen, voor iedereen die voor Gooise Meren werkt.

Al snel werd heel ambitieus gestart met het organisatieontwikkeltraject GroeiMee! We hebben daarin de ambitie uitgesproken om beter aan te sluiten op wat er in de samenleving om ons heen gebeurt. Het naar binnen halen van de buitenwereld, dat vereist een andere manier van denken en werken dan we gewend zijn. We startten met 10% minder personeel, veel interne functiewisselingen en een incidenteel hoog ziekteverzuim. Dat maakte het werken aan

onze opgaven niet gemakkelijker. De grondige verbouwing van het gemeentehuis in Bussum evenmin. Maar daarentegen soms wel spannender!

Er is ongelofelijk veel werk verricht in een moeilijke periode. Daar mogen we trots op zijn! De harmonisatie van beleid is bijna helemaal op orde. En we richten samen gestaag een mooie, compacte organisatie in, die past bij Gooise Meren. Een organisatie waar medewerkers zich op hun plek voelen. Een organisatie waarover medewerkers op verjaardagen trots vertellen dat ze voor Gooise Meren werken.

Ook dan zal 'verandering' weer het thema van het sociaal jaarverslag kunnen zijn. We gaan namelijk door met de organisatieontwikkeling, en de verhuizing staat op stapel. Om met Bob Dylan te spreken: "Er is niets zo stabiel als verandering". Wat mij betreft was dat het afgelopen jaar het uitgangspunt voor werken bij Gooise Meren, en blijft dat ook in de toekomst ons uitgangspunt. Zo groeien we verder.

Jan Franx
Wethouder Personeel & Organisatie

Inhoudsopgave

	Inleiding	5
	1. Organisatie	6
	2. Personeel	10
	3. Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie	15
	4. Arbeidsomstandigheden	19
	5. Huisvesting	23
	Bijlagen: ter illustratie	25

Inleiding

Misschien heerste de gedachte dat na 1 januari 2016 de rust zou terugkeren in de organisatie. Na een drukke periode met voorbereidende werkzaamheden voor de fusie, met onzekerheden op allerlei gebied was het verlangen naar rust en zekerheid bij veel medewerkers aanwezig.

Die rust en zekerheid is er maar ten dele gekomen. Ook 2016 was nog een hectisch jaar, met veel veranderingen. Die veranderingen waren aan de orde van de dag.

In dit sociaal jaarverslag komen medewerkers aan het woord die te maken hadden met die veranderingen. Hoe gingen zij daarmee om? Bodden de veranderingen een uitdaging? Was het mogelijk kansen te grijpen? Of bracht het onzekerheid en verlangen naar rust en stabiliteit?

Een aantal medewerkers vertelt over de veranderingen die zij in hun werk ervaren hebben, over de manier waarop zij daarmee zijn omgaan en op welke manier zij misschien hebben bijgedragen aan die veranderingen.

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 2015 omdat die van 2016 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!

1. Organisatie



Op de foto v.l.n.r.: Carly Banas, Alice van Gerner en Geertje Boerma

Koers van de organisatie

Door: Geertje Boerma, strategisch adviseur en Carly Banas, O&O adviseur

De Kadernota Organisatieontwikkeling: GroeiMee die begin 2016 is vastgesteld, is het resultaat van de driedaagse managementteam-conferentie in november 2015. Tijdens deze bijeenkomsten is door het directieteam en managementteam gewerkt aan een gezamenlijke koers voor de ontwikkeling van de organisatie. In de kadernota wordt het eindbeeld van de organisatie geschetst en zijn met het oog daarop de drie belangrijkste hoofdpodochten (netwerkorganisatie, organisatie die in verbinding staat met de samenleving en een financieel gezonde organisatie) voor de ontwikkeling van de organisatie geformuleerd.



Eindbeeld

De missie en visie van de gemeente Gooise Meren vragen om een ambtelijke organisatie die slank en flexibel is, waarbij de verantwoordelijkheden laag liggen en niet worden overgenomen. Het management heeft een coachende insteek en medewerkers zijn breed inzetbaar, competent, initiatiefrijk en ondernemend. Er wordt gewerkt in teams met een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

De organisatie functioneert als een netwerkorganisatie, staat in verbinding met de samenleving en zorgt voor een gezonde en stabiele financiële basis om de samenleving te ondersteunen. Dit is onze stip en werkenderwijs bepalen we met elkaar hoe we daar komen.



Een jaar organisatieontwikkeling

Er is in twaalf maanden veel gebeurd in het kader van de organisatieontwikkeling. De directie heeft op basis van de kadernota de belangrijkste organisatiebrede opgaven vastgelegd in een directieplan. Ook de afdelingen hebben een ontwikkelplan opgesteld met als doel richting te geven aan de veranderopgave voor 2016 en verdere jaren. In het najaar is een start gemaakt met de HR visie voor een organisatie die voortdurend verandert in een samenleving die voortdurend aan het veranderen is. Om als medewerker met deze veranderingen mee te kunnen is maatwerk belangrijk; voor iedere medewerker geldt: wat heb jij nodig om mee te kunnen 'groeien'?

Verder is deze zomer een aantal ontwikkelingen samengebracht onder de noemer van 'de Zomeraanpak Gooise Meren'. Het doel van de zomeraanpak was om de 'temperatuur van de organisatie' te peilen, te weten waar we staan en welke stappen we nog moeten zetten voor de toekomstige verdere opbouw van de organisatie. Dit heeft veel waardevolle informatie opgeleverd. Op basis daarvan heeft de directie belangrijke besluiten genomen die hebben geleid tot wijzigingen in de structuur en omvang van de organisatie.

Daarnaast is er in het kader van het Programma Doe-democratie een initiatieventafel opgericht. De initiatieventafel is letterlijk een tafel waar medewerkers mét inwoners, ondernemers of organisaties ingebrachte initiatieven bespreken. Met de initiatieventafel draagt Gooise Meren heel concreet bij aan de missie van de gemeente Gooise Meren om op een gelijkwaardige manier samen te werken met inwoners. De afgelopen negen maanden zijn er zo'n 50 initiatieven aan tafel besproken.

Met behulp van de Serious Game hebben medewerkers samen gesprekken gevoerd over houding en gedrag ten aanzien van vragen en initiatieven van inwoners. Deze gesprekken maken ook deel uit van het Programma Doe-democratie.

Tot slot hebben we met elkaar diverse processen verbeterd. En belangrijker nog: we ontwikkelen samen toe naar de stip! We focussen ons daarbij op wat we samen willen bereiken en zoeken met elkaar nieuwe manieren om daar te komen.



Bovenformatieve medewerkers

Na de plaatsingsprocedure voor de fusie had de gemeente Gooise Meren acht bovenformatieve medewerkers. Er is een actief beleid gevoerd om iedereen naar een andere baan te begeleiden. Dit is succesvol geweest. In 2016 heeft een aantal medewerkers alsnog een functie binnen de gemeente gevonden. Anderen zijn elders, via detachering, aan de slag gegaan.



Sociaal Plan/mobiliteit

Door: Melanieke Steenman, mobiliteitsadviseur

Op 1 januari 2016 is 'Gooise Meren werkt!' van start gegaan. Gooise Meren Werkt! is de plek binnen Gooise Meren waar alle kennis over talentontwikkeling, loopbaan en in- en externe arbeidsmarkt aanwezig is.

Medewerkers kunnen praten over hun talenten en hoe die binnen hun huidige werk ingezet kunnen worden. In 2016 hebben 45 medewerkers een traject doorlopen.

Soms volgen medewerkers een langer loopbaantraject om uit te zoeken of hun huidige baan nog wel past. Een aantal van hen heeft inmiddels een andere baan gevonden.

Er zijn ook medewerkers die (tijdelijk) werkzaamheden doen bij andere afdelingen en/of bij andere gemeenten.

De beleving van de medewerkers over het onderwerp talentontwikkeling/loopbaan/mobiliteit heeft een positieve 'boost' gekregen.

Medewerkers hebben óf zelf óf bij naaste collega's ervaren dat het goed is om over eigen talenten na te denken.

'Gooise Meren Werkt!' heeft zich bij een aantal mobiliteitsnetwerken aangesloten, in de regio Utrecht en in de regio Amsterdam. Dit biedt kansen voor iedereen die bij een andere organisatie ervaring op wil doen.

Om deze positieve beleving vast te houden wordt medio 2017 naast het aanbod van Gooise Meren Werkt! gestart met het programma 'Regie op eigen ontwikkeling'. Hiermee worden medewerkers gestimuleerd om individueel en in teamverband vorm te geven aan hun ontwikkeling, waarmee een bijdrage geleverd wordt aan de team- en organisatiedoelen.



Volop in beweging

Door: Sander Pasman, controller unit Strategie en Control

Het eerste jaar Gooise Meren is voorbij gevlogen. Veel nieuwe collega's en werkzaamheden en nieuwe werklocaties. Na 2,5 jaar gemeente Bussum en 1,5 jaar gemeente Muiden en nu al een jaar Gooise Meren was ik wel gewend aan continue verandering. Toch heb ik de periode dat medewerkers geplaatst werden als zeer spannend ervaren. Uiteindelijk ben ik erg blij met mijn nieuwe team en werkzaamheden. Ik ontdek en leer elke dag weer iets nieuws en daarom is 2016 voor mij een zeer dynamisch en leerzaam jaar geweest.

De nieuwe werkomgeving en het flexen hebben ervoor gezorgd dat ik veel leuke collega's heb ontmoet en meer te weten ben gekomen over dat wat de gemeente doet. Voor iedereen was het een druk en intensief jaar en dat merk ik ook binnen de organisatie. Nu ik terugkijk op 2016 zie ik ook wat er allemaal al is veranderd en opgezet.

Op veel onderdelen was het nog nodig om te harmoniseren of het wiel voor Gooise Meren opnieuw uit te vinden. Dit geldt ook voor mijn eigen nieuwe rol als controller en het team Strategie en Control. Een dergelijk team bestond nog niet. De nadruk lag in 2016 dan ook op het verduidelijken van onze rol, onze werkzaamheden en onze bekendheid binnen de organisatie. Door het uitdragen van onze rol is ook gebleken dat er een grote meerwaarde gecreëerd kon worden door de teams Strategie en Control samen te voegen.

De organisatie is nog volop in beweging en er moet nog het één en ander gebeuren om tot een stabiele en soepel werkende gemeente te komen, maar als ik kijk naar de inzet van veel collega's, heb ik er vertrouwen in dat dit goed gaat komen. De grote verandering die er nog aan gaat komen is de verhuizing naar het nieuwe gemeentehuis. Dit is iets waar ik naar uit kijk en niet alleen omdat dit minder reistijd gaat kosten.

2. Personeel



Personeelsbezetting, in- en uitstroom

Op 31 december 2016 waren er 396 medewerkers in dienst. De verhouding man/vrouw is op die datum 45% om 55%.

In 2016 kwamen 34 medewerkers in dienst en vertrokken er 20 medewerkers. De redenen voor vertrek waren divers; zes medewerkers gingen met pensioen, elf medewerkers vonden een andere werkgever, voor twee medewerkers liep de tijdelijke aanstelling af en een medewerker stopte in verband met arbeidsongeschiktheid.

Het instroomcijfer voor 2016 is 8,6% en het uitstroomcijfer is 5,1%. Gemiddeld lag voor gemeenten het instroomcijfer op 5,4% en het uitstroomcijfer op 7,4% (Monitor Gemeenten 2015).

In 2016 werden 39 vacatures uitgezet.

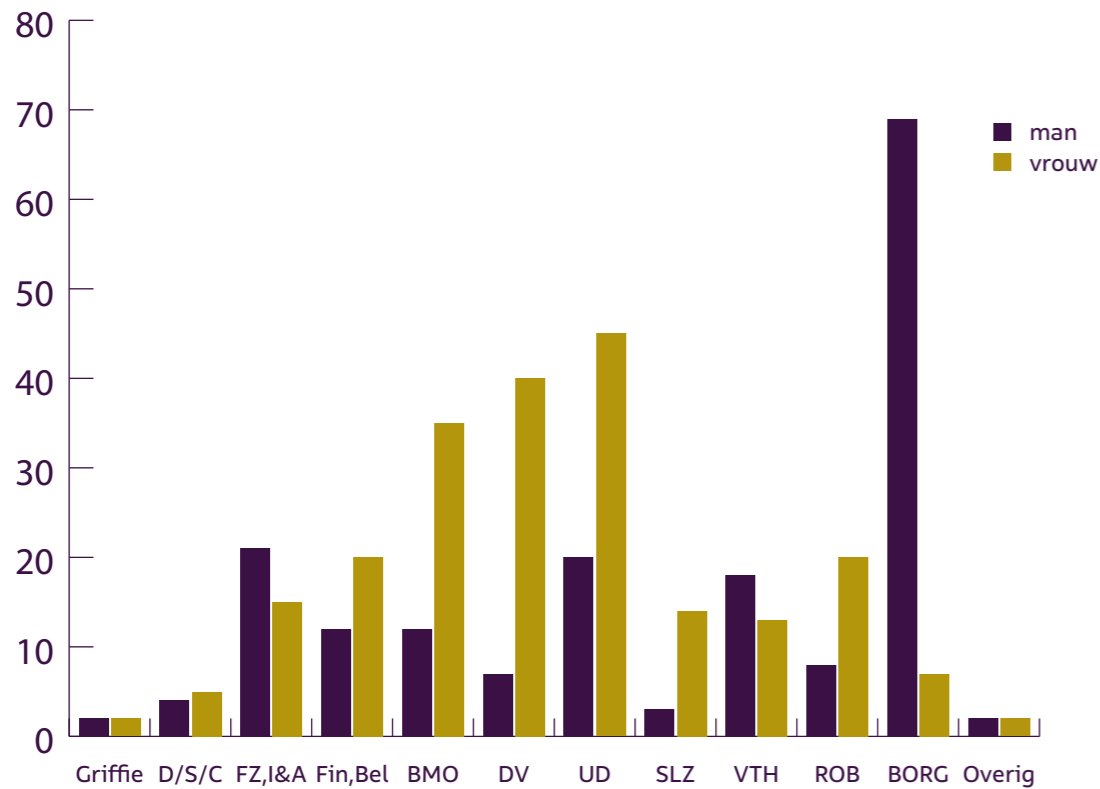
Interne doorstroom

In 2016 zijn er negen medewerkers intern van functie veranderd. Dit geeft een doorstroomcijfer 2,27%. Landelijk gezien lag het doorstroompercentage op 4,8% (Monitor Gemeenten 2015).

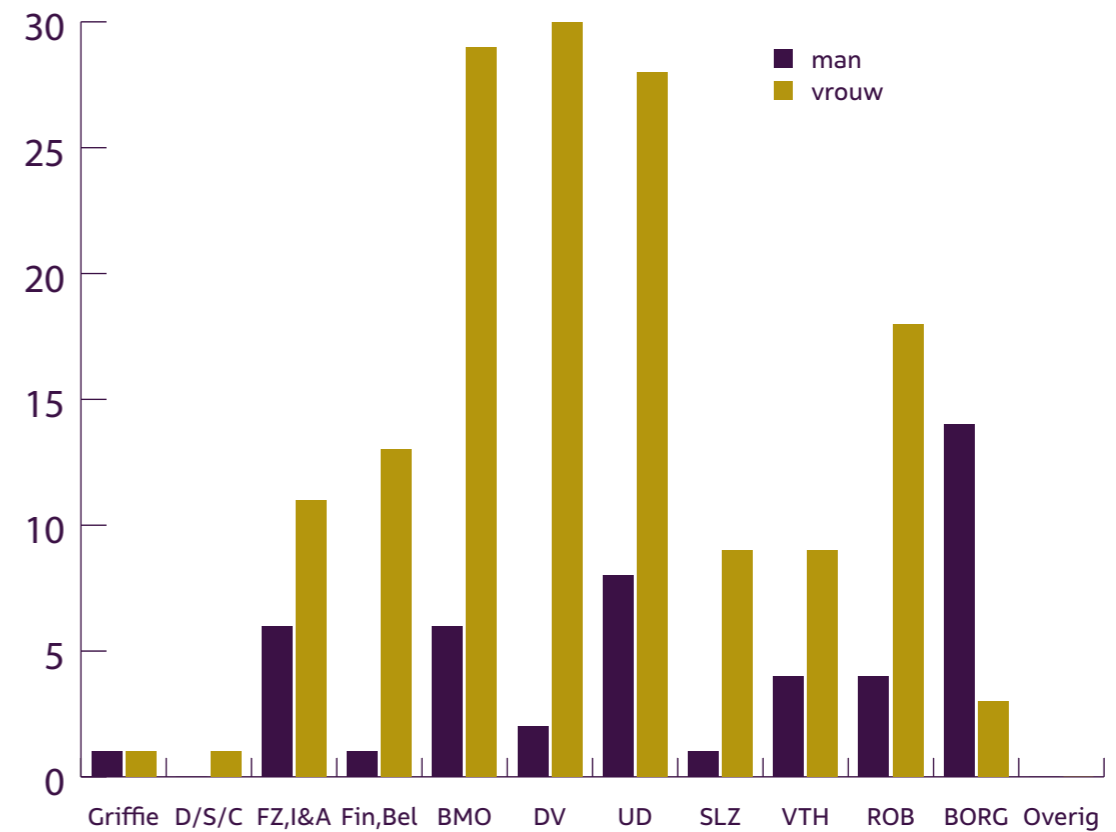
Deeltijdarbeid

Op 31 december 2016 werken 199 medewerkers in deeltijd. Dit is een percentage van 50%. In de gemeente Gooise Meren is het aantal deeltijders hoger dan landelijk gezien (43%, Monitor Gemeenten 2015). Van de 218 vrouwen werken er 152 in deeltijd, dit is 70%. Van de 178 mannen werken er 47 in deeltijd, dit is 26%.

Tabel 1. Verdeling aantal medewerkers per dienst (op 31-12-2016)



Tabel 2. Aantal deeltijders op 31-12-2016



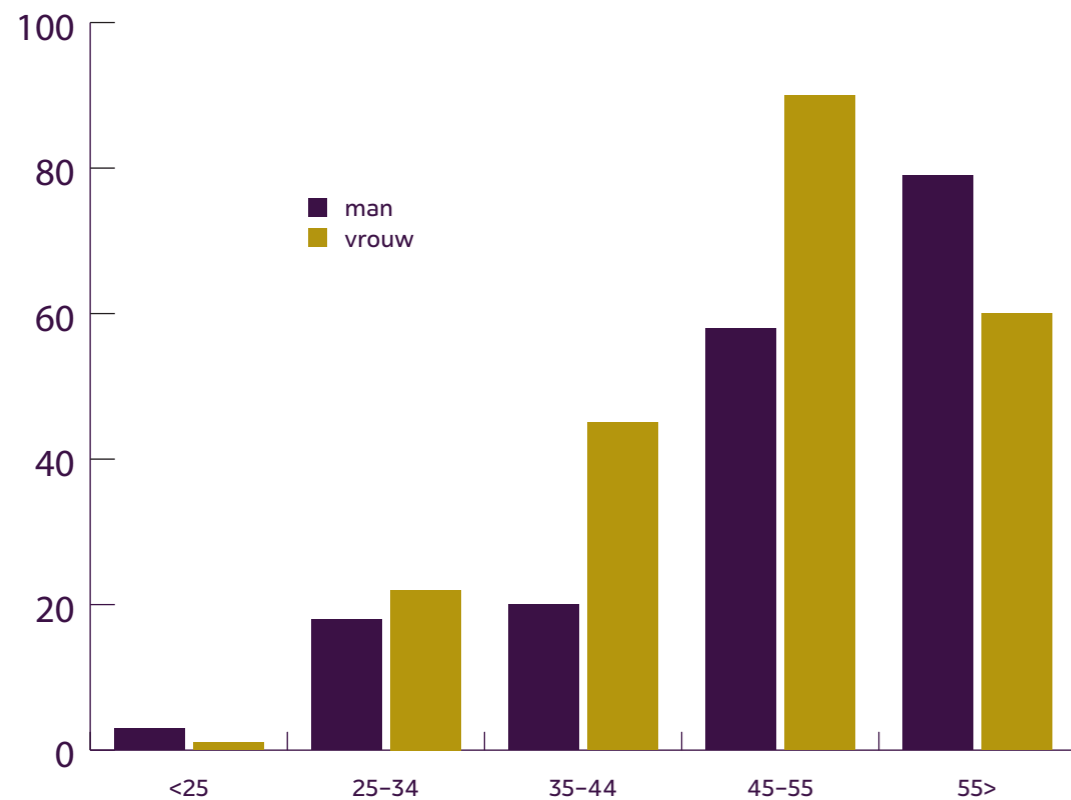


Leeftijdsopbouw

In Gooise Meren was in 2016 de gemiddelde leeftijd 49,2 jaar. De vrouwen waren gemiddeld jonger dan de mannen, 48,3 jaar ten opzichte van 50,4 jaar.

In de leeftijdsklasse 45-54 jaar bevinden zich de meeste medewerkers, 37,4%. Het percentage medewerkers van 55 jaar en ouder is 35,1%. Dit ligt hoger dan bij de landelijke cijfers voor gemeenten in 2015 (32%, Monitor Gemeenten 2015).

Tabel 3. Aantal medewerkers gesplitst in leeftijdsklassen per dienst, op 31-12-2016



Betrokkenheid en passie

Door: Joop Post, medewerker onderhoud, afdeling Beheer openbare ruimte en gebouwen

In 2001 ben ik bij de gemeente Bussum aan de slag gegaan als meewerkend voorman bij de afdeling Wijkbeheer. Daar was ik met de ploeg vooral te vinden in het centrum. Deze wijk was vooral interessant vanwege de hectiek en de vele contacten met bewoners en winkeliers. De werkzaamheden bestonden uit groen, reiniging en een beetje civiele techniek.

In mijn vrije tijd ben ik veel te vinden in de natuur. Zo inventariseer ik onder meer verschillende soorten amfibieën in de Gooise poelen. Toen men bij Wijkbeheer begon met een werkgroep Natuurlijk groenbeheer, was de volgende logische stap om mij daar enthousiast bij aan te sluiten. Inventarisaties in de bermen vormen ook nu nog een onderdeel van mijn werkzaamheden.

Met de fusie in het vooruitzicht brak voor alle medewerkers een periode aan met veel

onzekerheden. Bestaat mijn functie straks nog? Hoe ziet onze dienst er uit? Heb ik nog wel een baan? Er is door iedereen keihard gewerkt om onze afdeling op de kaart te zetten. Onze werkzaamheden werden inzichtelijk gemaakt en vastgelegd. We kregen de kans om met elkaar een gezonde afdeling op te bouwen.

De fusie bleek ook kansen te brengen. De functie van voorman kwam in de nieuwe organisatie te vervallen. Ik ben nu medewerker onderhoud bij de nieuwe afdeling Beheer Openbare Ruimte en Gebouwen. Met de verantwoordelijkheden laag in de organisatie blijft er gelukkig voldoende uitdaging in het werk. Ik kreeg de kans om in een ander gebied te werken. Ik koos voor het cluster Muiderberg. Dat was niet toevallig. Vanuit mijn rol bij de werkgroep Natuurlijk groenbeheer had ik al een bewonersavond meegemaakt. Wat onmiddellijk opviel was de betrokkenheid en passie van de Muiderbergers voor hun leefomgeving. Een aantal van hen gaf een lezing over de natuur in Muiderberg. Hier wilde ik werken!

Ik ben nu een jaar verder. Mijn werkgebied omvat Muiden, Muiderberg en het Naarderwoudbos. Het voelt alsof ik hier al jaren ben. Ik werk met enthousiaste collega's die iets voor elkaar over hebben. Onze werkplek, de gereedschappen en niet in de laatste plaats de sfeer zijn dik in orde. Het accent van de werkzaamheden is anders dan in het centrum van Bussum, hoewel ook civiel en reiniging er nog steeds bij horen. Er is bijvoorbeeld veel snoeiwerk aan bomen. Er is zelfs boswerk. Er zijn ook al goede contacten opgebouwd met veel burgers. De meeste bewoners die ik spreek zijn tevreden over ons werk en de betrokkenheid van onze medewerkers. Dat is natuurlijk altijd leuk om te horen!

3. Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie



Verlof

In 2016 maakten tien 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.

</> Kopen en verkopen van verlof

Op twee momenten in het jaar hebben de medewerkers de mogelijkheid verlofuren te kopen of te verkopen. Van deze mogelijkheid hebben in 2016 56 medewerkers gebruik gemaakt. In het totaal is door medewerkers 607 uur gekocht en door medewerkers 1711 uur verkocht.

Levensloopregeling

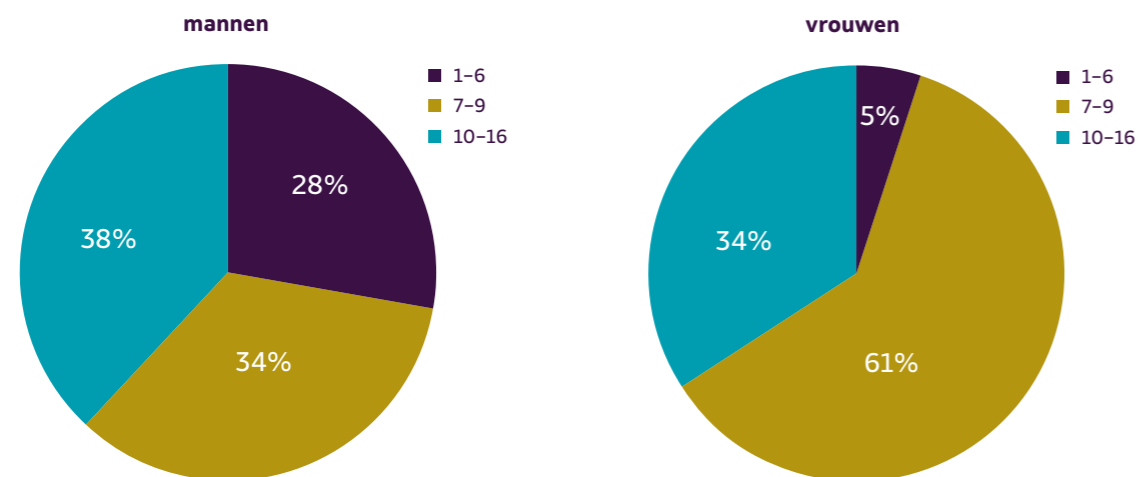
Medewerkers kunnen deelnemen aan de levensloopregeling. De levensloopregeling is een fiscaal vriendelijke methode waarmee een medewerker geld kan sparen voor een periode van onbetaald verlof. Over de inleg wordt geen loonbelasting betaald, wel de premies werknemersverzekeringen en pensioenpremies. In 2016 hebben twee medewerkers deelgenomen aan de levensloopregeling.

€ Beloning en inschaling

De meeste vrouwelijke medewerkers bevinden zich in de schalen 7-9 (61,5%). In de schalen 10-16 zit 33,6% van de vrouwelijke medewerkers.

Van de mannelijke medewerkers bevindt 34,3% zich in de schalen 7-9 en 38,2% in schalen 10-16. Binnen Gooise Meren zit 49,2% van de medewerkers in de schalen 7-9.

Tabel 4. Indeling salarisschalen in geslacht, op 31-12-2016



Ondernemingsraad

Door: Gulay van Bijleveld, voorzitter Ondernemingsraad

In alle opzichten is 2016 een zeer bijzonder jaar geweest. In januari barstte de verkiezingsstrijd voor de nieuwe Ondernemingsraad Gooise Meren los. Maar liefst zestien enthousiaste medewerkers stelden zich kandidaat voor een plek in de OR. Negen kandidaten werden gekozen en in februari benoemd.

Voor de zeven medewerkers die nieuw met de WOR (Wet op de ondernemingsraden) in aanraking kwamen, was er niet veel tijd om zich in te werken en in te lezen. Na een stoomcursus van twee dagen werd er al veel van ons verwacht.

Het onderwerp Huisvesting nam het eerste half jaar veel tijd in beslag. Samen met de directie is vormgegeven aan een definitief ontwerp dat op een groter draagvlak in de organisatie kon rekenen. De samenwerking met de directie was prettig en zeer constructief. De input werd

overgenomen, slechts op een paar onderwerpen (zoals het aantal toiletten) kon geen compromis worden bereikt.

De Bijzondere ondernemingsraad had een visie voor de OR neergelegd. De visie komt er –kort gezegd– op neer dat de OR directe participatie wil bevorderen met als doel medezeggenschap écht van alle medewerkers te maken. Vanuit het management en de directie werd de OR in grote lijnen direct betrokken bij de ontwikkeling van belangrijke (beleids)vraagstukken. We werden onder andere betrokken bij de ontwikkeling van een HR-visie, ontwikkeling van nieuwe afdelingen (de afdelingen Samenlevingszaken en Ruimtelijk ontwikkeling en beleid tot één afdeling Mens en Omgeving), de Zomeraanpak Gooise Meren en tal van andere belangrijke onderwerpen.

Met een lach en een traan kijken we terug op een roerig afgelopen jaar. Het was zeker een tijd van verandering en alhoewel de gehoopte rust in grote mate uitbleef, werden er grote stappen gemaakt naar een organisatie die we willen zijn. Er is nog een weg te gaan, maar ik heb er alle vertrouwen in dat een ieder een steentje wil bij dragen.

4. Arbeidsomstandigheden



Georganiseerd Overleg

Door: Bas van Bon, arbeidsjurist

Vanaf 2016 functioneert in de gemeente een commissie voor Georganiseerd Overleg, het GO. Naast de werkgever zijn hierin FNV en CNV vertegenwoordigd. Het GO heeft in 2016 een aantal keren vergaderd. De agenda stond in de eerste helft van 2016 vooral in het teken van de fusie en de gevolgen die dat had op de werkvloer. In de tweede helft van 2016 stond met name de invoering van het Individueel Keuzebudget (IKB) per 1 januari 2017 op de agenda. Met instemming van de vakorganisaties heeft de werkgever zowel de bronnen als de doelen van het IKB uitgebreid.



Van klein naar groot

Door: Christa Laan, medewerker documentatie informatievoorziening afdeling Dienstverlening

Ik ben van een gemeente van 50 medewerkers naar een gemeente van ruim 350 medewerkers gegaan. Van een reis met de bus naar Muiden naar een reis met de trein naar Bussum. Van een gemeente waar ik de burgemeester en gemeentesecretaris de meeste werkdagen zag, naar een gemeente waar ik deze bijna niet tegenkom.

Van één directe collega naar een team van zes collega's, van zelf mijn boterham meenemen naar het werk, naar lunchen in de kantine met soep en een broodje.

In het begin miste ik het kleinschalige van Muiden wel, maar inmiddels heb ik het ook fijn en gezellig in Gooise Meren. Ik heb meer uitdagingen in mijn werk gekregen, wat het heel leuk maakt.

De grootste verandering is het zaakgericht werken. Daar hebben wij als team veel mee te maken. Er bestaan nog veel vragen over het zaakgericht werken, die bij ons terecht komen. Hopelijk hebben wij al veel vragen naar tevredenheid kunnen beantwoorden en kunnen wij dat in de toekomst blijven doen.



Preventief beleid

Door: Roel Lemmert, arbo adviseur

De gemeente Gooise Meren beoogt een werkklimaat waarin de inzetbaarheid van de medewerker bespreekbaar is tussen medewerker en leidinggevende. In Gooise Meren is iedere leidinggevende verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden van zijn of haar organisatieonderdeel en daarbij verplicht om voor de medewerkers de risico's van het werken zo klein mogelijk te laten zijn. Preventief beleid wordt ingezet om in een vroeg stadium oorzaken van (werkgerelateerde) gezondheidsklachten te signaleren zodat adequate maatregelen kunnen worden genomen.

Aanbesteding arbodienst

Binnen Gooise Meren is arbodienstverlening een belangrijk instrument op het gebied van gezondheid, veiligheid, welzijn en inzet van medewerkers. De arbodienstverlening betreft de inzet van de arboarts in een algemeen

preventieve taak en een taak van directe verzuimbegeleiding. In 2016 werd nog gebruik gemaakt van de arbodienst van de gemeente Bussum.

Op 21 augustus 2016 is de voorbereiding van de aanbesteding arbodienstverlening voor Gooise Meren begonnen. Na het doorlopen van deze aanbesteding is per 1 januari 2017 gestart met de samenwerking met de Arbo Unie B.V.



IZA bedrijfszorgpakket

Gooise Meren maakt gebruik van het IZA Bedrijfszorgpakket. De producten en diensten uit het IZA bedrijfszorgpakket (fysiotherapie, bedrijfsmaatschappelijk werk en psychologische zorg) zijn gericht op het voorkomen van de meest voorkomende verzuimoorzaken.



Preventieteam

De uitvoering van taken op het gebied van arbeidsomstandigheden liggen bij de arbo adviseur, de veiligheid- en gezondheidscoördinator en het hoofd bedrijfshulpverlening tevens agressie coördinator. Zij vormen samen het preventieteam.



Psychosociale arbeidsbelasting

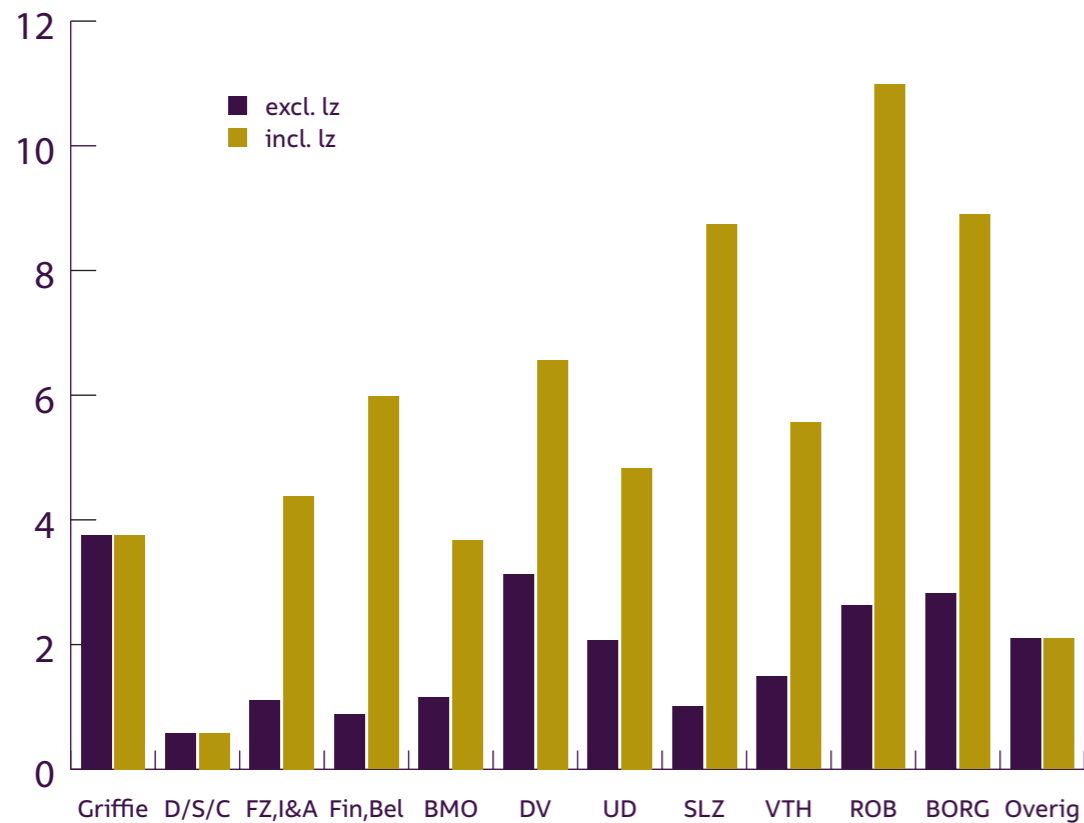
In het verslagjaar hebben twee medewerkers een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon. Aanleiding daarvoor waren situaties die door medewerkers werden ervaren als pesten. Daarover is gesproken middels ondersteunende gesprekken met de medewerkers.

In 2016 zijn verder onder andere de volgende activiteiten uitgevoerd

- werkplekonderzoeken waarna deze werkplekken zijn aangepast.
- workshops voor het verrichten van gezond beeldschermwerk.
- quickscans om zicht te krijgen op belangrijke risico's en deze te beheersen.

Door het houden van quickscans en het aanpakken van de uit de quickscans komende verbeterpunten, komt er ruimte om een uitgebreide risico-inventarisatie en -evaluatie voor te bereiden die in het 4e kwartaal van 2017 gehouden moet worden.

Tabel 8. Verzuimpercentage per afdeling 2016



Lz: langdurig verzuim (langer dan een maand)

Verzuimpercentage

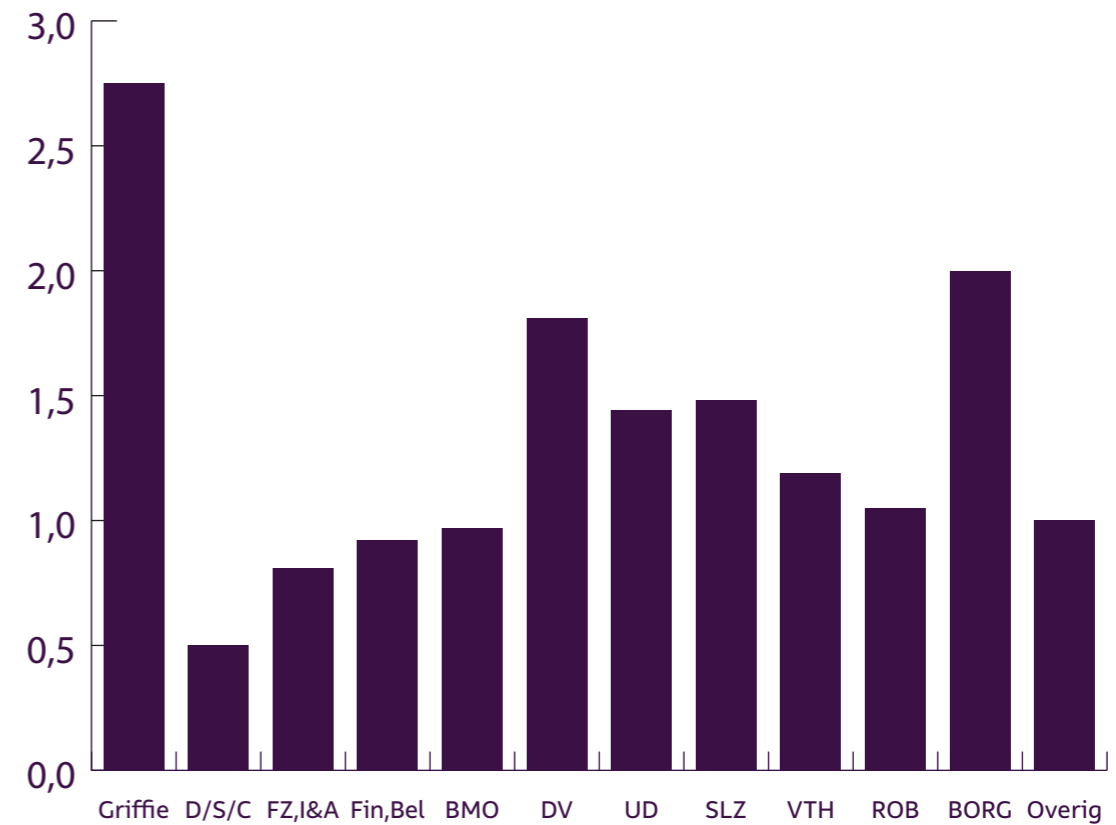
Het verzuimpercentage van Gooise Meren is hoger dan het landelijk gemiddelde. Reden om samen met de arbodienst actie te ondernemen. In 2017 wordt daarom gestart met een QuickScan waarna acties worden bepaald. In 2016 was het verzuimpercentage voor Gooise Meren 6,2%. Landelijk lag het verzuimpercentage op 5,2% (Monitor gemeenten 2015).

In onderstaande grafiek wordt het verzuimpercentage per afdeling getoond. Bij het vergelijken van de cijfers dient te worden overwogen dat afdelingen een verschillende grootte kennen. Bij kleinere afdelingen kan het verzuimpercentage dan ook een vertekend beeld geven.

Meldingsfrequentie

De meldingsfrequentie van Gooise Meren bedraagt 1,35. Dat wil zeggen dat iedere medewerker zich 1,35 keer per jaar ziek meldt. Landelijk was de meldingsfrequentie 1,26 (Monitor Gemeenten 2015).

Tabel 9. Meldingsfrequentie verzuim per afdeling 2016



5. Huisvesting



Kansen om te grijpen

Door: Jan Jobse, beleidsadviseur afdeling Mens en Omgeving

Voor mij was 2016 net zo hectisch als voor iedereen. Maar het jaar begon goed; ik was eind 2015 'boventallig' en moest 'afvloeien', maar gelukkig kon ik toch blijven. Dat was echt superfijn, want ik had veel zin om in de nieuwe gemeente te werken. Nieuwe uitdagingen en verkeersvraagstukken in Muiden en Bussum; ik keek er wel naar uit.

Snel heb ik mij op de hoogte gesteld van de meeste projecten die er liepen of gingen lopen en waar nog verkeerskundig advies nodig was. Kansen om te grijpen. Ik vond het allemaal leuk.

Toch viel het in zijn geheel niet mee. Dat kwam vooral door de werkomstandigheden. Ander gebouw, net gewend in Bussum, weer terug naar Naarden, de nieuwe systemen (die niet werkten), de slechte telefonische bereikbaarheid en bovenal: ik was mijn collega's kwijt. Want die

werkten niet meer bij ons, of hadden een andere taak. Onduidelijkheid alom. In de praktijk betekende dat voor mij dat ik de 'weggetjes' miste; voor de fusie wist ik bij elke vraag wel wie daarover ging en hoe de vraag op te lossen. Dat was allemaal weg en dat vond ik best lastig. Wat voor iedereen gold waarschijnlijk.

Ik heb mij zoveel mogelijk op de inhoud gefocust en de onrust, daar waar het maar kon, van mij af laten glijden. Pas ruim in de tweede helft van 2016 vond ik dat er een begin van rust en stabiliteit begon te ontstaan en geleidelijk aan gaan dingen gelukkig steeds beter.

Verbouwing

Door: Martin Troost, projectleider huisvesting

2016 was het jaar waarin hard gewerkt is aan het realiseren van een ontwerp, het aanbesteden van de verbouwingsactiviteiten en het daadwerkelijk opstarten van de verbouwing.

Met ingang van 1 januari 2016 was de huisvesting al aangepast aan het feit dat er twee locaties zouden zijn: kantoor Naarden en kantoor Bussum. Het bestuur is in Naarden gehuisvest, evenals een groot deel van de ondersteunende afdelingen. Na de zomervakantie van 2016 is een flink deel van het pand in Bussum vervolgens ook daadwerkelijk leeggemaakt zodat de aannemer in september aan de slag kon. Er wordt tijdens de verbouwing naar gestreefd te allen tijde minimaal 250 werkplekken, verdeeld over de locaties Naarden en Bussum beschikbaar te hebben. Op deze manier kunnen medewerkers altijd een werkplek vinden. Als de verbouwing is afgerond wordt er activiteitgericht gewerkt. Iedereen kiest dan, afhankelijk van het werk waarmee hij of zij aan de slag is of gaat, een werkplek die het beste bij dat werk past. Bijvoorbeeld een telefoonplek als er veel gebeld moet worden of een stilteplek voor werk dat veel concentratie vraagt.

Diverse aanbestedingen hebben plaats gevonden waarvan de aanbestedingen rondom meubilair degenen waren waarbij de medewerkers nadrukkelijk zijn betrokken: welk bureau, welke bureaustoel, kortom welke werkplek is passend? Van belang is dat het meubilair zo flexibel mogelijk moet zijn om zoveel mogelijk medewerkers te kunnen accommoderen.

De verbouwingsactiviteiten brengen onvermijdelijk overlast met zich mee. Het projectteam werkt er continue aan om de overlast te minimaliseren.

Naar verwachting is de verbouwing na de zomervakantie van 2017 achter de rug. Een exacte datum is nu nog niet te geven.

Bijlage 1. Organogram



Geland in Gooise Meren!

Door: Karen Coesmans, directeur bedrijfsvoering

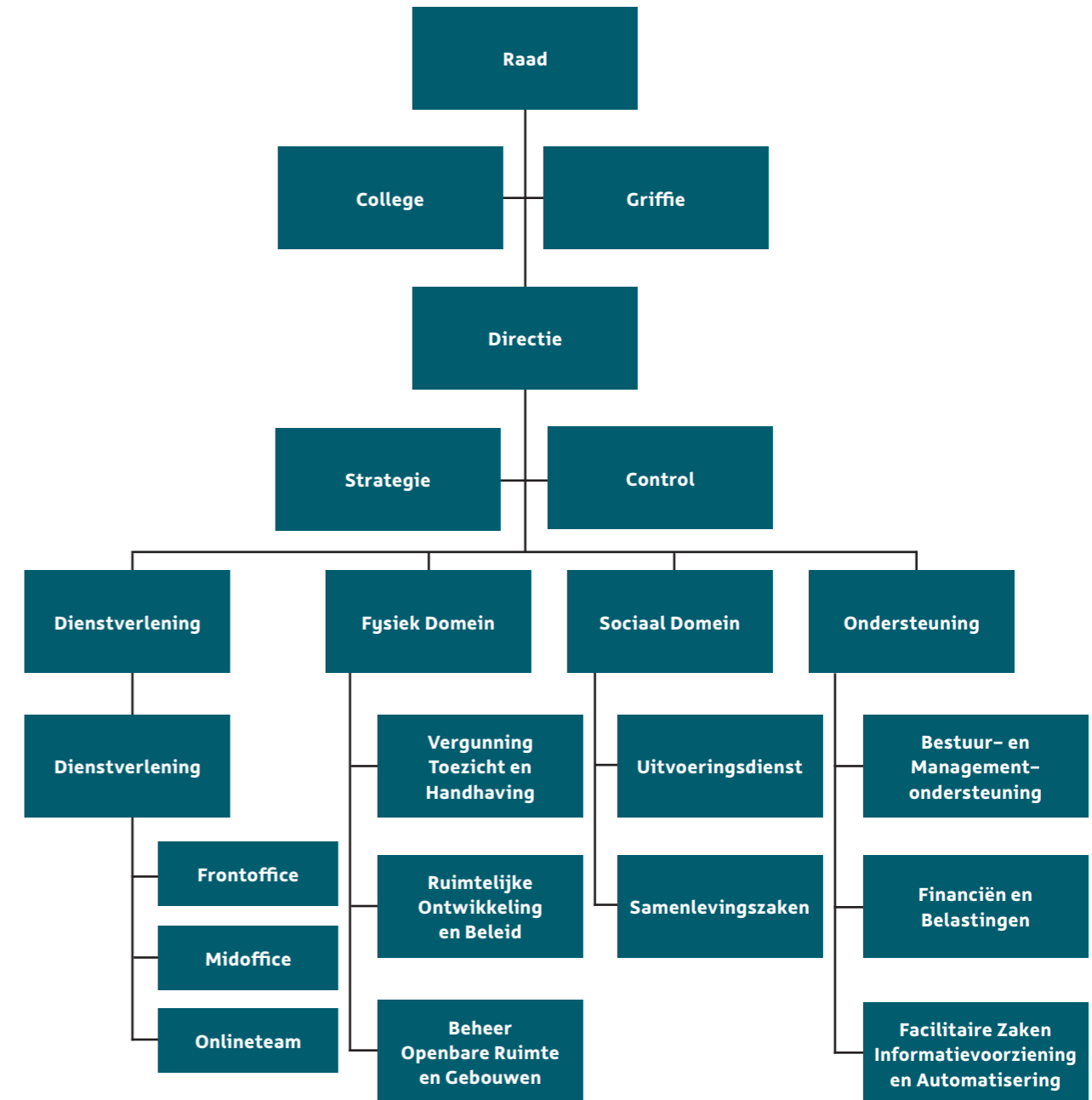
Nieuw, nieuw, nieuw, dat was 2016 voor mij. Ik startte in een nieuwe baan, in een nieuwe gemeente, met een (half) nieuw managementteam, een nieuw college, nieuwe afdelingen, en heel veel nieuwe collega's. Vooraf al had ik daar heel veel zin in; ik ben van nature een nieuwsgierig mens en dus past zo'n bruisende omgeving wel bij me. Ik ben ooit mijn carrière begonnen in de ontwikkelingssamenwerking, heb jaren in Latijns-Amerika gewoond en gewerkt. Da's natuurlijk onvergelijkbaar met het Gooi..... maar voor mijzelf was het een beetje hetzelfde gevoel van je verwonderen over wat je aantreft, genieten van het ontdekken van nieuwe dingen en heel fijn werken met boeiende mensen.

Bovendien trof ik vanaf het begin een soort spannende energie aan in de organisatie. We hadden er met zijn allen zóveel zin in om iets nieuws te gaan bouwen op de fundamenten van

Naarden, Bussum en Muiden. Maar poeh poeh, wat waren die eerste maanden hard bikkelen zeg. Ik ben heel wat avonden thuis op de bank neergeploft met in mijn hoofd een lang lijstje van 'to-do's' voor de dag erna! Puin ruimen leek het wel af en toe, die telefoons, dat zaakgericht werken, die printers.....

Wat mij opviel was dat er vaak een oplossing was voor elk probleem, vaak nog sneller dan dat ik voor mogelijk hield. Daarvan was ik erg onder de indruk!

Gelukkig ontstond er in de tweede helft van het jaar wat meer tijd om ook eens met collega's mee te lopen op de werkvloer. Een dagstart mee te maken bij de Uitvoeringsdienst sociaal domein, een workshop te doen met het team Continu Verbeteren, een ochtendje op het Klantcontactcentrum onze inwoners te woord staan, plannen maken voor 2017 met ons college. En terwijl het stof van de fusie langzaam aan het neerdalen is, ben ik voor mijn gevoel steeds meer 'geland' in Gooise Meren. En dan blik ik terug op mijn eerste jaar hier en dan denk ik: "volgens mij heb ik de allerleukste baan van de wereld".



Weergave van de organisatie

Noot: begin 2017 zijn de afdelingen Ruimtelijke ontwikkeling en beleid en Samenlevingszaken samengevoegd tot de afdeling Mens en Omgeving. De unit Strategie en de unit Control zijn samengevoegd tot de unit Strategie en Control.

Bijlage 2. Cijfers

Tabel 1: Verdeling aantal medewerkers per afdeling op 31-12-2016

	mannen	vrouwen	totaal
Griffie	2	2	4
D/S/C	4	5	9
FZ,I&A	21	15	36
Fin,Bel	12	20	32
BMO	12	35	47
DV	7	40	47
UD	20	45	65
SLZ	3	14	17
VTH	18	13	31
ROB	8	20	28
BORG	69	7	76
Overig	2	2	4
Totaal	178	218	396

Tabel 2: Deeltijders op 31-12-2016

	mannen	vrouwen	totaal
Griffie	1	1	2
D/S/C	0	1	1
FZ,I&A	6	11	17
Fin,Bel	1	13	14
BMO	6	29	35
DV	2	30	32
UD	8	28	36
SLZ	1	9	10
VTH	4	9	13
ROB	4	18	22
BORG	14	3	17
Overig	0	0	0
Totaal	47	152	199

Tabel 3: Aantal medewerkers gesplitst in leeftijdsklassen per afdeling, op 31-12-2016

	<25 m	<25 v	25-34 m	25-34 v	35-44 m	35-44 v	45-44 m	45-54 v	55> m	55> v	totaal
Griffie	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	4
D/S/G	0	0	1	0	0	2	0	3	3	0	9
FZ,I&A	0	0	3	1	2	1	6	9	10	4	36
Fin,Bel	0	0	3	2	1	1	2	12	6	5	32
BMO	1	0	0	2	2	10	1	16	8	7	47
DV	0	0	1	7	1	7	2	11	3	15	47
UD	0	1	0	4	1	15	8	8	11	17	65
SLZ	0	0	0	3	0	2	2	6	1	3	17
VTH	0	0	1	1	3	2	7	6	7	4	31
ROB	0	0	2	1	2	4	1	11	3	4	28
BORG	2	0	7	1	8	0	27	6	25	0	76
Overig	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4
Totaal	3	1	18	22	20	45	58	90	79	60	396

Tabel 4: Indeling salarisschalen naar geslacht, op 31-12-2016

Schaal	1-6	7-9	10-16	totaal
Man	49	61	68	178
Vrouw	14	134	70	218

Tabel 5: Aantal medewerkers gesplitst naar salarisschaal, op 31-12-2016

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10A	11	11A	12	13	14	15	16	totaal
Man	0	0	1	1	14	33	18	18	25	33	10	9	2	5	7	0	1	1	178
Vrouw	0	0	0	0	0	14	38	44	52	37	16	3	5	1	5	2	1	0	218
Totaal	0	0	1	1	14	47	56	62	77	70	26	12	7	6	12	2	2	1	396

Tabel 6: Aantal medewerkers in dienst 2016

	mannen	vrouwen	totaal
Griffie	0	0	0
D/S/C	0	0	0
FZ,I&A	4	1	5
Fin,Bel	2	1	3
BMO	1	3	4
DV	2	7	9
UD	2	6	8
SLZ	0	2	2
VTH	0	1	1
ROB	0	0	0
BORG	1	1	2
Overig	0	0	0
Totaal	12	22	34

Tabel 7: Aantal medewerkers uit dienst 2016

	mannen	vrouwen	totaal
Griffie	0	0	0
D/S/C	0	0	0
FZ,I&A	0	0	0
Fin,Bel	1	0	1
BMO	0	2	2
DV	0	1	1
UD	1	7	8
SLZ	1	0	1
VTH	0	1	1
ROB	3	0	3
BORG	0	0	0
Overig	2	1	3
Totaal	8	12	20

Tabel 8: Verzuimpercentage per afdeling 2016

	excl lz	incl lz
Griffie	3,76%	3,76%
D/S/C	0,58%	0,58%
FZ,I&A	1,1%	4,38%
Fin,Bel	0,89%	5,98%
BMO	1,16%	3,68%
DV	3,13%	6,56%
UD	2,07%	4,83%
SLZ	1,01%	8,74%
VTH	1,49%	5,56%
ROB	2,63%	10,98%
BORG	2,83%	8,9%
Overig	2,1%	2,1%
Totaal	1,99%	6,18%

Langdurig ziek (lz) = langer dan 1 maand ziek

Tabel 9: Meldingsfrequentie verzuim per afdeling 2016

	frequentie
Griffie	2,75
D/S/C	0,5
FZ,I&A	0,81
Fin,Bel	0,92
BMO	0,97
DV	1,81
UD	1,44
SLZ	1,48
VTH	1,19
ROB	1,05
BORG	2
Overig	1

Bijlage 3. Gooise Meren in vergelijking met andere gemeenten

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

	2015	2016
	Landelijk	Gooise Meren
Man	50%	45%
Vrouw	50%	55%

2. Ontwikkeling voltijders

	2015	2016
	Landelijk	Gooise Meren
Voltijders	57%	50%

3. Ontwikkeling van het personeelsbestand naar leeftijd

	2015	2016
Leeftijd	Landelijk	Gooise Meren
< 35 jr	11%	11%
35-55 jr	57%	54%
55 jr >	32%	35%

4. Gemiddeld percentage instroom op het personeelsbestand

	2015	2016
Instroom	Landelijk	Gooise Meren
Percentage	5,4%	8,6%

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

5. Gemiddeld percentage uitstroom op het personeelsbestand

	2015	2016
Uitstroom	Landelijk	Gooise Meren
Percentage	5,1%	5,1%

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

6. Omvang verzuim

	2015	2016
Verzuim	Landelijk	Gooise Meren
Exclusief zv	5,2%	6,2%