

# Sociaal jaarverslag 2017



# Inhoudsopgave

	<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
	<b>1. Organisatie</b>	<b>5</b>
	<b>2. Personeel</b>	<b>9</b>
	<b>3. Huisvesting</b>	<b>12</b>
	<b>4. Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie</b>	<b>13</b>
	<b>5. Arbeidsomstandigheden</b>	<b>17</b>
	<b>Bijlagen:</b>	<b>22</b>

# Voorwoord



*"Alone we can do so little;  
together we can do so much"  
– Helen Keller, Amerikaanse  
schrijfster 1880–1968*

'Hóe is het mogelijk? Daar gaan we samen voor zitten' geeft in één zin weer waar we in Gooise Meren voor staan. We zijn er – naast onze wettelijke taken – om samen met inwoners, ondernemers en maatschappelijke instellingen mogelijkheden te zoeken, zelf initiatieven te ontplooiën en die van anderen te ondersteunen.

Het 'mógelijk maken' en 'samen' zijn wat mij betreft onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Het klinkt zo logisch om samen te werken. Want, zoals Helen Keller al zei, vrij vertaald: in je eentje kun je weinig, maar samen kunnen we heel veel.

En zo is het. Ik ervaar het zelf dagelijks in mijn samenwerking met bijvoorbeeld de andere collegeleden en met de gemeenteraad. Maar ook als wijkwethouder met buurtplatforms en maatschappelijke organisaties.

En ik zie het om mij heen. Bijvoorbeeld in prachtige projecten waar collega's samen met inwoners tot mooie resultaten komen. Of waar collega's onderling slim gebruik maken van elkaars kennis en vaardigheden, zonder zich daarbij iets aan te trekken van 'afdelingshekjes'. Zo versterken zij elkaar.

We groeien samen naar een netwerkorganisatie; we gaan uit van de eigen kracht en de 'samenredzaamheid' van de samenleving. Dat is onze missie. Om zó te kunnen werken, moeten we ons allemaal blijven ontwikkelen en doorgroeien.

Het programma GroeiMee!Talent – dat in 2017 is opgestart – vind ik daarom geweldig! Het biedt aan iedereen die bij Gooise Meren werkt ruimschoots kansen om aan die doorontwikkeling te werken. Individueel of in teams. Daarbij zetten we in op talentontwikkeling. Ik ben er van overtuigd dat we nog veel 'ongebruikte' talenten in huis hebben. Zou het niet jammer zijn als we daar geen gebruik van maken, zowel voor de collega's zelf als voor de organisatie? Samen komen we verder!

Tekenend voor de stappen die in 2017 al gezet zijn, is het feit dat ik niet langer wethouder van 'Personeel & Organisatie' ben, maar wethouder 'Organiseren & Ontwikkelen'. Want dát is waar het voor een belangrijk deel om draait in onze organisatie. Laten we daar ook het komend jaar sámen aan blijven werken!

Jan Franx  
Wethouder Organiseren & Ontwikkelen

# Inleiding

Samenwerken is één van de kernwaarden (vertrouwen, ondernemen en samenwerken) van Gooise Meren. Samenwerken hebben wij omschreven als:

- We kijken verder dan onze eigen afdeling; we zoeken de samenwerking met collega's en externe partijen en gaan met elkaar in gesprek.
- We plaatsen vraagstukken in een ruime maatschappelijke context en zorgen voor verbindingen binnen de samenleving. We zijn een netwerkorganisatie.
- We gaan uit van de eigen kracht en de 'samenredzaamheid' van de samenleving. Samen staan we sterk!

Het thema van het sociaal jaarverslag 2017 is samenwerking. Aan een aantal collega's is gevraagd op welke manier zij voor het werk te maken hebben met samenwerking, met wie zij samenwerken (intern, extern, afdelingen, teams etc.) en hoe zij dat ervaren. Wanneer is het leuk, wanneer niet, wat levert het op en hoeveel moeite kost het.

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 2016 omdat die van 2017 bij de opmaak van het sociaal jaarverslag nog niet bekend waren. Dit verslag is door inbreng van verschillende medewerkers tot stand gekomen!



# 1. Organisatie



## Organisatieontwikkeling

In 2017 lag het accent op de modernisering van de bedrijfsvoering, het flexibel en activiteitgericht werken, het digitaliseren van het werk, het project-, proces- en programmatisch werken en de verdere ontwikkeling van een lerende organisatie.

## Informatisering & Automatisering

Om de continuïteit van onze ICT voorzieningen verder te borgen, is in 2017 met de gemeente Hilversum een gezamenlijke ICT Servicedesk ingericht. Tevens is gestart met de aanleg van een glasvezelverbinding tussen beide gemeenten om elkaar te voorzien van een gedegen uitwijkvoorziening. Met het Masterplan Digitalisering is de bedrijfsvoering verder geautomatiseerd en gedigitaliseerd. Er is onder andere centrale ontsluiting van de landelijke basisregistraties gerealiseerd en de projecten Digitaal Zaakgericht Werken en Digitalisering Uitvoeringsdienst Sociaal Domein zijn gestart.



## Doorontwikkeling afdelingen M&O en USD

In 2017 is de afdeling Mens en Omgeving doorontwikkeld als brede beleidsafdeling, voortgekomen uit de afdelingen Samenlevingszaken en Ruimtelijke Ontwikkeling en Beleid. Voor medewerkers betekende dat er geschoven werd met taken en in enkele gevallen werden medewerkers opnieuw geplaatst op andere functies. Waar nodig werden er vacatures opengesteld, die met interne of externe kandidaten werden opgevuld. In 2018 zal er nogmaals gekeken worden naar de opbouw van de afdeling met het oog op een toekomstige inrichting als robuuste, maar ook flexibel inzetbare beleidsafdeling.

Bij de Uitvoeringsdienst Sociaal Domein formatie en structuurwijzigingen doorgevoerd. Die wijzigingen gaan over de managementstructuur, het centraliseren van functioneel beheer functies en het werken in taakgroepen.

## GroeiMee!

Door: Geertje Boerma, strategisch adviseur

We zijn in 2017 gestart met de bewustwording van onze organisatiemissie en kernwaarden. Die bewustwording vormt de basis voor de gewenste nieuwe manier van werken. De kern van die nieuwe manier van werken is: aansluiten bij wat leeft in de samenleving. We zijn er om mét de samenleving dingen mogelijk te maken, op basis van gelijkwaardigheid. We gaan met elkaar in gesprek en vinden wederzijds vertrouwen vanzelfsprekend. Deze missie hebben we samengevat in de slogan: 'Hóe is het mogelijk? Daar gaan we samen voor zitten'. Wat dit betekent voor je werk, en hoe je daar invulling aan kunt geven, verschilt per afdeling, team of medewerker. Daarover zijn we overal in de organisatie en op alle niveaus met elkaar in gesprek. De start van deze bewustwordingscampagne vond plaats op 11 mei 2017 met het GroeiMee! festival in de Grote Kerk in Naarden.



## Groei Mee! Talent

Door: Melanieke Steenman, loopbaanadviseur, Nicolette Koedam, procesadviseur, Jolies te Paske, O&O adviseur.

Onder het motto: 'Ben jij al toekomstproof' is in 2017 het programma Groei Mee! Talent (GMT) gestart.

De boodschap richting de medewerkers luidt: De ontwikkelingen om ons heen gaan snel waardoor ons werkveld ook verandert. Bijblijven in je functie of vakgebied is in deze tijd een must. Groei Mee! Talent is er voor jou. Het biedt jou de mogelijkheid om meer uit jezelf te halen en jouw talent te laten bloeien.

Zo kun jij goed toegerust je werk blijven doen. Nieuwe kennis en vaardigheden maken je werk leuker en interessanter. Soms zijn kleine stapjes al genoeg om toekomstproof bezig te zijn.

Het doel van GMT is het realiseren van een organisatiebreed leer- en ontwikkelaanbod, waarmee individuele medewerkers en teams in hun ontwikkeling gefaciliteerd worden.

Hiervoor worden drie onderdelen gerealiseerd:

- Individuele coaching.
- Teamcoaching.
- Groei Mee! Academie.



## Individuele coaching

Voor individuele coaching kunnen medewerkers gebruik maken van een interne coach die het eerste aanspreekpunt is bij ontwikkelingsvragen en -wensen. De verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling

ligt bij de medewerker. Veel medewerkers hebben gebruik gemaakt van deze mogelijkheid om gecoacht te worden. Goede resultaten zijn geboekt doordat medewerkers bijvoorbeeld een andere werkplek hebben gevonden of een opleiding zijn gaan volgen.

Vanwege dit succes gaan we verder met het oprichten van een intern coach-collectief. De opleiding voor vier interne coaches start in maart 2018.



## Teamcoaching

Wanneer bij teams de behoefte bestaat om de ontwikkeling nadrukkelijk te koppelen aan de te behalen teamdoelen kan gebruik gemaakt worden van teamcoaching. Hierbij worden teams als geheel een stap verder geholpen richting het gezamenlijke doel. Het aanbod past bij de fase waarin het team zit en waar het naar toe wil ontwikkelen. In 2017 (maart – november) zijn meer dan 45 teams begeleid. Dit is ook buiten onze organisatie niet onopgemerkt gebleven. Vandaar dat we ook workshops hebben gegeven bij de Regio, de GGD Drenthe en het samenwerkingsverband Haagelanden, Pijnacker-Nootdorp. Vanwege het succes van de teamcoaching worden in 2018 ongeveer tien teamcoaches opgeleid.

## Groei Mee! Academie

Intern wordt een gevarieerd aanbod van opleidingen, workshops en trainingen aangeboden via de Groei Mee! Academie. Hierin wordt ook aandacht gegeven aan initiatieven die ontwikkeling stimuleren, zoals Meester in je werk en Train je collega's. Er wordt gestart met een beperkt aanbod dat aan de hand van de behoeftes uit de organisatie wordt uitgebreid. Eind 2017 is hiervoor gestart met een meervoudige onderhandse aanbesteding. De verwachting is dat wij in april 2018 een keuze kunnen maken voor een aanbieder van een digitaal leer- en ontwikkelplatform zodat alle medewerkers van Gooise Meren toegang hebben tot de GroeiMee! Academie.

## Meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking (Banenafpraak)

Door: Sonja Heemskerk, O&O adviseur

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.

Het regionale samenwerkingsverband waarin Gooise Meren participeert, neemt een aantal banen voor zijn rekening. Voor de gemeente Gooise Meren is ook het aantal banen bepaald. Uiteindelijk moet dat in 2025 4,5 fte worden. Het Managementteam heeft de intentie uitgesproken om meer te doen dan slechts dat wettelijk vereiste minimum. Op dit moment zijn er drie medewerkers die vallen onder de Banenafpraak. Samen met het programma Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen gaan we inzetten op het in dienst nemen van meer mensen met een arbeidsbeperking.



## 2. Personeel



### Je bereikt pas iets als je het samen doet

Door: Rick Nederend, communicatie- en participatieadviseur griffie

**Je kunt pas samenwerken als je een gemeenschappelijk doel hebt. Het gemeenschappelijke doel van Gooise Meren staat beschreven in de 'missie en visie'. Uiteindelijk komt het er op neer dat we allemaal aan de slag zijn om Gooise Meren iedere dag een stukje beter te maken. Beter voor iedereen die in Gooise Meren woont, onderneemt en recreëert.**

En daar zit direct het belangrijkste aspect van samenwerken in mijn werk. Als communicatie- en participatieadviseur van de gemeenteraad heb ik veel contact met inwoners. Soms zijn dit inwoners die minder enthousiast zijn over het beleid van de gemeente, maar veel vaker zijn het inwoners met constructieve ideeën om Gooise Meren iedere dag een stukje beter te maken.

Je bereikt pas iets als je het samen doet. Gelukkig zijn er veel collega's waarmee ik in de afgelopen maanden goed heb samengewerkt. Collega's die hetzelfde doel voor ogen hebben. Dat maakt samenwerken leuk, omdat je het werk voor elkaar leuk en makkelijker maakt. Het samenwerken met externen is een stuk lastiger. Eerst moet je goed uitleggen wat uiteindelijk het doel is van de samenwerking, terwijl dit intern bekend is. Soms is je doel ook niet precies hetzelfde maar moet je toch samenwerken om tot een resultaat te komen. Op andere momenten zorgt een externe partij juist met kritische kanttekeningen voor een nog betere uitkomst. Ik heb dit jaar geleerd veel te investeren in persoonlijke contacten. Op deze manier is mijn werk een stuk aangenamer. En met deze investering zorg je ook voor wederzijds begrip als iets een keer misloopt.

En er gaat wel eens iets mis als je samenwerkt. Vaak komt dat door een gebrek aan communicatie. Dan komt het aan op improvisatie en het zoeken naar een snelle oplossing. Er is één team binnen onze organisatie waar ik dit jaar veel respect voor heb gekregen, juist om hun flexibele houding. Dat zijn onze bodes. Heren en dames die elk moment van de dag (ook om 23.00 uur) klaarstaan voor hun collega's. Collega's die ervoor zorgen dat jij gewoon je werk kunt doen en je niet druk hoeft te maken over de randzaken. Petje af!

Tot slot wil ik van deze gelegenheid gebruik maken om een oproep te doen richting alle collega's. Zie de gemeenteraad als een partner en niet als een barrière. Ook de 31 raadsleden van Gooise Meren hebben zich geschaard achter de 'missie en visie' van Gooise Meren. Zij werken graag met jullie samen om Gooise Meren elke dag een stukje beter te maken. En dat geldt ook voor mij!



### Personeelsbezetting, in- en uitstroom

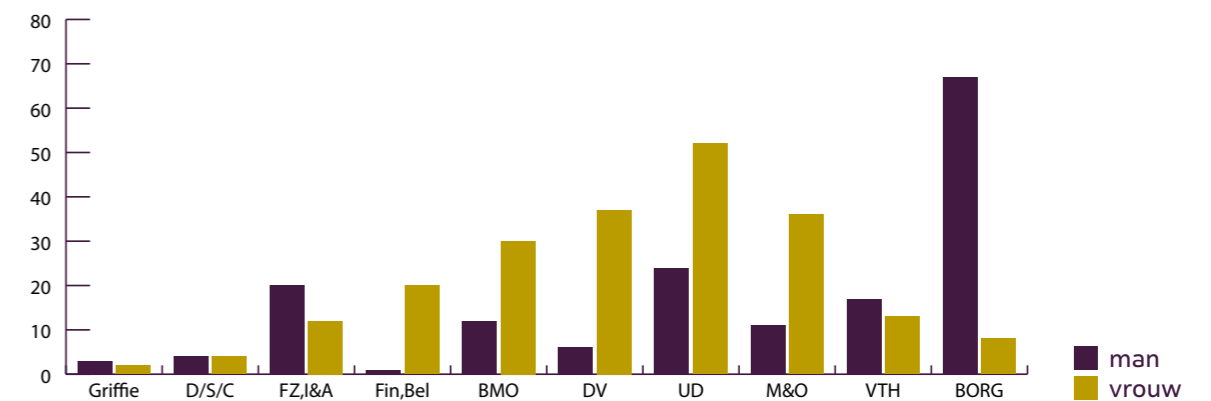
Op 31 december 2017 waren er 389 medewerkers in dienst, 175 mannen en 214 vrouwen. De verhouding man/vrouw is op 31 december 2017 45% om 55%.

In 2017 kwamen 36 medewerkers in dienst en vertrokken er 44 medewerkers. De redenen voor vertrek waren divers zoals (keuze)pensioen, andere werkgever, start eigen bedrijf en sociaal plan.

Vergeleken met andere gemeenten is er bij onze gemeente veel mobiliteit te zien. Het instroomcijfer voor 2017 is 9,3% en het uitstroomcijfer is 11,3%. Gemiddeld lag voor gemeenten het instroomcijfer op 8,2% en het uitstroomcijfer op 6,7% (Monitor Gemeenten 2016).

In 2017 werden 44 vacatures uitgezet.

### Verdeling aantal medewerkers per afdeling op 31-12-2017



### Externe inhuur

De gemaakte kosten voor externe inhuur waren hoger dan begroot, maar werden wel volledig gedekt binnen de budgetten van de post 'salarissen en sociale lasten' en de project budgetten. Deze budgetten zijn bedoeld om ingezet te worden voor externe inhuur en uitbestede werkzaamheden.

De groei die we maken om een netwerkorganisatie te worden, betekent dat we rekening zullen blijven houden met een flexibele inzet van personeel. Het beeld dat zich laat zien als het gaat om de externe inhuur en uitbestede werkzaamheden, zal daarom de komende jaren aanhouden.

Dit jaar was er sprake van aanvullende redenen voor inhuur: een relatief hoog ziekteverzuim op een aantal onderdelen, moeilijk te vervullen vacatures en specifieke schaarse expertise of expertise waar we incidenteel gebruik van maken. Verder maakte de flexibele schil van het Sociaal domein deel uit van de inhuur. Deze is deels afgebouwd.



### Interne doorstroom

In 2017 zijn er 14 medewerkers intern van functie veranderd. Dit betekent een doorstroomcijfer van 3,6%. Landelijk gezien lag het doorstroompercentage op 4,9% (Monitor Gemeenten 2016).

### Deeltijdarbeid

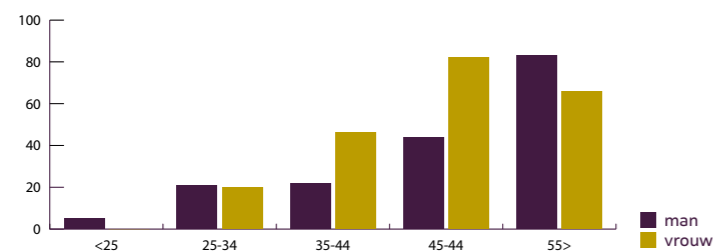
Op 31 december 2017 werken 195 medewerkers in deeltijd. Dit is een percentage van 50%. In de gemeente Gooise Meren is het aantal deeltijders hoger dan landelijk gezien (44%, Monitor Gemeenten 2016). Van de 214 vrouwen werken er 146 in deeltijd, dit is 68,2%. Van de 175 mannen werken er 49 in deeltijd, dit is 28%.

### Leeftijdsopbouw

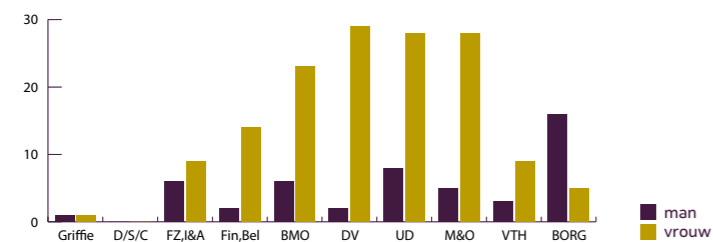
In Gooise Meren was in 2017 de gemiddelde leeftijd 49,2 jaar. De vrouwen waren gemiddeld jonger dan de mannen, 48,6 jaar ten opzichte van 50 jaar. Landelijk gezien lag de gemiddelde leeftijd op 48,4 jaar (Monitor Gemeenten 2016).

In de leeftijdsklasse 55 jaar > bevinden zich de meeste medewerkers, 38,3%. Landelijk gezien lag dit percentage op 32% (Monitor Gemeenten 2016). Het percentage medewerkers tussen 45-54 jaar is 32,4%, landelijk 33% (Monitor Gemeenten 2016).

### Aantal medewerkers gesplits in leeftijdsklasse op 31-12-2017



### Deeltijders per afdeling op 31-12-2017



### Samenwerken met de ondernemingsraad

*Door: Dick van Huizen, gemeentesecretaris/algemeen directeur.*

**Als gemeentesecretaris bestaat mijn werk uit samenwerken. Elke dag weer, want alleen breng ik niets tot stand. Samenwerken is dus mijn werk. Een van de belangrijke samenwerkingspartners voor mij is de ondernemingsraad. Deze samenwerking is cruciaal voor goede besluitvorming over de organisatie. Het verbetert echt het besluitvormingsproces en de inhoud van de besluiten over de organisatie.**

Binnen onze samenwerking kenmerkt de houding van de ondernemingsraad zich onder andere door:

- meedenken;
- kritisch zijn waar dat echt nodig is;
- stevigheid;
- vroeg betrokken willen worden;
- proactief;
- vernieuwend.

De OR houdt ons, mij, scherp en komt regelmatig met nieuwe en frisse ideeën die perfect passen bij de organisatie die wij samen bouwen.

Kortom, een samenwerking die ik ervaar als inspirerend en energiegevend. Een wijze van samenwerken die wat mij betreft perfect past bij onze kernwaarden: vertrouwen, samenwerken en ondernemen

### 3. Huisvesting



#### Verbouwing gemeentehuis opgeleverd december 2017!

Door: Eric 't Hart, deelprojectleider Huisvesting.

De verbouwing van het voormalige gemeentehuis Bussum tot het nieuwe gemeentehuis Gooise Meren is gedurende het jaar 2017 uitgevoerd. Ook de raadzaal is gereed en vanaf januari 2018 houdt de raad zijn vergaderingen in het gemeentehuis van Gooise Meren.

Met een uitgebreid co-creatieproces wordt in 2018 gestart om ook het buitenterrein zodanig vorm te geven dat de nieuwe entree goed gaat passen en goed te gebruiken is voor alle gewenste activiteiten. Op die manier krijgt het een passende uitstraling bij het verbouwde gemeentehuis. De daadwerkelijke herinrichting van het buitenterrein zal vermoedelijk vanaf begin 2019 plaats vinden.

### 4. Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie



#### Ouderschapsverlof

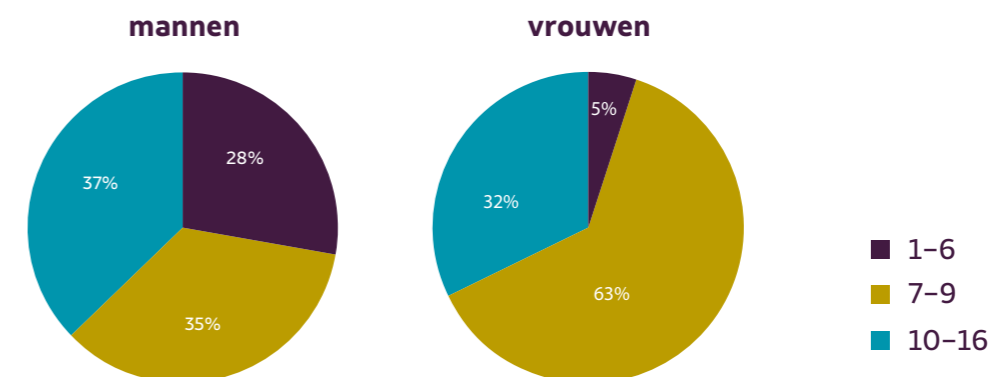
In 2017 maakten elf medewerkers gebruik van de ouderschapsverlofregeling. Ook dit jaar heeft een groot deel van deze medewerkers, in overleg met de leidinggevende, gekozen voor spreiding van het ouderschapsverlof over een langere periode.

#### Kopen en verkopen van verlof



In het verleden was het mogelijk om op twee momenten in het jaar verlofuren te kopen of te verkopen. Dit is veranderd in 2017. Door de invoering (landelijk) van het individueel keuzebudget (IKB) wordt alleen het wettelijk verlof toegekend. Al het bovenwettelijk verlof is omgezet naar een percentage en zit nu in het IKB. Elke medewerker kan hierdoor zelf bepalen of en wanneer hij/zij verlof koopt.

#### Indeling salarisschalen in geslacht op 31-12-2017



#### Levensloopregeling

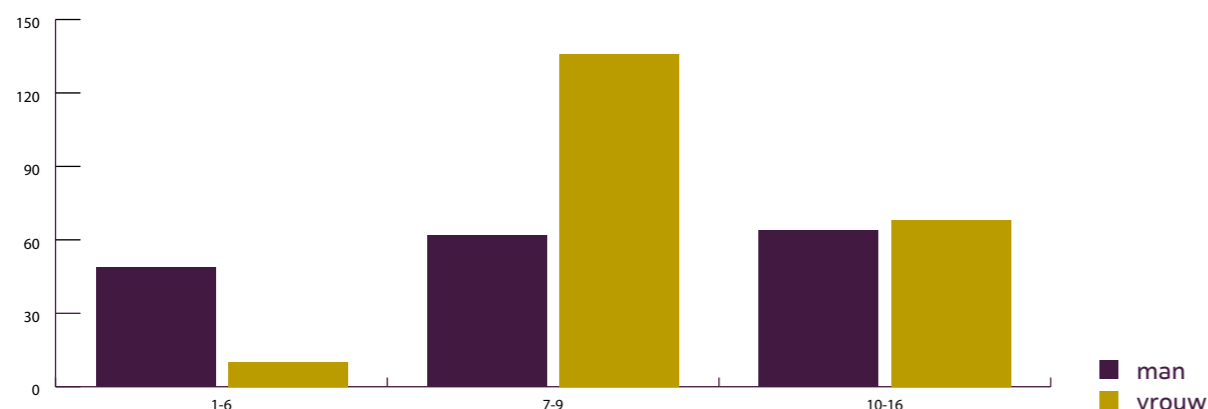
Het kabinet heeft de levensloopregeling op 1 januari 2012 afgeschaft. Er is een overgangsregeling die loopt tot 1 januari 2022. De levensloopregeling is een fiscaal vriendelijke methode waarmee een medewerker geld kan sparen voor een periode van onbetaald verlof of om eerder te stoppen met werken. Over de inleg wordt geen loonbelasting betaald, wel de premies werknemersverzekeringen en pensioenpremies. In 2017 heeft 1 medewerker deelgenomen aan de levensloopregeling.



#### Beloning en inschaling

De meeste vrouwelijke medewerkers bevinden zich in de schalen 7-9 (63,6%). In de schalen 10-15 zit 31,8% van de vrouwelijke medewerkers. Van de mannelijke medewerkers bevindt 35,4% zich in de schalen 7-9 en 36,6% in schalen 10-15.

## Indeling salarisschalen mannen/vrouwen op 31-12-2017



Binnen Gooise Meren zit 50,9% van de medewerkers in de schalen 7-9.

## Georganiseerd Overleg (GO)

*Door: Bas van Bon, arbeidsjurist.*

De commissie voor georganiseerd overleg is in 2017 één keer onder voorzitterschap van wethouder Franx in zijn formele setting bij elkaar gekomen. Twee maal is de commissie in technisch beraad onder voorzitterschap van de gemeentesecretaris bij elkaar gekomen.

In de commissie is de algemene gang van zaken van de gemeente besproken, zoals de toekomstige bestuurlijke indeling van de gemeenten in de regio en de gemeentelijke samenwerking met buurgemeenten op deelonderwerpen zoals archiefdiensten en ICT. Meer specifiek is aandacht besteed aan de besteding van de zogenoemde decentrale middelen. Eind 2016 was hierover in het GO afgesproken een enquête te houden onder het personeel. Het personeel heeft in overgrote meerderheid gekozen dat deze middelen aan het personeel ten gunste komen van het personeel. Deze uitslag is overgenomen en uitgevoerd. Ook is teruggekeken op de invoering van het Individuele Keuzebudget, het IKB. Geconstateerd is dat dit goed en naar tevredenheid is verlopen. Ten slotte is vooruit gekeken naar de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren, de WNRA, die vanaf 2020 belangrijke wijzigingen zal hebben voor alle medewerkers.

## Ondernemingsraad

*Door: Gulay van Bijleveld, voorzitter Ondernemingsraad*

Als ik met mensen over de medezeggenschap praat, valt het mij op dat men vaak de associatie legt met vergaderen. En natuurlijk is vergaderen een belangrijke vorm van samenwerken om besluiten te kunnen nemen, maar in onze OR gelukkig niet de enige vorm!

Onderling werken we namelijk al vaak samen in kleinere groepen. Daar bereiden we bijvoorbeeld concept besluiten voor die we vervolgens aan de voltallige OR voorleggen. Het leuke daaraan is dat je steeds met verschillende OR leden samenwerkt en je elkaars kwaliteiten goed leert kennen. En dat komt de totale kwaliteit weer ten goede.

Onze samenwerking met de achterban hebben we in 2017 een nieuwe impuls gegeven. In het voorjaar van 2017 hebben we een strategiesessie gehouden. Tijdens deze sessie hebben we onder andere de "Aan Tafel met de OR" sessies geïntroduceerd. Het idee van die sessies is dat per afdeling of thema collega's uitgenodigd worden om bij de OR-tafel aan te schuiven en te praten over wat er speelt binnen de afdeling en de organisatie. Deze mooie vorm van samenwerken draagt bij aan de visie van de ondernemingsraad: "De OR Gooise Meren streeft (net als de organisatie) naar participatieve medezeggenschap waarbij de medewerkers in belangrijke mate betrokken worden bij de besluitvorming." Onderwerpen die tijdens de sessies vrijwel altijd terugkomen zijn: werkgeluk (een belangrijk speerpunt van de OR), werkdruk en de huisvestingsperikelen als gevolg van de verhuizing (een onderwerp waar ook de OR de afgelopen periode heel druk mee bezig is geweest). Deze onderwerpen komen dan ook vast op onze agenda terug.

Een volgende stap die de OR wil zetten in het kader van participatieve medezeggenschap is steeds meer een coördinerende rol innemen. Het is dan niet meer de OR die instemt of adviseert, maar ook een OR die een bijdrage levert aan een proces waarbij de betrokkenheid van medewerkers voorop staat. Ook werken we als OR veel samen met de afdeling Bestuurs- en managementondersteuning. Een unieke samenwerking waarin het streven is dat adviezen vanuit de afdeling voordat ze aan het directieteam worden voorgelegd met de OR worden afgestemd. Een co-creatie als het ware. Op deze manier kunnen we als OR een toegevoegde waarde leveren in een vroegtijdig stadium.

In 2017 hebben we de ondernemingsraad van de gemeente Weesp ontmoet. Een interessante bijeenkomst waarbij we belangrijke informatie hebben gedeeld en uitgewisseld. De afspraak is dat we elkaar blijven zien om van elkaar te leren.

Het is een jaar waar ik met trots op terug kijk. De OR Gooise Meren is een dynamisch team. Met elkaar zorgen we voor goede adviezen, het aanboren van nieuwe netwerken, het bespreekbaar maken van moeilijke onderwerpen. De nadruk ligt vooral op de samenwerking tussen collega's, managers en het directieteam.

Samenwerken levert ons als OR, maar ook onze achterban en DT veel op. En waarom zou je ook moeilijk doen als het samen kan?!



## 5. Arbeidsomstandigheden

### Preventief beleid

Door: Roel Lemmert, arbo- en preventie adviseur en Janneke de Groot, O&O adviseur.

De gemeente Gooise Meren beoogt een werkklimaat waarin de inzetbaarheid van de medewerker bespreekbaar is. Preventief beleid wordt ingezet om in een vroeg stadium oorzaken van werk-gerelateerde gezondheidsklachten te signaleren zodat adequate maatregelen kunnen worden genomen om de inzetbaarheid te behouden en/of te vergroten.

### Arbo dienstverlening

De Arbodienstverlening is per 1 januari 2017 in handen van de Arbo Unie. Bij de aanvang van de dienstverlening is er een dienstverleningsplan opgesteld met een looptijd van twaalf maanden. Hierin staan de dienstverleningsafspraken tussen Gooise Meren en de Arbo Unie. Het dienstverleningsplan wordt elk jaar geëvalueerd en aangepast.

### Arbodoelstelling 2017

Eén van de doelstellingen van de samenwerking tussen de Arbo Unie en de gemeente Gooise Meren is het vormgeven van Eigen Regie, passend in het algehele ontwikkelbeleid van meer verantwoordelijkheid bij de medewerkers en zelforganisatie. Om die doelstelling te bereiken is onder andere een implementatieplan opgesteld. De volgende acties van dit plan zijn in 2017 uitgevoerd:

1. QuickScan.
2. Werkconferentie MT.
3. Sociaal medisch overleg.
4. Inzetbaarheidscoach en interne verzuimbegeleider.
5. Verzuimtraining.

### Bezoek bedrijfsarts

De Arbowet is per 1 juli 2017 gewijzigd. Het doel daarvan is de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening te vergroten en de positie van de bedrijfsarts te versterken. In verband hiermee heeft de bedrijfsarts een aantal werkplekken in het gemeentehuis, de gemeentewerven en een begraafplaats in Gooise Meren bezocht. Dit is door de medewerkers heel positief ontvangen.



### Preventieteam

Omdat niemand zit te wachten op ongelukken of andere arbeidsrisico's en we allemaal graag gezond oud willen worden, is het van belang zo veilig en gezond mogelijk te kunnen werken. Daarom is er binnen Gooise Meren voldoende aandacht voor arbeidsomstandigheden. De uitvoering van taken op het gebied van arbeidsomstandigheden ligt bij de adviseur Arbo, de coördinator veiligheid en gezondheid op de gemeentewerven en het hoofd bedrijfshulpverlening tevens coördinator agressie.

### Betrokkenheid door samenwerking

Door: Miriam van Meerten-Kok, wethouder economische zaken, toerisme, parkeren, cultuur.

**Als wethouder werk je samen met veel verschillende stakeholders, zoals inwoners, ondernemers, raadsleden en ambtenaren. In dit verhaal belicht ik er vier.**



De samenwerking binnen het college is eigenlijk de meest intensieve. Hier wordt hard gewerkt aan de uitvoering van het coalitieakkoord en het collegeprogramma. Ik kan niet anders zeggen dan dat dit een heel prettige en collegiale samenwerking is. Hoewel ieder collegelid zijn eigen portefeuille heeft en het werk best individualistisch is, zijn we erg betrokken bij het werk van de ander. Dat doen we op een positief-kritische wijze: we staan en gaan samen voor het beste resultaat voor onze inwoners. Want laten we eerlijk zijn, daar doe je het uiteindelijk voor!

Voor mij persoonlijk geldt de stelregel bij samenwerking '1+1= 3'. Zeker als het gaat om samenwerking met andere gemeenten en wethouders in de regio Gooi & Vecht. We hebben te maken met vraagstukken die het niveau van onze gemeente overstijgen, zoals economie & toerisme, jeugdzorg, landschap en mobiliteit. We kunnen simpelweg miljoenen kostende projecten zoals een ondertunneling van de A1 of het spoor niet realiseren zonder samenwerking in de regio. Ook een gezamenlijke aanpak van toerisme is effectiever. Concreet betekent dit dat we met 'regio-ogen' moeten besturen. Het is een kwestie van geven en nemen. De ene keer pakt het goed uit voor de ene gemeente, de andere keer voor de andere gemeenten maar voor de regio is het altijd een plus.

De stappen die binnen onze ambtelijke organisatie de afgelopen twee jaar zijn gemaakt, zijn bewonderenswaardig. Het nieuwe samenwerken in de vorm van de netwerkorganisatie, geeft veel meer autonomie aan de ambtenaar. Daarmee vergroot je de betrokkenheid en het tilt je werkgeluk naar een hoger niveau. Persoonlijk heb ik hierdoor prettig kunnen samenwerken. Er moeten nog wel stappen gemaakt worden maar ik ben ervan overtuigd dat deze nieuwe aanpak en samenwerking dé toekomst heeft.

We hebben deze periode een stap voorwaarts gemaakt als het gaat om participatie met inwoners en ondernemers. Omdat we een nieuwe gemeente zijn moest er veel beleid gemaakt en geharmoniseerd worden. En nieuw beleid kun je niet maken zonder de hulp van je inwoners en ondernemers. Dat betekent veel inzet van het ambtelijk apparaat, deze trajecten zijn zó intensief. Wat ik goed vind is dat, doordat zoveel stakeholders samenwerken, je aan een visie, direct een actieprogramma kunt hangen. Dit gebeurt bij de sportvisie, de economische visie en de fantastische beweging die in gang is gezet op het gebied van duurzaamheid: Samen Sneller Duurzaam. Alleen als mensen zich betrokken voelen, worden ze eigenaar en zal er actie volgen. En zo maken we de gemeente met elkaar weer een stukje beter en mooier.



### Werkplekonderzoek

In 2017 is een aantal werkplekonderzoeken geweest. Het ging hierbij om beeldschermwerkplekken in combinatie met klachten aan het bewegingsapparaat. Naar aanleiding van deze onderzoeken zijn de werkplekken aangepast.

### Workshop klant contact centrum (KCC)

In het gemeentehuis is men in 2017 volop bezig geweest met de verbouwing. In januari 2017 is er een plan van aanpak gemaakt met als doel de medewerkers van het Klant Contact Centrum op een gezonde wijze gebruik te laten maken van de nieuwe werkplekken.

Bij de inrichting van de werkplekken is er op gelet dat de deze ergonomisch worden ingericht en gebruikt. De bedrijfsfysiotherapeut is in september 2017 langs gekomen voor een plenaire voorlichting, gevolgd door het individueel begeleiden van de medewerkers van het KCC.



### Agressie en geweld

We werken met vertrouwen samen en doen dat vanuit een houding die gericht is op het zoeken naar mogelijkheden. Openheid en toegankelijkheid zijn verankerd in de dienstverlening en staan ook centraal bij de inrichting en het gebruik van het gemeentehuis. Uitgangspunt van het agressiebeleid is dat we agressie zien als een 'vorm van gedrag van de burger'.

In het verslagjaar is druk geschreven aan nieuw agressie(preventie)beleid voor Gooise Meren. Het streven is om dat beleid in het tweede kwartaal 2018 te implementeren voor de hele organisatie. Tot en met het tweede kwartaal 2018 hanteren we het agressieprotocol van de voormalige gemeente Bussum.

### Risico analyse MVO gebouw

Op 22 januari 2017 is een risicobeoordeling uitgevoerd in het kantoorgebouw aan de Hooftlaan 44 in Bussum. Bij de risicobeoordeling is vooral aandacht besteed aan de volgende aspecten:

1. Psychosociale arbeidsbelasting: agressie en geweld.
2. Pandgebonden risicofactoren.

### Aanvullende veiligheidsscan

Onveiligheidsgevoelens van de medewerkers en een agressie-incident noopten om nogmaals kritisch naar de materiële en bouwkundige maatregelen te kijken. Op verzoek van het afdelingshoofd is er op woensdag 1 maart 2017 een aanvullende veiligheidsscan op de Risicobeoordeling MVO gebouw uitgevoerd. De uitslag van de veiligheidsscan heeft geleid tot enkele bouwkundige aanpassingen in het gebouw.



### Psychosociale arbeidsbelasting

In het verslagjaar hebben drie medewerkers een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon. Deze medewerkers zijn door ondersteunende gesprekken met de vertrouwenspersoon begeleid.

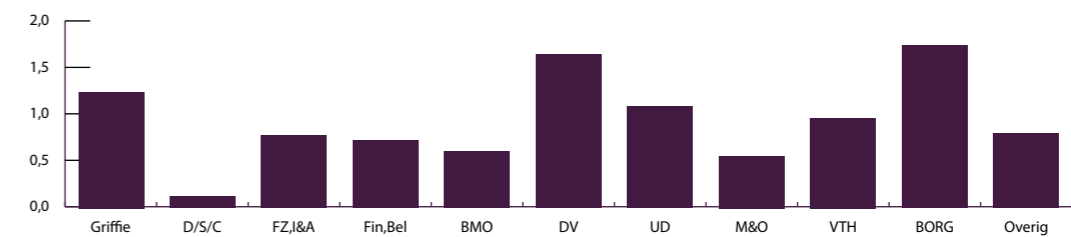
### (Bijna)ongevallen

Jaarlijks registreren wij bijna-ongevallen en ongevallenmeldingen. In 2017 registreerden wij in totaal vier (bijna-)ongevallenmeldingen, drie zonder verzuim en één melding met verzuim.

### Meldingsfrequentie

De meldingsfrequentie van Gooise Meren bedraagt 1,08. Dat wil zeggen dat iedere medewerker zich 1,08 keer per jaar ziek meldt. Landelijk was de meldingsfrequentie 1,06 (Monitor Gemeenten 2016).

### Meldingsfrequentie verzuim per afdeling 2017



### Agressie incidenten

In het verslagjaar zijn er negentien agressie incidenten geregistreerd, zeventien in het gemeentehuis en twee in het MVO gebouw.

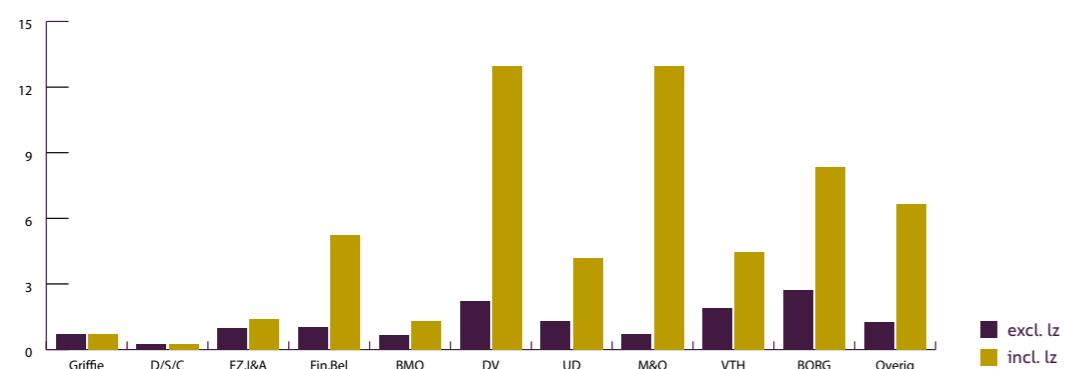
### Bedrijfshulpverlening

De bedrijfshulpverlening bestaat uit een hoofd BHV, drie ploegleiders in het gemeentehuis en op de buitenlocaties en 52 bedrijfshulpverleners. Het bedrijfsnoodplan van het gemeentehuis moet wegens de uitgevoerde verbouwing worden geactualiseerd. De bedrijfshulpverlening op de werven vraagt ook aandacht. In 2017 zijn geen geplande ontruimingsoefeningen gehouden.

### Verzuimpercentage

In 2017 was het verzuimpercentage voor Gooise Meren 6,49%. Landelijk lag het verzuimpercentage op 5,6% (Monitor gemeenten 2016).

## Verzuimpercentage per afdeling 2017



Lz: langdurig verzuim ( langer dan een maand).

## We komen er altijd samen uit

Door: *Amina Houb, afdelingsondersteuner Uitvoeringsdienst sociaal domein.*

Als afdelingsondersteuner van de Uitvoeringsdienst sociaal domein heb ik heel veel te maken met collega's vanuit de gehele organisatie. Het is na de verhuizing in november 2017 al een paar keer voorgekomen dat ik een ruimte nodig had voor een belangrijke vergadering of cursus. Terwijl alle ruimtes al volgeboekt waren! Ik ga dan op zoek naar degene die eventueel een vergadering naar een andere ruimte kan verschuiven waardoor ik onze vergadering ertussen kan plaats. Tot nu toe heb ik diverse collega's gevraagd om hun medewerking en we komen er altijd samen uit.

Ik merk dat wij een organisatie zijn van het continu verbeteren. Kijk naar het nieuwe Topdesk, dat is heel overzichtelijk. De checklists voor nieuw personeel kunnen nu helemaal via Topdesk worden afgehandeld. Het is mogelijk er opmerkingen bij te zetten en bijlages aan toe te voegen. Ik kan zien wat er al is gebeurd en op het moment dat er iets niet goed is gegaan pakt de ServiceDesk het direct op.

Het fijne van deze organisatie vind ik dan ook dat er altijd wordt gezocht naar een oplossing voor een probleem. Soms duurt het even maar meestal komen we er samen wel uit.



## Samenwerken, een gemeenschappelijke visie die je nastreeft

Door: *Christian van der Knokke, adviseur vergunningen.*

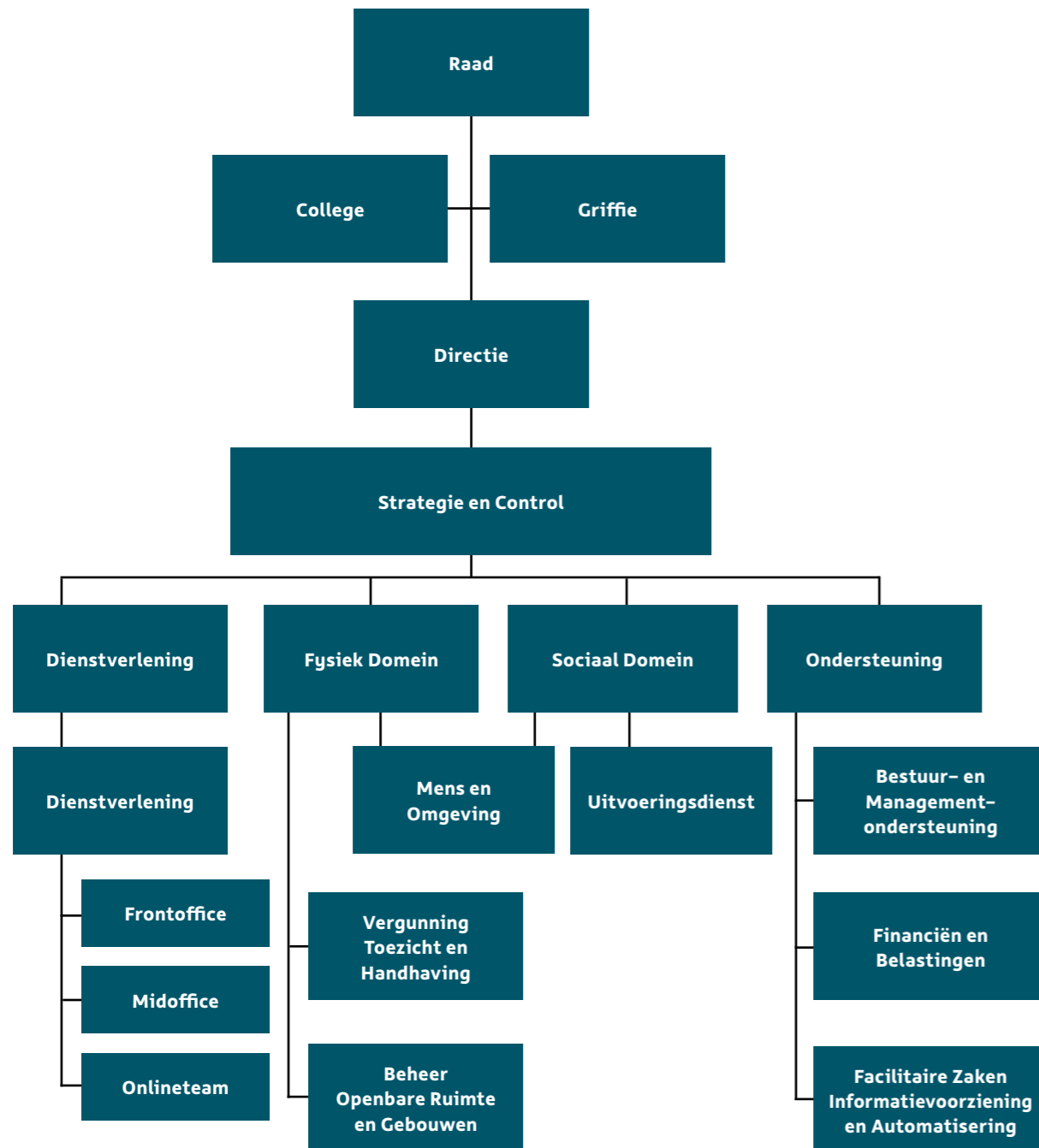
Op 1 januari 2016 was de fusie van de voormalige gemeenten Bussum, Naarden en Muiden een feit. Nadenkend over de bijdrage voor dit jaarverslag realiseerde ik mij dat ik in mijn werk als vergunningverlener met veel mensen binnen en buiten de organisatie samenwerk. Ik merk steeds weer de grote bereidheid – zowel intern als extern – om elkaar zo goed mogelijk te helpen, dat is heel prettig zeker omdat wij met elkaar één organisatie vormen.

Tegelijkertijd heb ik de indruk dat de samenwerking tussen afdelingen nog verder van de grond moet komen. Wij weten naar mijn gevoel te weinig van en over elkaars werkzaamheden.

Voor mij is samenwerken meer dan alleen het elkaar kunnen vinden; het is ook een gemeenschappelijke visie die je nastreeft. Ik hoor heel vaak dat de kleinheid uit de voormalige gemeenten door collega's wordt gemist. Door de open communicatie die daar werd gehanteerd, was het makkelijker om met elkaar samen te werken. Nu wordt nog wel eens gezegd dat dit door de schaalvergroting niet meer mogelijk is. Maar, is samenwerking en elkaar opzoeken niet wat wij na zouden moeten streven? Door de drukte en waan van de dag blijft er naar mijn idee te weinig tijd over voor belangrijke thema's als reflectie en organisatiecultuur.

Ik denk dat het de samenwerking ten goede zou komen wanneer bovengenoemde thema's het komende jaar meer aandacht zouden krijgen.

## Bijlage 1. Organogram



## Bijlage 2. Cijfers

Verdeling aantal medewerkers per afdeling op 31-12-2017

	mannen	vrouwen	totaal
Griffie	3	2	5
D/S/C	4	4	8
FZ,I&A	20	12	32
Fin,Bel	11	20	31
BMO	12	30	42
DV	6	37	43
UD	24	52	76
M&O	11	36	47
VTH	17	13	30
BORG	67	8	75
<b>Totaal</b>	<b>175</b>	<b>214</b>	<b>389</b>

Deeltijders per afdeling op 31-12-2017

	mannen	vrouwen	totaal
Griffie	1	1	2
D/S/C	0	0	0
FZ,I&A	6	9	15
Fin,Bel	2	14	16
BMO	6	23	29
DV	2	29	31
UD	8	28	36
M&O	5	28	33
VTH	3	9	12
BORG	16	5	21
<b>Totaal</b>	<b>49</b>	<b>146</b>	<b>195</b>

### Aantal medewerkers gesplitst in leeftijdsklassen op 31-12-2017

	Mannen	Vrouwen	totaal
< 25	5	0	5
25-34	21	20	41
35-44	22	46	68
45-54	44	82	126
55 >	83	66	149
<b>Totaal</b>	<b>175</b>	<b>214</b>	<b>389</b>

### Aantal medewerkers gesplitst naar salarisschaal op 31-12-2017

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	1	23	32	9	8	1	7	6	0	0	1	175
Vrouw	0	0	0	0	0	10	41	42	53	34	17	2	2	7	4	1	1	0	214
<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>43</b>	<b>59</b>	<b>63</b>	<b>76</b>	<b>66</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

### Indeling salarisschalen naar geslacht op 31-12-2017

Schaal	1-6	7-9	10-16	totaal
Man	49	62	64	175
Vrouw	10	136	68	214

### Aantal medewerkers in dienst getreden in 2017

	mannen	vrouwen	totaal
Griffie	1	1	2
D/S/C	0	0	0
FZ,I&A	1	0	1
Fin,Bel	2	0	2
BMO	1	1	2
DV	2	1	3
UD	7	10	17
M&O	0	2	2
VTH	1	2	3
BORG	4	0	4
<b>Totaal</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>36</b>

### Aantal medewerkers uit dienst gegaan in 2017

	mannen	vrouwen	totaal
Griffie	0	0	0
D/S/C	0	0	0
FZ,I&A	1	4	5
Fin,Bel	3	1	4
BMO	0	0	0
DV	2	3	5
UD	2	4	6
M&O	1	2	3
VTH	3	2	5
BORG	4	1	5
Overig	6	5	11
<b>Totaal</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>44</b>

### Meldingsfrequentie verzuim per afdeling 2017

	frequentie
Griffie	1,25
D/S/C	0,12
FZ,I&A	0,78
Fin,Bel	0,73
BMO	0,61
DV	1,65
UD	1,09
M&O	0,56
VTH	0,97
BORG	1,75
Overig	0,80
<b>Totaal</b>	<b>1,08</b>

### Verzuimpercentage per afdeling 2017

	excl lz	incl lz
Griffie	0,73	0,73
D/S/C	0,23	0,23
FZ,I&A	0,97	1,38
Fin,Bel	1,03	5,22
BMO	0,64	1,32
DV	2,21	12,96
UD	1,31	4,20
M&O	0,70	12,97
VTH	1,90	4,44
BORG	2,71	8,33
Overig	1,25	6,65
<b>Totaal</b>	<b>1,51</b>	<b>6,49</b>

# 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.

## Ontwikkeling van het personeelsbestand naar geslacht

	2016	2016	2017
	Landelijk	Gooise Meren	Gooise Meren
<b>Man</b>	49%	45%	45%
<b>Vrouw</b>	51%	55%	55%

## Ontwikkeling voltijders

	2016	2016	2017
	Landelijk	Gooise Meren	Gooise Meren
<b>Voltijders</b>	56%	50%	50%

## Ontwikkeling van het personeelsbestand naar leeftijd

	2016	2016	2017
	Landelijk	Gooise Meren	Gooise Meren
<b>Leeftijd</b>			
<b>&lt; 35 jr</b>	11%	11%	12%
<b>35-55 jr</b>	57%	54%	50%
<b>55 jr &gt;</b>	32%	35%	38%

## Gemiddeld percentage instroom op het personeelsbestand

	2016	2016	2017
	Landelijk	Gooise Meren	Gooise Meren
<b>Instroom</b>	8,2%	8,6%	9,3%

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

## Gemiddeld percentage uitstroom op het personeelsbestand

	2016	2016	2017
	Landelijk	Gooise Meren	Gooise Meren
<b>Uitstroom</b>	6,7%	5,1%	11,3%

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

## Omvang verzuim

	2016	2016	2017
	Landelijk	Gooise Meren	Gooise Meren
<b>Verzuim</b>			
<b>Exclusief zv</b>	5,6%	6,2%	6,5%

*Zv: zwangerschapsverlof*