



## Voorwoord hoofd P&O

Voor u ligt het gecombineerde sociaal jaarverslag van de vier Kempengemeenten (Bladel, Eersel, Oirschot, Reusel-De Mierden) en de SK.

Het sociaal jaarverslag wordt jaarlijks uitgegeven door P&O de Kempen. Uw reacties op het vorige, eerste jaarverslag waren erg welkom, waarvoor dank! In dit tweede verslag hebben we uw opmerkingen zo veel mogelijk verwerkt. Vandaar dat u meer analyses aantreft bij de cijfers, meer verbanden met het gevoerde beleid en de conclusies van P&O met bijbehorende aanbevelingen.

Het afgelopen jaar hebben we –veel meer dan voorheen- geïnvesteerd... in onszelf. De jaren daarvoor was dit ons niet gelukt vanwege de hectiek rondom de samenwerking. Met als gevolg dat onze klanten niet altijd de toegevoegde waarde van de P&O samenwerking zagen, én zien. Deze signalen missen hun impact bij de medewerkers van P&O niet. In 2011 namen we daarom meer tijd voor reflectie en bezinning. Dit leidde naast concrete aanpassingen in het werk ook tot een nieuwe missie:

*P&O redeneert van buiten naar binnen, vertaalt in samenwerking met relevante partijen maatschappelijk ontwikkelingen in P&O strategieën en ondersteunt bij de uitvoering.*

We sturen dus op een toekomst waarin P&O vaker het voortouw neemt omdat zij een aantal -voor de Kempen- relevante ontwikkelingen ziet. In overleg met haar partners wil P&O actiever strategieën bedenken om in te spelen op deze ontwikkelingen. P&O blijft zichtbaar in de uitvoering van het beleid en legt daarbij het accent op de facilitering van de eerstverantwoordelijken.

P&O ontwikkelt niet alleen voor en met u, wij zijn ook zélf onderdeel van het beleid. Zo zetten we, onder de noemer 'brede inzetbaarheid en flexibiliteit', onze adviseurs vaker in op grond van de competenties die nodig zijn voor het uitvoeren van een taak of project. En met het oog op onze resultaten nemen we de werking van de administratie kritisch onder de loep en grijpen we kansen om een betere balans te vinden tussen onze kosten en baten.

P&O ontvangt graag uw reactie op alle onderdelen van onze dienstverlening en uiteraard specifiek op dit sociaal jaarverslag.

Marloes Vervae  
Afdelingsmanager P&O de Kempen

## Inleiding

Vorig jaar heeft u de eerste keer het gezamenlijk sociaal jaarverslag voor de vier Kempengemeenten (Bladel, Eersel, Oirschot, Reusel-De Mierden) en de SK ontvangen. De vijfde Kempengemeente; Bergeijk, neemt niet deel aan de samenwerking op het gebied van P&O, vandaar dat zij niet zijn opgenomen in dit sociaal jaarverslag.

Dit tweede sociaal jaarverslag geeft enerzijds een terugblik op het gevoerde personele beleid en de personele ontwikkelingen over 2011 en anderzijds een doorkijk naar toekomstige ontwikkelingen.

In tegenstelling tot het eerste sociaal jaarverslag, is vanwege de leesbaarheid dit jaar gekozen voor een tekstueel deel met cijfermatige en schematische verwijzingen bij de feiten, cijfers en tabellen.



**Inhoudsopgave**

<b>Voorwoord</b> .....	1
Inleiding .....	2
Inhoudsopgave .....	3
<b>1 Hoofdpijnen P&amp;O beleid 2010-2012</b> .....	4
1.1 “Kansen in de Kempen” .....	4
1.2 Missie P&O .....	4
<b>2 Ontwikkelingen</b> .....	5
2.1 Ontwikkelingen per organisatie .....	6
2.1.1 Gemeente Bladel.....	6
2.1.2 Gemeente Eersel.....	8
2.1.3 Gemeente Oirschot .....	10
2.1.4 Gemeente Reusel-De Mierden .....	11
2.1.5 Openbaar lichaam Samenwerking Kempengemeenten .....	12
<b>3 Terugblik en evaluatie</b> .....	13
3.1. Strategische en beleidsmatige thema’s .....	13
3.1.1 OFB systeem.....	13
3.1.2 Strategische personeelsplanning .....	14
3.2 Tactisch operationele thema’s .....	15
3.3 Medezeggenschap .....	17
<b>4 Vooruitblik</b> .....	18
<b>5 Slotwoord</b> .....	19
<b>6 De feiten, cijfers en tabellen</b> .....	
6.1 Personeelsopbouw .....	20
6.2 Omvang dienstverband.....	21
6.3 Leeftijdsopbouw .....	22
6.4 Gemiddelde leeftijd.....	22
6.5 Diensttijdsopbouw .....	23
6.6 Mobiliteit.....	24
6.7 Formatieontwikkeling .....	26
6.8 Overzicht salarisstructuur .....	27
6.9 Percentage opleidingsbudget van de loonsom.....	29
6.10 Stagiair(e)s naar opleidingsniveau.....	30
6.11 Ziekteverzuim.....	31
<b>7 Vertrouwenspersoon</b> .....	34

*Bijlagen feiten, cijfers en tabellen per organisatieonderdeel (gemeenten en SK)*

## 1. Hoofdlijnen P&O beleid 2010-2012

De P&O strategie van de Kempengemeenten is uitgewerkt rondom twee hoofdthema's, dat van de moderne werkorganisatie en de brede inzetbaarheid van de Kempenmedewerkers. De moderne werkorganisatie is flexibel, bezit het vermogen om in te spelen op veranderingen in een complexe omgeving, maakt optimaal gebruik van technologische ontwikkelingen, is extern gericht, geeft ruimte aan medewerkers, is transparant en integer, is aanspreekbaar en kent moderne faciliteiten en voorwaarden. De belangrijkste factor voor een succesvolle organisatie is een optimaal functionerende medewerker. Het 'vinden, binden, boeien en (eventueel) doeien' van medewerkers heeft in 2009 en 2010 al volop aandacht gekregen.

De visie, missie en strategie op het personeelsbeleid ligt vast in de hoofdlijnennotitie P&O.

### 1.1 "Kansen in de Kempen"

Tegenwoordig leven we in een maatschappij die steeds meer in ontwikkeling is. De maatschappelijke ontwikkelingen komen in een steeds hoger tempo op ons af, zo ook voor gemeentelijke organisaties. In dit kader zijn diverse invloeden op de bedrijfsvoering te benoemen, hierbij kan als voorbeeld gedacht worden aan; de decentralisatie van taken, budgettaire druk, complexiteit en concurrentie op de arbeidsmarkt, de ontwikkeling van klantgerichte processen en cultuur, schaalvergroting en interne- en externe samenwerking.

Op al deze externe invloeden op de bedrijfsvoering moeten we als gemeenten steeds een goed antwoord hebben. Dit betekent dat we continue in verandering zijn. Deze verandering kan alleen worden bereikt door een optimale inzet van de kwaliteiten van onze medewerkers. De focus van P&O de Kempen is het faciliteren van deze verandering. Enkele specifieke uitgangspunten van het beleid van P&O de Kempen zijn als volgt;

- van omgevingseisen naar inzet van mensen;
- focus op factoren die de bedrijfsvoering beïnvloeden;
- synergie (binnen de Kempen) door één gezamenlijke beleidslijn en uitwerking.

De strategie van P&O de Kempen richt zich op de competentieontwikkeling van medewerkers én organisatie. In dit kader is het begrip 'brede inzetbaarheid' van medewerkers van belang. De ontwikkeling van beleidsmatige thema's door P&O de Kempen, vinden grotendeels plaats rondom het begrip 'brede inzetbaarheid' van de medewerkers. Brede inzetbaarheid heeft betrekking op alle facetten van het vinden, binden, boeien en eventueel afscheid nemen van medewerkers.

### 1.2 Missie P&O

Omdat de maatschappelijke veranderingen in een steeds hoger tempo op ons afkomen, leidt een noodzakelijke focus op ontwikkeling tot de missie van P&O, deze luidt als volgt;

***"P&O redeneert (bij uitstek) van buiten naar binnen, is zich bewust van maatschappelijke ontwikkelingen en haar directe omgeving (bewust van krachtenveld waarin we opereren). P&O vertaalt ontwikkelingen in P&O strategieën, ontwikkelt in samenspraak met anderen, ideeën over wat er moet gebeuren in organisatorische en personeelsmatige zin en faciliteert de gewenste verandering".***

## 2. Ontwikkelingen

Zoals in de vorige paragraaf al geschetst komen de maatschappelijke ontwikkelingen sneller dan ooit op gemeenten af. Voor de Kempengemeenten wordt het steeds moeilijker om hieraan gehoor te geven. Daarbij komt dat de burgers als gevolg van de kredietcrisis steeds kritischer kijken in de richting van de gemeenten. Hierdoor worden gemeenten aan de ene kant gedwongen om de dienstverlening richting de burgers te verbeteren en aan de andere kant hebben gemeenten als gevolg van dezelfde crisis te maken met een neerwaartse druk op beschikbare (rijks)middelen en eigen middelen. Tegelijkertijd zien we een tendens waarbij het steeds minder vanzelfsprekend is dat de gemeente de belangrijkste spelbepaler is in het maatschappelijk krachtenveld. Dit noopt tot een fundamentele herbezinning van de plaats van de gemeente in de samenleving.

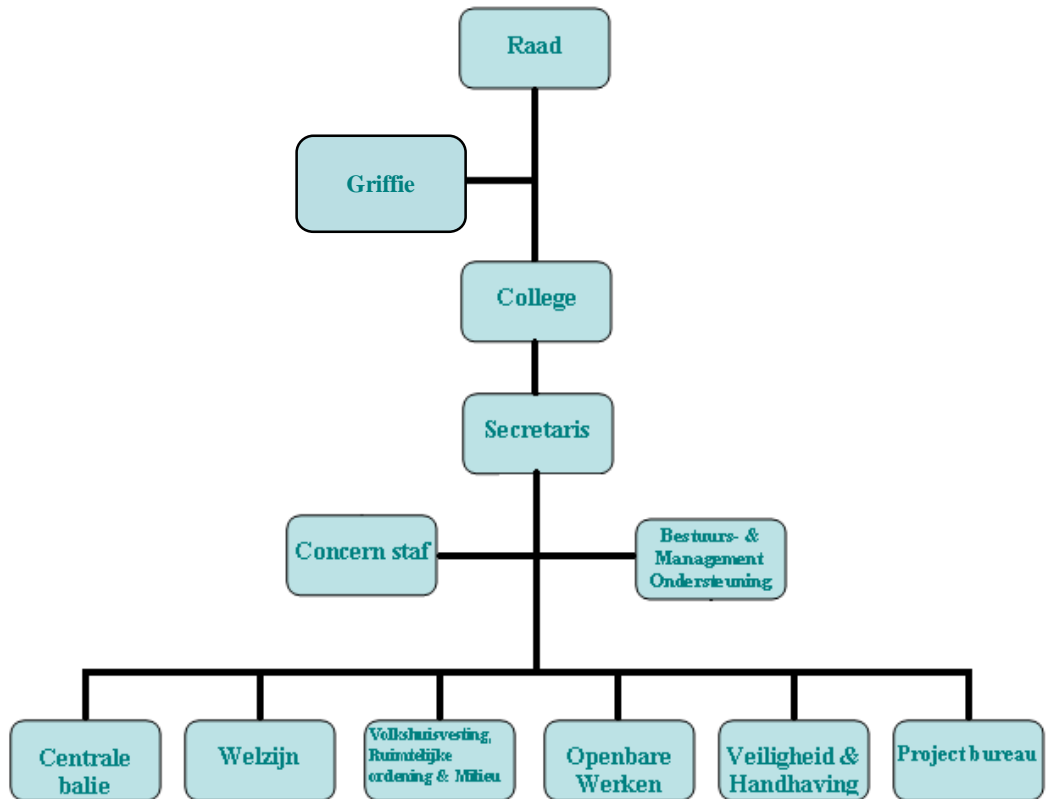
Mede naar aanleiding van het bovenstaande is in 2011 de samenwerkingsgedachte binnen de Kempengemeenten steeds verder toe genomen. Heel concreet heeft dit eind 2011 (begin 2012), geleid tot een bestuursopdracht van de colleges van de Kempengemeenten aan de werkgroep, om verdergaande vormen van samenwerking te onderzoeken. De huidige samenwerking Kempengemeenten (SK) vormt hiervoor een goede en logische basis. Daarnaast wordt concreet verdergaande samenwerking op het gebied van vergunningverlening, toezicht en handhaving alsmede op het gebied van financiën, belastingen en verzekeringen onderzocht.

In de afgelopen periode zijn de bovengenoemde ontwikkelingen voor de Kempengemeenten aanleiding geweest om processen van organisatiedoorontwikkeling op te starten of de bedrijfsvoeringsprocessen te herzien. Zo zien we dat de herbezinning over de plaats van de gemeente binnen de samenleving in zowel Bladel als Oirschot een punt van discussie is (geweest).



## 2.1 Ontwikkelingen per organisatie

### 2.1.1 Gemeente Bladel



Het organisatiebeleid van de gemeente Bladel is er op gericht om flexibel in te spelen op de dynamische omgeving, waarbij sterk veranderende eisen aan de gemeente worden gesteld. De gemeente Bladel wil een organisatie zijn die ruimte biedt aan zelfstandige en verantwoordelijke medewerkers om zowel de maatschappelijke doelen als de bedrijfsvoeringsdoelstellingen van de organisatie te realiseren en te optimaliseren. De organisatie is continue bezig om het vermogen tot veranderen verder te ontwikkelen, omdat ook de omgeving verandert en er steeds meer activiteiten bij de gemeente worden neergelegd.

#### *Nieuwe gemeentesecretaris en doorontwikkeling van de organisatie*

In februari 2011 is bij de gemeente Bladel de nieuwe gemeentesecretaris Paula Perriëns gestart. Haar voornaamste taak is om de doorontwikkeling van de organisatie Bladel op gang te brengen. De doorontwikkeling van de organisatie Bladel zal leiden tot een andere manier van werken van de hele organisatie, waarbij de digitalisering een belangrijke plaats inneemt. Uitgangspunt is dat de dienstverlening aan de burger verder wordt geprofessionaliseerd.

In juli 2011 hebben het college van burgemeester en wethouders en het managementteam het koepelplan "De Moderne Organisatie Bladel, samen klaar voor de toekomst", vastgesteld. De beschrijving van de huidige situatie en gewenste situatie in het koepelplan op de onderdelen; Cultuur, Structuur, Personeel, Processen/systemen, Leiderschap zijn richtinggevend voor dit vervolgproces. Het startschot voor de doorontwikkeling van de organisatie vormt het Klant Contact Centrum Bladel.

*Centrale Balie wordt Klant Contact Centrum*

Vanaf 2000 beschikt de gemeente Bladel al over een centrale balie in de hal van het gemeentehuis waar momenteel circa 35% van de gemeentelijke producten en diensten worden afgehandeld. De gemeentelijke dienstverlening aan burgers en bedrijven gaat de komende jaren echter ingrijpend veranderen.

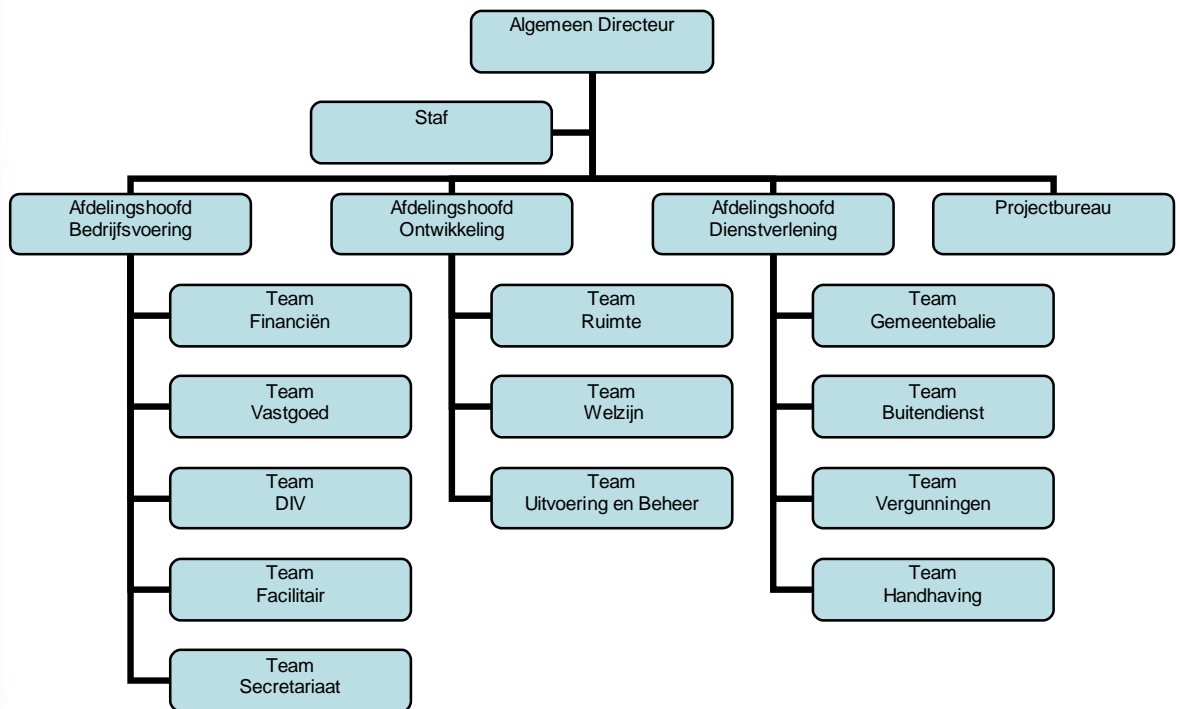
Vanaf 2015 zijn gemeenten in Nederland de centrale ingang van de overheid voor burgers, bedrijven en instellingen. Alle gemeenten gaan werken met een Klant Contact Centrum (KCC). Voor nagenoeg alle vragen en transacties (80%) kunnen burgers dan terecht aan een KCC-balie in het gemeentehuis, op de gemeentelijke website, per post of door te bellen. En ongeacht welk kanaal de burger kiest, overal krijgt men hetzelfde antwoord. De klant wordt snel en goed geholpen waarbij duidelijkheid voorop staat.

Om dit te kunnen realiseren is in 2011 een plan van aanpak opgesteld voor het opzetten van een KCC. In november 2011 heeft over dit plan voorgenomen besluitvorming plaatsgevonden in het college van burgemeester en wethouders. Hierbij is mandaat en het vertrouwen aan de portefeuillehouder P&O verleend om op basis van het koepelplan en plan van aanpak KCC de doorontwikkeling van de organisatie vorm en inhoud te geven.

*Oprichting projectbureau*

Verder is in 2011 het projectbureau opgericht. Doel van het projectbureau is de zekerstelling van voldoende kwalitatief project- en programmamanagement om majeure en middelgrote strategische programma's en projecten te realiseren en succesvol te maken. Daarnaast fungeert het projectbureau als project helpdesk voor projecten die in de verschillende afdelingen worden uitgevoerd.

## 2.1.2 Gemeente Eersel



### *Terugblik 2011*

“Confrontatie met de praktijk”, zo luidde de titel van het concernplan 2011. Daarmee onder andere doelend op het gegeven dat het bedenken van bezuinigingen soms makkelijker is dan het realiseren daarvan. Papier is geduldig maar de praktijk is weerbarstig. Dat is ook wel gebleken in 2011. Niet iedere voorgenomen bezuiniging is gerealiseerd op de manier die vooraf was bedacht. Gelukkig maar, zou ik bijna zeggen. Als het namelijk wel zo was, zou dat betekenen dat de werkelijkheid voor de overheid volledig voorspelbaar en stuurbaar is. Dat is niet zo. De maakbaarheid van de samenleving is beperkt en de overheid is niet meer of minder dan een belangrijke partner in de maatschappelijke keten.

In 2011 werden de volgende speerpunten benoemd:

- De reorganisatie in de praktijk
- De besturingsfilosofie in de praktijk
- De bezuinigingen in de praktijk

Ten aanzien van de “reorganisatie in de praktijk” kijk ik met tevredenheid terug op de ontwikkeling die is ingezet om te komen tot betere interne afstemming, meer aandacht voor onze dienstverlening, het verder professionaliseren van projectmatig werken en het oog hebben voor het feit dat geld een schaars goed is geworden.

Er is altijd ruimte voor verbetering en we moeten de lat voor ons zelf niet te laag leggen, maar een overwegend positief gevoel overheerst.

Zo merk ik een toenemend kostenbewustzijn bij collega's. Dat klinkt vanzelfsprekend maar er zijn maar weinig mensen die bij de gemeente zijn komen werken om vooral geen geld uit te geven. Dat is in strijd met de natuur van zeer velen om vanuit een



bepaald idealisme en betrokkenheid juist wel geld uit te geven. Het hoeft mekaar overigens niet te bijten. Wanneer we er in slagen om te snijden in overbodige ballast, blijft er meer geld over om te investeren in die zaken die er werkelijk toe doen.

Wat betreft interne afstemming is het voordeel dat binnen de afdeling ontwikkeling de teams zijn ondergebracht die inhoudelijk elkaar “raken” die voorheen over verschillende afdelingen waren “versnipperd”. Dat vergt nogal wat regie van het afdelingshoofd maar de eerste stappen zijn zichtbaar. Dat neemt niet weg dat de aandacht niet mag verslappen om ook de afstemming te optimaliseren met het projectbureau en met het team grondzaken.

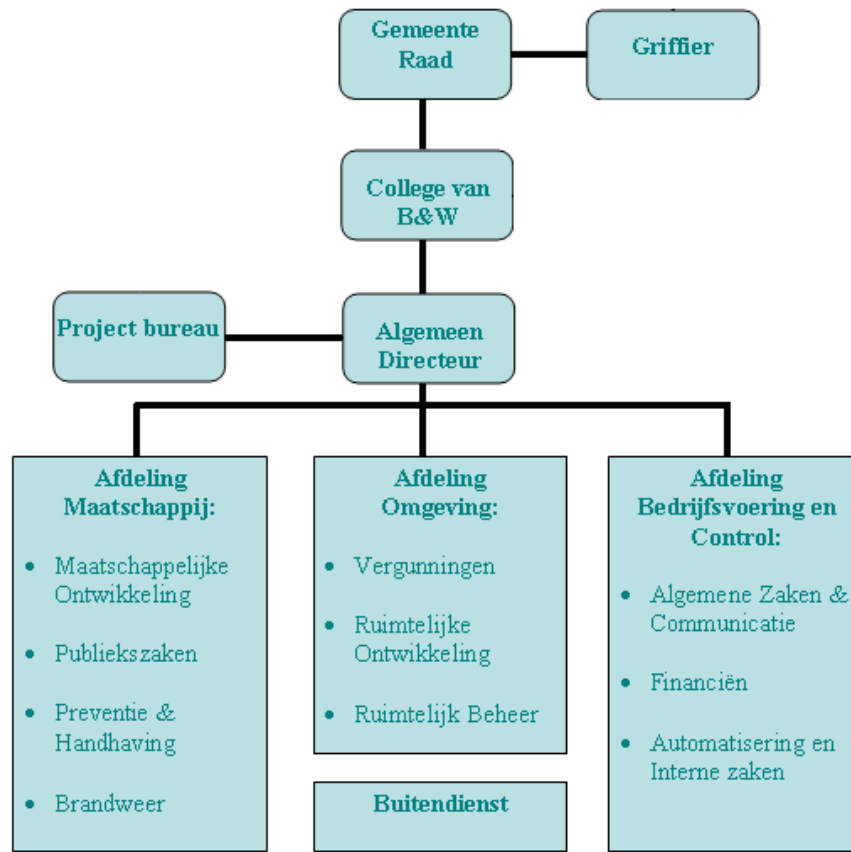
Ten aanzien van dienstverlening is de conclusie verdedigbaar dat we in 2011 gewerkt hebben aan de bewustwording dat we als gemeente ons bestaansrecht ontlene aan onze dienstverlenende taak. Het project “Slimmer, efficiënter, klantvriendelijker” heeft dwars door de organisatie een hele hoop bruikbare ideeën opgeleverd waarvan er een aantal al zijn ingevoerd. In 2011 schreef ik dat we als organisatie moeten streven naar het “over de volle breedte scoren van minimaal een voldoende, maar een paar keer per jaar halen we een dikke 9”. Een dikke 9 die ik wil memoreren is het feit dat Eersel landelijk op de kaart staat als gemeente met de laagste afvalstoffenheffing. Een prima resultaat en het gevolg van jarenlange noeste arbeid waarbij het niet aan durf ontbrak om voorop te lopen.

Ten aanzien van de “besturingsfilosofie in de praktijk” constateer ik de noodzaak van periodiek onderhoud. Een goede samenwerking tussen organisatie, college en gemeenteraad waarbij respect en vertrouwen uitgangspunt zijn, komt er niet vanzelf. Daar moeten we met z'n allen hard aan werken. De verschillende rollen mogen dan op papier helder zijn beschreven, in de praktijk lopen we soms aan tegen vragen als: “Wie gaat waar over”. Deze vraag moet in een open dialoog tussen partijen worden beantwoord zonder dat we blijven hangen in formele loopgraven. Van de organisatie vraagt dit een goede politieke antenne. Oog voor politieke gevoeligheden. Kennis van hoe de “hazen politiek gezien lopen”. Ook al is een bevoegdheid in mandaat overgedragen aan de ambtelijke organisatie, dan wil dat nog niet zeggen dat een bestuurder er “op straat” niet over kan worden aangesproken. In die gevallen geldt het uitgangspunt “geen verrassingen”.

Wat betreft de “bezuinigingen in de praktijk” merk ik op dat het proces van bezuinigingen in Eersel op een volwassen manier is vorm gegeven. De rekenkamer heeft hier ook onderzoek naar gedaan en bevestigd die conclusie. Ook de begroting van 2012 is sluitend. Het is echter wel zaak dat we goed blijven monitoren dat de ingeboekte bezuinigingen ook daadwerkelijk worden gerealiseerd. Er is geen sprake van vrijblijvendheid. Realiseren we ze niet, dan heeft dat direct gevolgen voor de begroting en het meerjarenperspectief. Ook moeten we rekening houden met een “tweede golf” van financiële tegenvallers. De begroting 2012 en volgende houdt namelijk nog geen rekening met de decentralisatie van taken op het gebied van jeugdzorg en AWBZ. Ook de invoering van de Wet Werken naar Vermogen houdt een groot financieel risico in voor gemeenten. Dat betekent dat we het ons niet kunnen veroorloven om achterover te leunen. Een en ander vraagt om een pro-actieve houding en het volle bewustzijn dat de financieel zorgelijke tijden de komende jaren nog niet achter ons liggen.

Uit: Concernplan 2012, “Meer met minder”  
mr. Harrie Timmermans, november 2011

## 2.1.3 Gemeente Oirschot

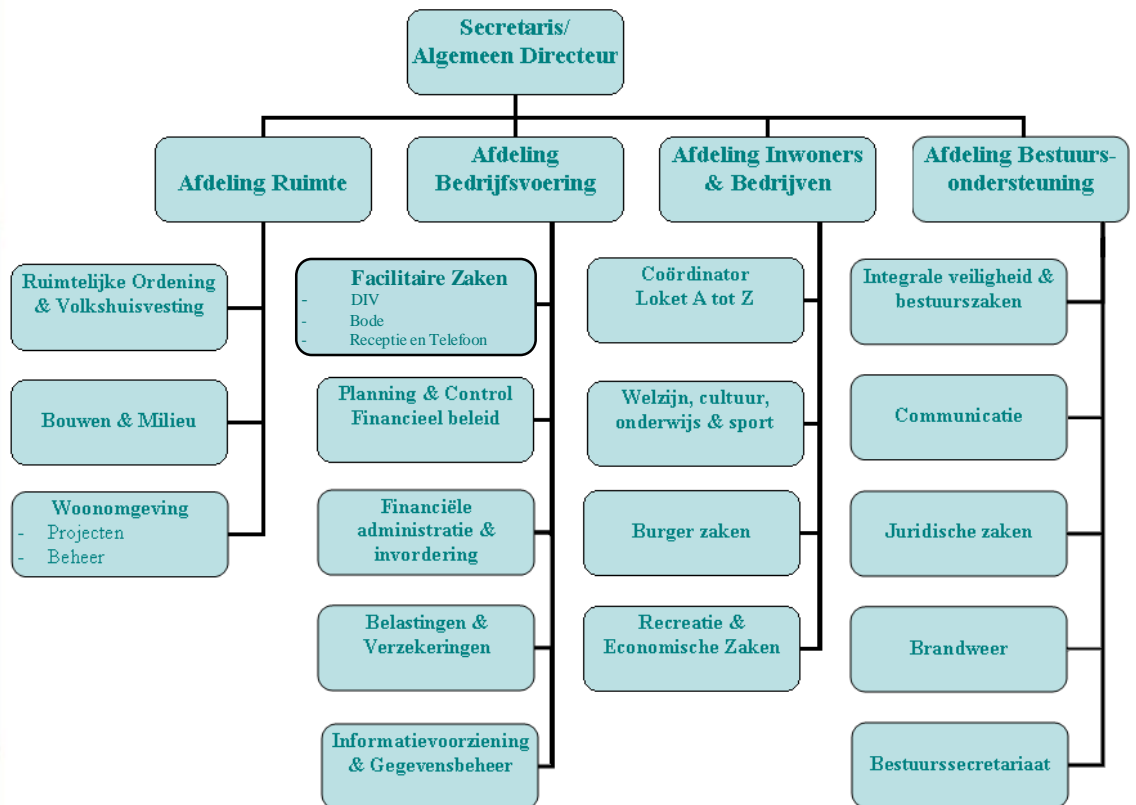


Ook in Oirschot is begin van het jaar een nieuwe gemeentesecretaris, Jos van Hout, aangetreden. Zowel bij het college als bij het management bestaat behoefte om zich te bezinnen op de plaats van de gemeente in de samenleving. Die bezinning heeft geresulteerd in de conclusie dat de kracht van de samenleving in de samenleving zelf ligt. Dit houdt in dat de rol van de gemeente veel meer die van facilitator is en minder van spelbepaler. Daarnaast is de gemeente geconfronteerd met de noodzaak van bezuinigingen, ook op personele kosten. Dit alles heeft ertoe geleid dat in Oirschot een organisatieontwikkelingstraject is gestart. In 2012 zal dit in ieder geval moeten leiden tot een gewijzigde organisatiestructuur en een plan om de formatie in te krimpen.

In dit verband wordt onder meer gedacht aan de opheffing van het projectbureau en dit een plaats te geven in een nieuwe afdeling Ontwikkeling. Een gewijzigde organisatiestructuur kan ondersteunend zijn bij de verdere ontwikkeling. Belangrijker echter zijn allerlei andere aspecten als leiderschap, samenwerking, verantwoordelijkheid, e.d. Ook die aspecten zullen uitgebreid aandacht krijgen.

Tot 1 april 2011 had Oirschot een eigen Woningbedrijf. In het belang van de continuïteit en kwaliteit van de volkshuisvesting zijn in 2010 de voorbereidingen getroffen om het Woningbedrijf over te dragen. Per 1 april 2011 heeft Woningbouwvereniging Laurentius uit Breda het Woningbedrijf overgenomen. Van de 12 medewerkers zijn 9 medewerkers in dienstverband overgegaan naar Laurentius en 1 medewerker via een detachingsconstructie. Eén medewerker is bij Oirschot in dienst gebleven en één medewerker is vertrokken naar elders. In verband met de overgang van het personeel is met de vakorganisaties een sociaal plan overeengekomen.

## 2.1.4 Reusel-De Mierden

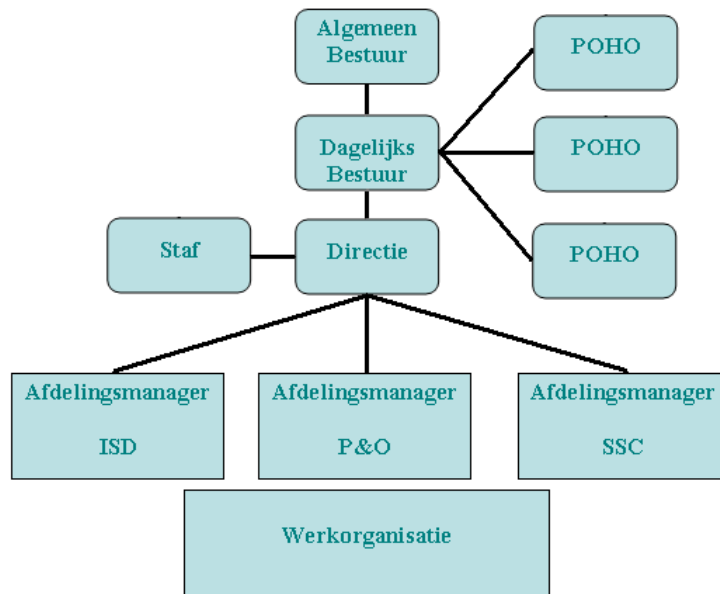


In 2010 is de organisatiestructuur aangepast. Hierbij is met name de productafdeling Ruimte erg groot geworden waardoor een aantal coördinatoren is benoemd. In 2011 heeft de organisatieontwikkeling verder vorm gekregen met een in-company cursus voor de coördinatoren. Hierbij zijn onder meer afspraken gemaakt over taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden maar ook over het mede trekken van het cultuurveranderingsproces.

Kernbegrippen als kwaliteitsverbetering, integraal werken, klantgericht en planmatig werken hebben nog steeds de aandacht.

In Reusel de Mierden is dit jaar een gemeentesecretaris ad interim aangetreden. Personele wijzigingen binnen het management gaven de mogelijkheid verandermanagers in te huren die de lange termijn ontwikkeling mee in gang zetten. Zo is een kwaliteitsimpuls alsmede een efficiëntere wijze van werken in ontwikkeling.

### 2.1.5 Openbaar lichaam Samenwerking Kempengemeenten



#### Organisatie

Op 1 januari 2010 is de Gemeenschappelijke Regeling Samenwerking Kempengemeenten (GRSK) formeel van start gegaan. Per 1 juni 2010 is personeel in dienst gekomen en eind 2011 waren plusminus 90 personen werkzaam binnen de organisatie SK. De organisatie bestaat uit 3 afdelingen te weten SSC, P&O en ISD. Ondersteuning op het gebied van bestuur, financiën en P&C vindt plaats vanuit de staf. De afdelingen worden aangestuurd vanuit de directie, met daarin de vijf gemeentesecretarissen. Bestuur wordt gevormd door een DB, met daarin de vijf burgemeesters en een AB, met daarin de collegeleden van de vijf gemeenten. Bestuur wordt geadviseerd door portefeuillehouderoverleg, dat voor elk taakveld is ingesteld en bestaat uit de betrokken collegeleden.

De SK is een uitvoeringsorganisatie ten behoeve van de gemeenten. Doelstelling is dienstverlening op een aantal taakvelden ten behoeve van kwaliteit, continuïteit en efficiëntie.

#### Ontwikkelingen

In de begroting en het jaarplan voor 2011 werd al gemeld dat de gemeenten financieel zware tijden beleven en dat dit voor de samenwerking zowel een bedreiging als een kans is. Een bedreiging omdat in de opbouw van samenwerkingsonderdelen in het begin veel inzet van mensen en middelen nodig is. Besparingen zijn veelal later in het vooruitzicht gesteld. Bij samenwerking gaat meestal de kost voor de baat uit. Door de noodzaak voor gemeenten om te bezuinigen, moeten zij ook op hun samenwerking bezuinigen en is het nu dus zaak de besparing eerder te realiseren en tegelijkertijd te kijken of het tegen minder kosten kan. Aan de andere kant wordt samenwerking voor de gemeenten belangrijker om efficiency en kostenbesparing te realiseren. De voordelen van samenwerking in de toekomst dienen dan ook meer afgewogen en benut te worden. In 2011 is hier via de Kempenconferentie een begin mee gemaakt.

Besparing en kostenreductie zijn in 2011 leidend geweest. Afdelingsmanagers hebben zich in 2011 tot het uiterste ingespannen om de gevraagde besparingen te realiseren. Het korte termijn resultaat is om die reden goed. De zorg gaat uit naar langere termijn, structurele besparingen. In combinatie met de opbouwfase waarin met name de afdelingen P&O en SSC zitten, worden voordelen op het gebied van kwaliteit en continuïteit onzeker.

### 3. Terugblik en evaluatie

Zoals in hoofdstuk 1 al kort beschreven, is de P&O strategie van de Kempengemeenten uitgewerkt rondom twee hoofdthema's, dat van de moderne werkorganisatie en de brede inzetbaarheid van de Kempenmedewerkers. De moderne werkorganisatie is flexibel, bezit het vermogen om in te spelen op veranderingen in een complexe omgeving, maakt optimaal gebruik van technologische ontwikkelingen, is extern gericht, geeft ruimte aan medewerkers, is transparant en integer, is aanspreekbaar en kent moderne faciliteiten en voorwaarden.

De belangrijkste factor voor een succesvolle organisatie is een optimaal functionerende medewerker. Het 'vinden, binden, boeien en (eventueel) doeien' van medewerkers heeft ook in 2011 al volop aandacht gekregen.

#### 3.1 Strategische en beleidsmatige thema's

Ook in 2011 zijn enkele beleidsmatige thema's uitgewerkt, waarbij ondermeer de 'brede inzetbaarheid' van medewerkers centraal stond. Hierbij kan gedacht worden aan de nieuwe systematiek ontwikkelen, functioneren en beoordelen (OFB).

##### 3.1.1 OFB-systematiek

De OFB-systematiek is in feite een gesprekkencyclus die de inzetbaarheid op het eigen taakgebied meet aan de hand van competenties.

Ontwikkelen, functioneren en beoordelen zijn instrumenten die nauw met elkaar samenhangen. Om die reden zijn deze instrumenten voortaan in één regeling vervat. Functioneren betreft de prestaties van de medewerker, maar ook de vaardigheden waarmee hij deze prestaties bereikt. Functioneren betreft ook het samenspel tussen de medewerker en zijn team, zijn leidinggevende en zijn bestuur. Één van de aspecten die het functioneren van de medewerker beïnvloedt zijn de ontwikkelingsmogelijkheden. Tenslotte is de beoordeling er op gericht een expliciete uitspraak te doen, gezien vanuit het oogpunt van de organisatie, over het functioneren van de medewerker.

Behalve de samenhang tussen de instrumenten zoals aangegeven in de vorige alinea, is er ook nog een andere samenhang. Immers, het functioneren van de medewerkers is ingebed in de doelstellingen van de organisatie en is gericht op het bereiken van resultaten die leiden tot realisatie van deze doelstellingen.

De medewerker wil graag meewerken aan de bijdrage daarvan, maar moet dan natuurlijk wel weten wat de organisatie van hem verwacht. Zodoende is de OFB-systematiek bewust aangesloten bij de planning- en controlcyclus van de organisatie. Globaal bestaat deze uit de volgende elementen: coalitieprogramma, (meerjaren)begroting/ planning, jaarverantwoording. In die cyclus passen ook het afdelingplan en het individuele werkplan. De OFB-systematiek sluit daarbij aan door aan het begin van het jaar een startgesprek te voeren en aan het einde van het jaar een beoordelingsgesprek. Desgewenst kan lopende het jaar een voortgangsgesprek worden gehouden.

Inmiddels hebben de meeste medewerkers voor de eerste keer hun startgesprek gehad binnen deze nieuwe systematiek. Gedurende 2012 zal er een evaluatie van de systematiek plaatsvinden, zodat deze indien nodig op onderdelen kan worden bijgesteld.

### 3.1.2 Strategische Personeelsplanning

Eind 2010 is in elke organisatie een start gemaakt met het thema 'Strategische Personeelsplanning', ook wel afgekort als SPP. Een SPP geeft een kwalitatieve en kwantitatieve analyse van het personeelsbestand. Deze analyses worden ook wel 'blauwdrukken' genoemd. Deze blauwdrukken zijn opgenomen in het digitale managementinstrument SPP en worden vervolgens afgezet tegen de toekomstige ontwikkelingen/ organisatiedoelstellingen. In het afgelopen jaar zijn deze blauwdrukken van de personeelsbestanden binnen de Kempen nader onderzocht. Op basis daarvan is een adviesrapportage gemaakt van de resultaten van deze analyse.

In 2012 zullen de aanbevelingen uit deze rapportage worden vertaald naar de concrete personeelsinstrumenten (ondermeer het thema Strategisch Ontwikkelen) en arbeidsvoorwaarden.



### 3.2 Tactisch operationele thema's

#### Mobiliteit

Alle medewerkers met een aanstelling of arbeidsovereenkomst worden bij een interne vacature beschouwd als interne kandidaten.

Hiervoor is gekozen omdat:

- a. het kan kostenbesparend werken omdat (mogelijk) niet extern geworven hoeft te worden;
- b. mobiliteit krijgt meer vorm door "grotere" organisatie;
- c. kostenbesparend door het uitschakelen van een mobiliteitsbureau;
- d. organisatie krijgt meer keuze in interne kandidaten;
- e. door de grotere mobiliteit werkt de samenwerkingsgedachte tussen de gemeenten versterkend;
- f. het kan ondersteunend werken in het kader van ouderenbeleid;
- g. re-integratie-activiteiten kunnen verruimd worden;
- h. expertise van vertrekkende medewerkers kan langer benut worden;
- i. de gezamenlijke gemeenten worden een meer aantrekkelijke werkgever.

Het voorgaande betekent dat alle vacatures Kempense breed voor alle medewerkers van de betreffende gemeenten worden open gezet. Een uitzondering wordt gemaakt in die gevallen waarin sprake is van:

- medewerkers met een loopbaanafsprake;
- medewerkers die betrokken zijn bij een re-integratietraject (hieronder wordt tevens verstaan medewerkers met een boventallige status en/of voor wie dreigende boventaligheid geldt).

#### *Personeelsbank*

De huidige personeelsbank is een databank van vraag en aanbod van personeel in de meest brede zin. Naast het matchen van interne kandidaten aan een functie dan wel project is er vooral sprake van een intern mobiliteitsmatch waarin interne (re-integratie) kandidaten worden uitgewisseld of tijdelijk elders geplaatst en incidenteel verzoeken van medewerkers om meer uren te werken of een keer elders te werken worden gehonoreerd.

Hiertoe wordt in het overleg van de personeelsadviseurs wekelijks vertrouwelijk gesproken over de vraag- en aanbodkant van personeel in relatie tot mogelijke matches.

#### *Doelgroepenbeleid*

Er wordt geen afzonderlijk doelgroepenbeleid gevoerd. In werving en selectieprocedures wordt hiermee wel rekening gehouden, in relatie tot samenstelling van het team of afdeling.

#### Arbeidsomstandigheden

Goede arbeidsomstandigheden leiden niet alleen tot minder verzuim en minder ongevallen, maar ook tot meer gemotiveerde medewerkers.

#### *Risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E)*

De invulling van het arbeidsomstandighedenbeleid wordt praktisch gerealiseerd door de uitvoering van het plan van aanpak RI&E. Ter uitvoering van de gehouden RI&E in 2009 en 2010 bij de Kempengemeenten en SK zijn in 2011: 16 groepen getraind in de cursus agressie en geweld.

#### Opleiding, training en bijscholing

In 2011 is een start gemaakt met de aanbesteding van opleidingsinstituten. Hierdoor wordt het nog gunstiger om in-company opleidingen te organiseren. Daarnaast worden de opleidingsplannen sinds 2011 centraal bijgehouden zodat er nog meer gezamenlijke trainingen ingekocht worden.

In 2012 wordt ook gestart met een strategisch opleidingsplan.

### **Aanbestedingen**

De aanbestedingstrajecten in 2011 leveren een financieel voordeel op. Hoe groot het voordeel is, is niet aan te geven omdat dit afhankelijk is van de afname van de producten/diensten.

### **Ziekteverzuim**

Een belangrijk onderdeel van het arbobeleid is de ziekteverzuimbegeleiding. Het in 2009 voor de Kempengemeenten opgestelde verzuimprotocol zorgt ervoor dat nog duidelijker is welke rol alle partijen in het verzuimproces hebben.

Het is de taak van de leidinggevende om de vinger aan de pols te houden bij een zieke medewerker. Eénmaal per kwartaal heeft overleg plaatsgevonden tussen bedrijfsarts, betrokken leidinggevende en P&O-adviseur (Sociaal Medisch Team). In dit overleg van het sociaal medisch team worden medewerkers die (gedeeltelijk) ziek zijn en/of dreigen uit te vallen besproken en wordt de verzuimbegeleiding afgestemd. In hoofdstuk 6 'De feiten, cijfers en tabellen' van dit sociaal jaarverslag staan de ziekteverzuimcijfers met een analyse vermeld.

In 2011 is gestart met een aanbesteding arbodienst die per 1 januari 2012 heeft geresulteerd in een contract met de ArboUnie waarbij de gemeenten en SK zelf de regie voeren in plaats van de arbodienst zoals voorheen.

### **Harmonisatie en uitruil arbeidsvoorwaarden**

Medio 2009 zijn tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigingen, in eerste aanleg, op hoofdlijnen afspraken gemaakt over de harmonisering van een belangrijk deel van arbeidsvoorwaarden. Nadien zijn de in detail uitgewerkte regelingen bekrachtigd door de colleges van Bladel, Eersel, Oirschot en Reusel-De Mierden en door het dagelijks bestuur van Samenwerking Kempengemeenten.

Met deze harmonisatie is een belangrijke stap gezet in de verdere samenwerking. Daarnaast is sprake van modernisering waardoor de aantrekkelijkheid van de Kempengemeenten als werkgever is vergroot.

Na de harmonisatie van secundaire arbeidsvoorwaarden in 2010 is in 2011 vooral geharmoniseerd op tertiaire en quataire arbeidsvoorwaarden door regelingen Kempengemeenten te bekrachtigen.



### 3.3 Medezeggenschap

In het vorig sociaal jaarverslag zijn we ingegaan op de rol van het BGO en OR platform. Dat blijft van toepassing en in 2011 zijn de volgende zaken voorgelegd ter advisering/instemming:

- Beleidsnota P&O 2010-2012
- Aanbesteding arbobeleid
- Aanbesteding arbobeleid brandweer
- Agressieprotocol Kempengemeenten
- Studiefaciliteitenregeling 2011
- Regeling dienst- en werktijden Kempengemeenten 2011
- Regeling ontwikkelen, functioneren en beoordelen Kempengemeenten 2011
- Bezoldigingsregeling 2011
- Rechtspositie Bijzonder Ambtenaar Burgerlijke Stand
- Representatieregeling Kempengemeenten (ter kennisname)
- SPP en aanbevelingen
- Regeling reis- en verblijfkosten Kempengemeenten 2011
- Regeling ontwikkelen, functioneren en beoordelen Kempengemeenten 2012



#### 4. Vooruitblik

Er staan meerdere thema's op de jaarplanning 2012/2013 die al zijn doorgeschoven vanuit 2011. Met het eventueel risico van vertraging willen we toch de thema's voor de komende jaren benoemen. Deze zijn:

- Uitwerking SPP in vertaling personeelsinstrumenten
- Strategisch ontwikkelen
- Het Nieuwe Werken (HNW)
- Arbobeleid
- Integriteitbeleid
- Introductiebeleid
- Digitaliseren personeelsdossiers
- Overwerkrichtlijnen
- Evaluatie functieboek
- Ondersteunen nieuwe initiatieven in het kader van Samenwerking Kempengemeenten (financiën en belastingen, back-office, handhaving en vergunningverlening, vorming RUD)

Daar waar mogelijk en wenselijk gaat P&O door met het harmoniseren van regelingen en arbeidsvoorwaarden en is er continue aandacht voor het verbeteren van onze interne processen. We werken verder aan het beeld dat werken in de Kempen inderdaad een buitenkansje is!

## 5. Slotwoord

Wij hopen dat u met genoegen en interesse dit sociaal jaarverslag heeft gelezen. Met dit jaarverslag willen wij u informeren over het gevoerde sociale beleid in het afgelopen kalenderjaar, en u informeren over ontwikkelingen en plannen voor de komende jaren.

Zoals al vermeld in het voorwoord, is in dit jaarverslag meer verband gelegd met het gevoerde beleid. Onder andere door eerdere (welkome) aanbevelingen is de blik meer van buiten naar binnen gelegd. Dit sluit perfect aan bij de huidige missie van P&O: *“P&O redeneert van buiten naar binnen, vertaalt in samenwerking met relevante partijen maatschappelijk ontwikkelingen in P&O strategieën en ondersteunt bij de uitvoering”*.

Daarnaast hebben we de interpretatie van de cijfers vergroot, door een aantal tabellen te vervangen door grafische modellen zoals cirkel- en staafdiagrammen. Wij hopen dat dit voor u alvast een welkome aanvulling is op de cijfers en de cijfermatige analyse. Voor volgend jaar streven wij deze interpretatie van cijfers visueel nog verder uit te breiden.

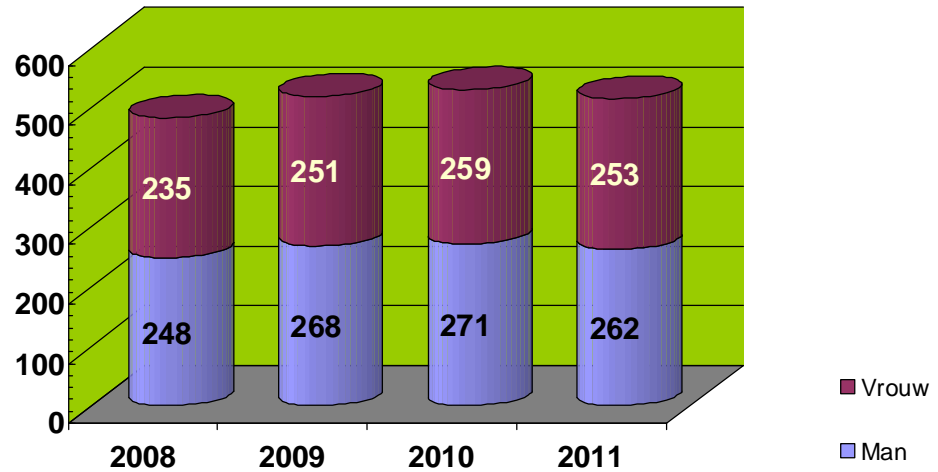
Uiteraard staan we open voor suggesties teneinde het volgende sociaal jaarverslag nog verder te verbeteren en aan te passen aan uw wensen!

P&O de Kempen  
Mei 2012

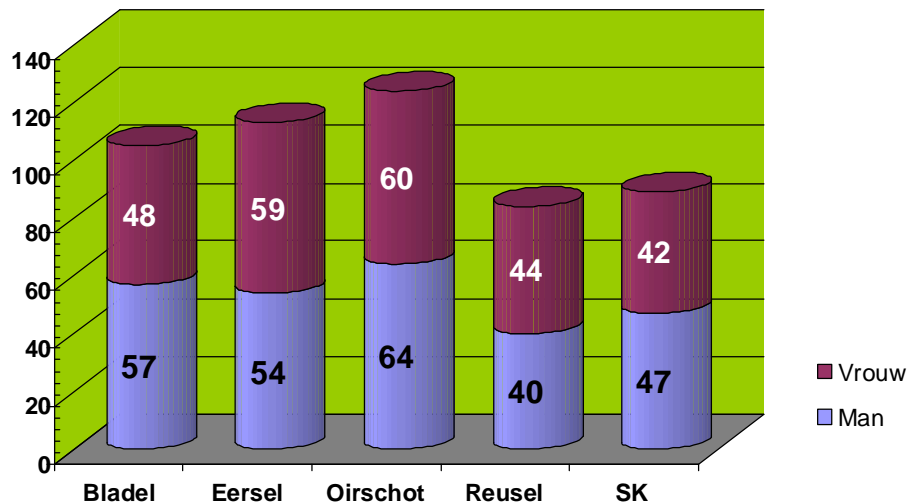
## 6. De feiten, cijfers en tabellen

### 6.1. Personeelsopbouw

#### 6.1.1 Het totaal aantal medewerkers met een onderverdeling man/vrouw



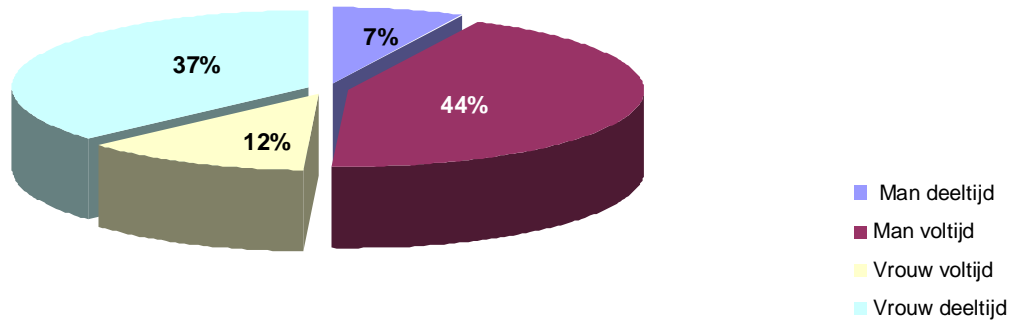
#### 6.1.2 Per gemeente per 31-12-2011



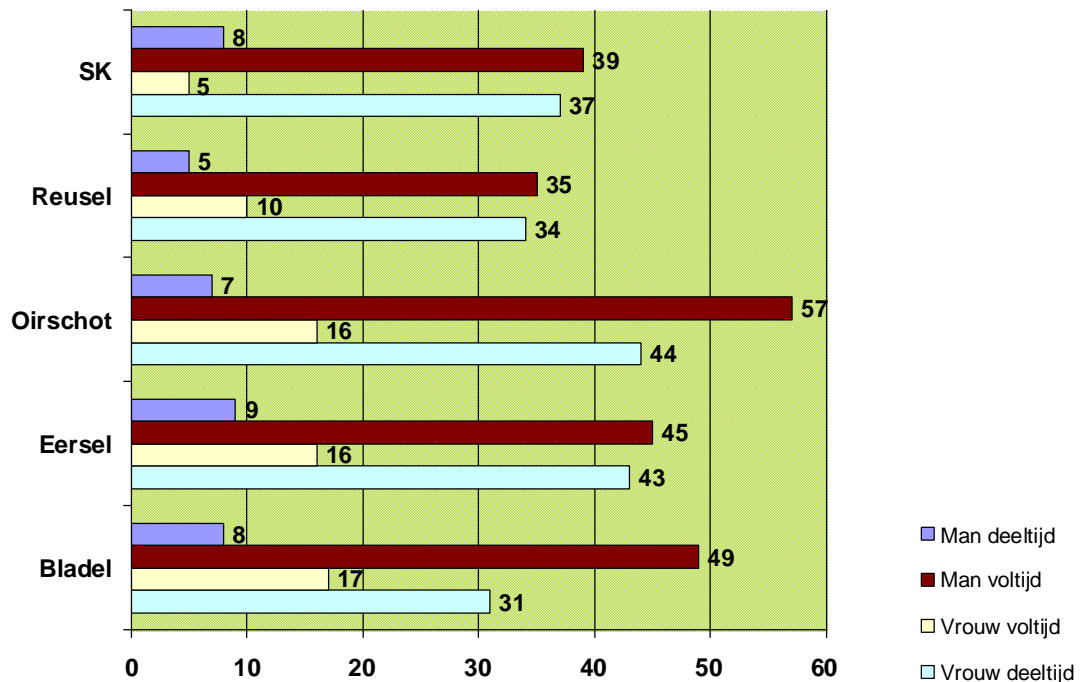
Voor de Kempengemeenten als totaal zien we een afname van het aantal medewerkers. Vorig jaar zagen we een lichte stijging doordat ook een aantal medewerkers van Bergeijk zijn overgaan naar de SK. Dit jaar is het aantal licht gedaald ten opzichte van het aantal in 2009.

## 6.2. Omvang dienstverband

### 6.2.1 Verdeling mannen/vrouwen in relatie tot omvang dienstverband 4 Kempengemeenten en SK

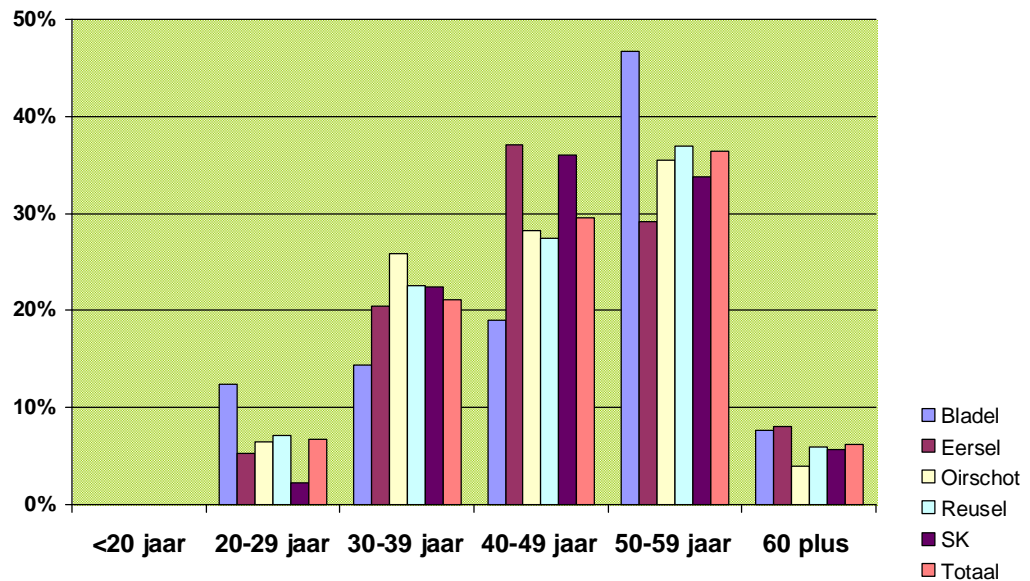


### 6.2.2 De verdeling mannen/vrouwen in relatie tot omvang dienstverband per gemeente op 31-12-2011



Wanneer gekeken wordt naar het aantal mannen en vrouwen dat in deeltijd werkt, valt het volgende op. Van de 262 mannen binnen de Kempengemeenten zijn per 31-12-2011 slechts 37 deeltijder. Dit komt neer op 14%. Van de 253 vrouwen werken er 189 in deeltijd. Dit komt neer op 75%. Voor de Kempengemeenten totaal werken 44% van de medewerkers in deeltijd. In 2010 werkten 45% van de medewerkers in deeltijd, waarvan 14,4% van de mannen en 76% van de vrouwen. Wie zien dus in 2011 een lichte daling in het aantal deeltijders, waarbij het aantal vrouwelijke het meest is gedaald met 1%. Het aantal vrouwelijke voltijders daarentegen is licht toegenomen en het aantal voltijders bij de mannen is licht gedaald.

### 6.3. Leeftijdsopbouw



### 6.4. Gemiddelde leeftijd

#### 6.5.1 Gemiddelde leeftijd van medewerkers, verdeling in mannen/vrouwen 4 Kempengemeenten en SK

Peildatum	Mannen	Vrouwen	Totaal
31-12-2011	47,82	44,34	<b>46,08</b>
31-12-2010	47,74	43,98	<b>45,86</b>
31-12-2009	48,07	42,77	<b>45,42</b>
31-12-2008	48,00	42,53	<b>45,27</b>
31-12-2007	47,97	42,44	<b>45,21</b>

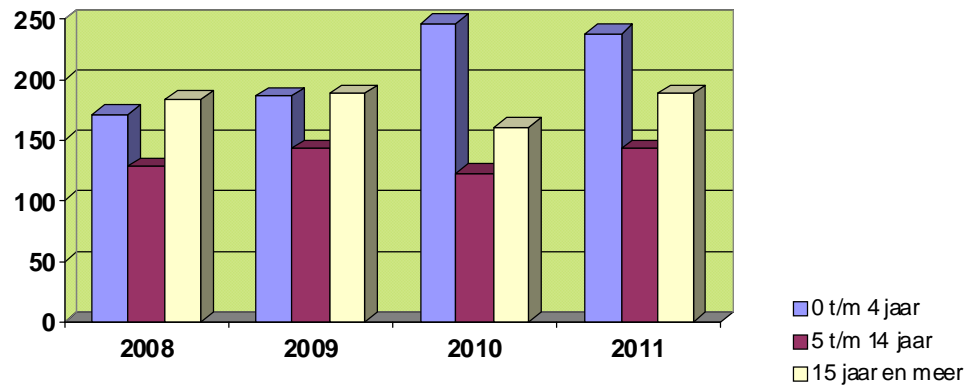
#### 6.5.2 Gemiddelde leeftijd van medewerkers, verdeling mannen/vrouwen per gemeente op 31-12-2011

Peildatum 31-12-2011	Mannen	Vrouwen	Totaal
Bladel	49,79	44,52	<b>47,16</b>
Eersel	46,63	44,44	<b>45,54</b>
Oirschot	47,48	42,85	<b>45,17</b>
Reusel –De Mierden	48,62	43,68	<b>46,15</b>
SK	46,60	46,19	<b>46,40</b>
<b>Totaal</b>	<b>47,82</b>	<b>44,34</b>	<b>46,08</b>

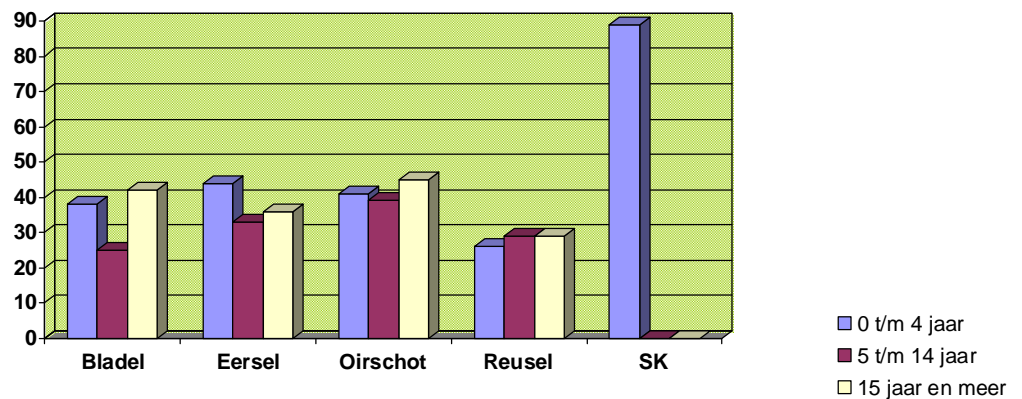
De gemiddelde leeftijd van de medewerkers van de Kempengemeenten is over 2011 gerekend: **46,08** jaar. Mannen zijn gemiddeld 47,82 jaar en vrouwen 44,34 jaar. De Kempengemeenten onderling verschillen niet zoveel, met uitzondering van de gemeente Bladel waar de gemiddelde leeftijd iets hoger is. De gemeente Bladel heeft relatief veel medewerkers boven de 50 jaar. De gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking in 2011 is **41,2** jaar (CBS).

## 6.5. Diensttijdopbouw

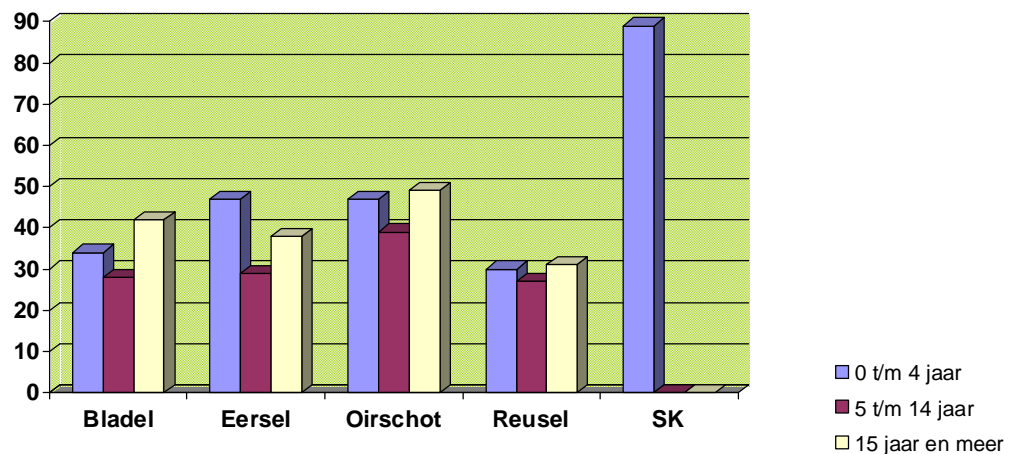
### 6.5.1 Diensttijdopbouw in categorieën 4 Kempengemeenten en SK



### 6.5.2 Diensttijdopbouw in categorieën per gemeente op 31-12-2011



### 6.5.3 Diensttijdopbouw in categorieën per gemeente op 31-12-2010



De cijfers van de diensttijdopbouw waren in 2010 vertroebeld door de overgang van medewerkers naar de SK. De diensttijdopbouw loopt nu weer in de pas. Echter door de overgang van medewerkers naar de SK is het aantal in de categorie 0 t/m 4 jaar fors toegenomen. Deze medewerkers waren (in de meeste gevallen) werkzaam voor de Kempengemeenten maar zijn weer gestart bij '0'.

## 6.6. Mobiliteit

### 6.6.1 Instroom en uitstroom 4 Kempengemeenten + SK

	Instroom	Uitstroom
2011	35	50
2010	122	112
2009	50	25
2008	47	44
2007	36	41

### 6.6.2 Instroom en uitstroom per gemeenten in 2011

Kalenderjaar 2011	Instroom	Uitstroom
Bladel	10	9
Eersel	4	5
Oirschot	12	23
Reusel-De Mierden	4	8
SK	5	5
<b>Totaal</b>	<b>35</b>	<b>50</b>

### 6.6.3 Instroom en uitstroom per gemeente in 2010

Kalenderjaar 2010	Instroom	Uitstroom
Bladel	9	38
Eersel	6	20
Oirschot	12	28
Reusel-De Mierden	5	25
SK	90	1
<b>Totaal</b>	<b>122</b>	<b>112</b>

Als de in- en uitstroom van SK medewerkers niet wordt meegenomen in 2010 dan zien we alsnog een daling van de instroom in 2011 ten opzichte van 2009. Verklaringen voor de daling van de instroom zijn te vinden in de gevolgen van de economische crisis. Medewerkers kiezen voor zekerheid en zijn honkvaster geworden waardoor er minder vacatures zijn ontstaan. De uitstroom is ten opzichte van 2009 fors toegenomen. Dit komt mede door de overgang van de medewerkers (10) van Woningbouw Oirschot naar Laurentius. De uitstroom wordt ook beïnvloed door de vergrijzing van de beroepsbevolking en bijbehorende natuurlijke uitstroom door gebruikmaking van (pré) pensioenvoorzieningen.

### 6.6.4 Vacatures per gemeente in 2011

	Aantal vacatures	Ingevuld
Bladel	9	8
Eersel	6	6
Oirschot	4	3
Reusel-De Mierden	11	11
SK	4	4
<b>Totaal</b>	<b>34</b>	<b>32</b>



## 6.6.4 Analyse Instroom per gemeente in 2011

2011	schoolverlater	Bedrijfsleven	Overheid	Overig
Bladel	0	3	3	4
Eersel	0	2	2	0
Oirschot	3	4	5	0
Reusel-De Mierden	0	0	3	1
SK	0	4	1	0
<b>Totaal</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>5</b>

## 6.6.5 Analyse Instroom per gemeente in 2010

2010	schoolverlater	Bedrijfsleven	Overheid	Overig
Bladel	0	3	4	2
Eersel	0	3	2	1
Oirschot	2	6	3	1
Reusel-De Mierden	1	2	2	0
SK	0	2	88	0
<b>Totaal</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>99</b>	<b>4</b>

In 2011 is er een toename in het aantal instromers vanuit het bedrijfsleven. De reden is ook te vinden in de gevolgen van de economische crisis. In tijden van onzekerheid is de overheid meer in trek als werkgever.

## 6.6.6 Analyse Uitstroom per gemeenten in 2011

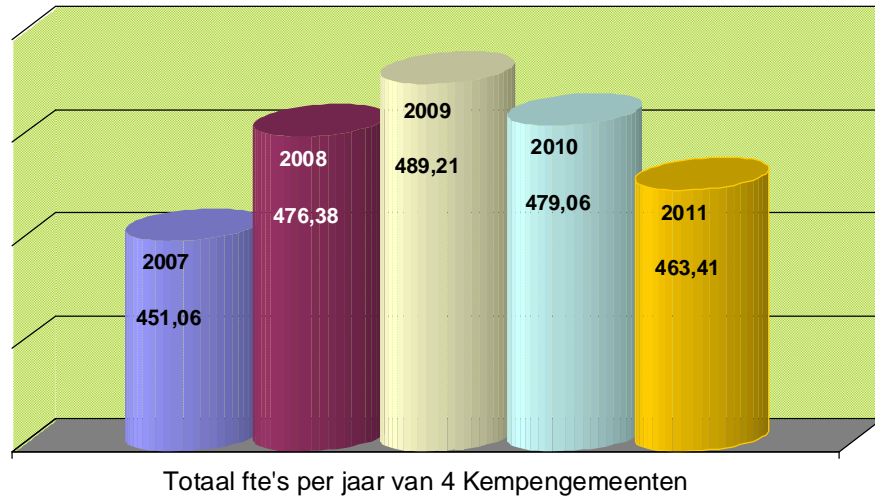
2011	Pensioen	Bedrijfsleven	Overheid	Overig
Bladel	3	0	6	0
Eersel	3	1	0	1
Oirschot	3	10	3	7
Reusel-De Mierden	3	5	0	0
SK	0	3	1	1
<b>Totaal</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>9</b>

## 6.6.7 Analyse Uitstroom per gemeente in 2010

2010	Pensioen	Bedrijfsleven	Overheid	Overig
Bladel	1	2	32	3
Eersel	3	2	14	1
Oirschot	3	1	18	6
Reusel-De Mierden	2	0	19	4
SK	0	0	1	0
<b>Totaal</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>84</b>	<b>14</b>

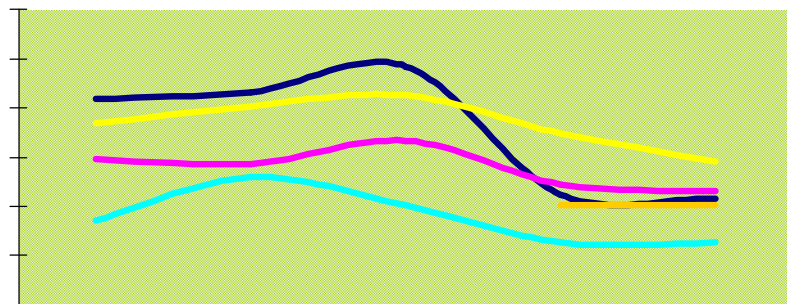
### 6.7 Formatieontwikkeling

#### 6.7.1 Formatieplaatsen van de 4 Kempengemeenten en SK in functie-eenheden (fte's)



Formatieplaatsen	Fte's
31-12-2011	463,41
31-12-2010	479,06
31-12-2009	489,21
31-12-2008	476,38
31-12-2007	451,06

#### 6.7.2 Formatieplaatsen per gemeente van 2007 t/m 2011



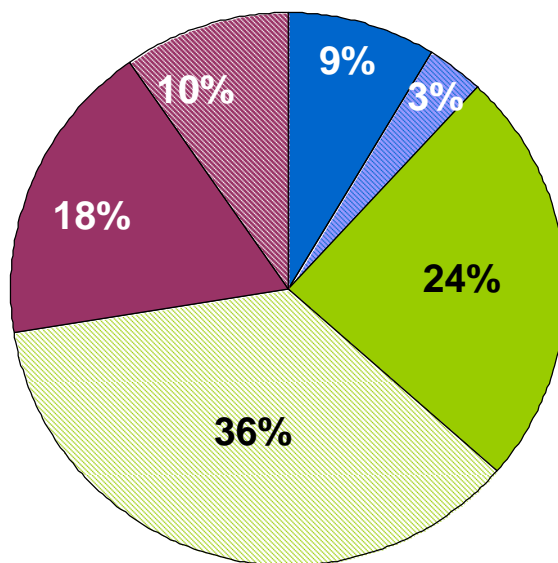
	2007	2008	2009	2010	2011
Bladel	133,74	136,51	147,05	94,78	93,17
Eersel	109,21	107,16	116,77	98,88	96,04
Oirschot	123,74	130,9	135,1	119,64	108,25
Reusel	84,37	101,81	90,29	75,31	75,2
SK	-	-	-	90,45	90,75

De formatieontwikkeling voor de totale Kempengemeenten laat een daling zien in 2011. Dit als gevolg van de samenwerking, bezuinigingen en het slimmer en efficiënter inrichten van werkprocessen.

## 6.8 Overzicht salarisschaalstructuur (functioneel en naar geslacht)

### 6.8.1 Salarisschaalopbouw in categorieën, verdeling mannen/vrouwen 4 Kempengemeenten incl. SK

Peildatum	Schaal 1 t/m 5		Schaal 6 t/m 9		Schaal 10 en hoger	
	M	V	M	V	M	V
31-12-2011	45	17	126	186	91	50
31-12-2010	47	18	127	189	97	52
31-12-2009	55	22	123	181	91	47
31-12-2008	52	26	116	171	80	38
31-12-2007	56	25	112	159	87	29



- Man schaal 1 t/m 5
- Vrouw schaal 1 t/m 5
- Man schaal 6 t/m 9
- Vrouw schaal 6 t/m 9
- Man schaal 10 en hoger
- Vrouw schaal 10 en hoger

### 6.8.2 Salarisschaalopbouw in categorieën, verdeling mannen/vrouwen per gemeente op 31-12-2011

	Schaal 1 t/m 5		Schaal 6 t/m 9		Schaal 10 en hoger	
	M	V	M	V	M	V
31-12-2011						
Bladel	6	5	30	35	21	8
Eersel	10	5	20	40	24	14
Oirschot	21	2	25	48	18	10
Reusel-De Mierden	8	2	21	33	11	9
Sk	0	3	30	30	17	9
<b>Totaal</b>	<b>45</b>	<b>17</b>	<b>126</b>	<b>186</b>	<b>91</b>	<b>50</b>

### 6.8.3 Salarisschaalopbouw in categorieën, verdeling mannen/vrouwen per gemeente op 31-12-2010

	Schaal 1 t/m 5		Schaal 6 t/m 9		Schaal 10 en hoger	
	M	V	M	V	M	V
31-12-2010						
Bladel	6	6	29	34	22	7
Eersel	10	5	23	38	23	15
Oirschot	20	2	27	53	23	10
Reusel-De Mierden	10	2	20	32	13	11
Sk	1	3	28	32	16	9
<b>Totaal</b>	<b>47</b>	<b>18</b>	<b>127</b>	<b>189</b>	<b>97</b>	<b>52</b>

In de salarisschaalopbouw zijn geen grote verschillen ten opzichte van eerdere jaren te zien. Wel blijkt dat de eerdere trendmatige stijging van het aantal vrouwen in hogere salarisschalen in 2011 niet doorzet.



## 6.9 Percentage opleidingsbudget van de loonsom

### 6.9.1 Percentage opleidingsbudget 4 Kempengemeenten incl. SK

Kalenderjaar	Opleidingen / seminars	Loonsom ambtelijke organisatie	Percentage opleidingen van loonsom
2011	507.868	25.130.303	2,02%
2010	484.861	25.778.255	1,80%
2009	415.240	24.531.628	1,69%
2008	467.787	22.729.487	2,05%

### 6.9.2 Percentage opleidingsbudget per gemeente in 2011

Kalenderjaar 2011	Opleidingen/ seminars	Loonsom ambtelijke organisatie	Percentage opleidingen van loonsom
Bladel	73.000	5.107.059	1,43%
Eersel	120.000	5.431.451	2,21%
Oirschot	75.788	6.126.716	1,24%
Reusel-De Mierden	105.817	4.079.742	2,59%
SK	142.993	4.453.136	3,21%
<b>Totaal</b>	<b>517.598</b>	<b>25.130.303</b>	<b>2,14%</b>

De loonsom van de gemeenten Bladel en Reusel de Mierden zijn in 2011 gedaald ten opzichte van 2010. Dit komt door de overgang per 1 juni 2010 van medewerkers van Bladel naar de ISD, en van Reusel de Mierden naar de LM-groep. In de formatie is dit verschil duidelijk zichtbaar tussen de jaren 2009 en 2010. Echter deze medewerkers drukken in 2010 nog op de ambtelijke loonsom (niet meer op de formatie per 31-12-2010). Vandaar dat het verschil in loonsom pas tussen de jaren 2010 en 2011 zichtbaar wordt.

### 6.9.3 Percentage opleidingsbudget per gemeente in 2010

Kalenderjaar 2010	Opleidingen/ seminars	Loonsom ambtelijke organisatie	Percentage opleidingen van loonsom
Bladel	105.580	5.830.850	1,81%
Eersel	102.850	5.959.028	1,73%
Oirschot	66.158	6.663.835	0,99%
Reusel-De Mierden	68.464	4.649.930	1,47%
SK	141.809	2.377.612	5,96%
<b>Totaal</b>	<b>484.861</b>	<b>25.778.255</b>	<b>1,80%</b>

## 6.10 Stagiair(e)s naar opleidingsniveau

### 6.10.1 Opleidingsniveau stagiair(e)s 4 Kempengemeenten incl. SK

	LBO	MBO	HBO/Academisch
2011	0	7	26
2010	0	14	22
2009	0	8	9
2008	0	10	13

### 6.10.2 Opleidingsniveau stagiair(e)s per gemeente in 2011

2011	LBO	MBO	HBO/Academisch
Bladel	0	0	5
Eersel	0	0	6
Oirschot	0	3	7
Reusel –De Mierden	0	3	2
SK	0	1	6
<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>26</b>

### 6.10.3 Opleidingsniveau stagiair(e)s per gemeente in 2010

2010	LBO	MBO	HBO/Academisch
Bladel	0	2	5
Eersel	0	7	6
Oirschot	0	2	6
Reusel –De Mierden	0	1	2
SK	0	2	3
<b>Totaal</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>22</b>



## 6.11 Ziekteverzuim

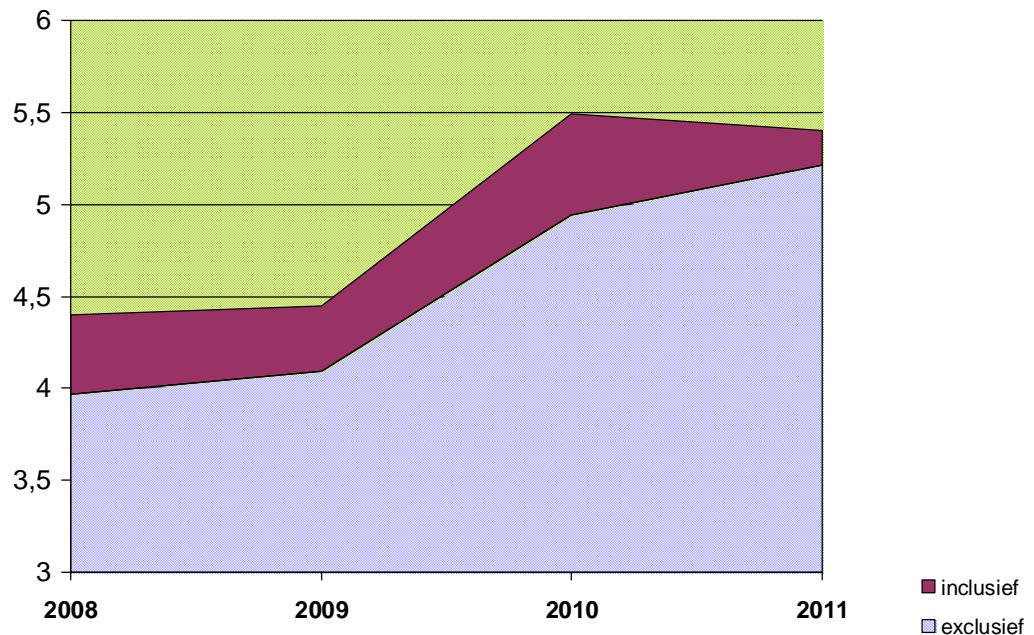
Definitie gehanteerde begrippen

- ☞ ziekteverzuimpercentage = totaal aantal verzuimde kalenderdagen in bepaald jaar gedeeld door totaal aantal beschikbare kalenderdagen in bepaald jaar x 100%
- ☞ gemiddelde verzuimduur = totaal aantal verzuimde kalenderdagen van in een bepaald jaar afgesloten verzuimgevallen gedeeld door totaal aantal verzuimgevallen die in bepaald jaar zijn beëindigd
- ☞ meldingsfrequentie = totaal aantal ziekmeldingen in bepaald jaar gedeeld door gemiddeld aantal personeelsleden in bepaald jaar
- ☞ incl. = inclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof
- ☞ excl. = exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof

### 6.11.1 Verzuimstatistieken van de 4 Kempengemeenten incl. SK

	Verzuimpercentage		Gemiddelde verzuimduur		Meldingsfrequentie	
	incl.	excl.	incl.	excl.	incl.	excl.
2011	5,40	5,21	12,33	12,03	1,3	1,29
2010	5,49	4,94	12,72	11,67	1,34	1,32
2009	4,45	4,09	11,24	10,49	1,37	1,36
2008	4,40	3,97	12,44	11,47	1,26	1,25

Onderstaand in grafiek weergegeven verzuimpercentage van de 4 Kempengemeenten en SK.



Het gemiddelde verzuimpercentage **sector gemeenten** (exl en incl. verzuim langer dan 365 dagen) over 2011 is: **5,4%**. Dit betekent dat het verzuimpercentage (**5,21%**) van de 4 Kempengemeenten en SK over 2011 iets onder het landelijk gemiddelde ligt. Als we vergelijken met gemeenten van vergelijkbare omvang is het gemiddelde verzuimpercentage over 2011: **5,0%** en de gemiddelde meldingsfrequentie **1,3**.

## 6.11.2 Verzuimstatistieken per gemeente in 2011

2011	Verzuimpercentage		Gemiddelde verzuimduur		Meldingsfrequentie	
	incl.	excl.	incl.	excl.	incl.	excl.
Bladel	5,37	5,22	13,76	13,57	1,17	1,15
Eersel	3,5	3,31	8,2	7,85	1,23	1,23
Oirschot	6,67	6,44	14,28	13,95	1,41	1,4
Reusel	4,88	4,88	10,21	10,21	1,45	1,45
SK	6,42	6,09	14,98	14,34	1,24	1,23
<b>Totaal</b>	<b>5,40</b>	<b>5,21</b>	<b>12,33</b>	<b>12,03</b>	<b>1,3</b>	<b>1,29</b>

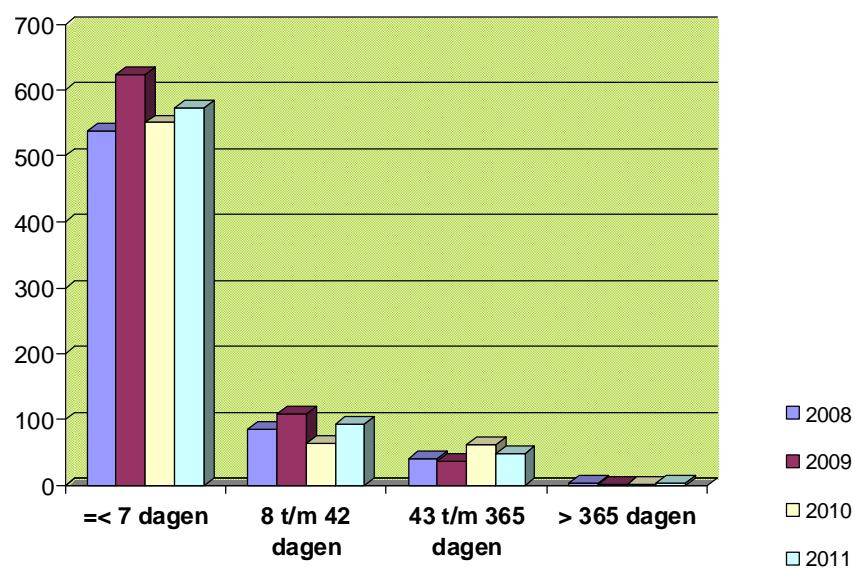
## 6.11.3 Verzuimstatistieken per gemeente in 2010

2010	Verzuimpercentage		Gemiddelde verzuimduur		Meldingsfrequentie	
	incl.	excl.	incl.	excl.	incl.	excl.
Bladel	5,44	4,80	13,67	12,42	1,20	1,18
Eersel	3,41	2,83	7,30	6,21	1,39	1,37
Oirschot	6,56	5,86	12,50	11,32	1,63	1,61
Reusel	4,77	3,94	10,83	9,08	1,30	1,28
SK	7,29	7,29	19,31	19,31	1,17	1,17
<b>Totaal</b>	<b>5,49</b>	<b>4,94</b>	<b>12,72</b>	<b>11,67</b>	<b>1,34</b>	<b>1,32</b>

## 6.11.4 Verzuimduur in categorieën van de 4 Kempengemeenten en SK

	tot 7 dagen		8 t/m 42 dagen		43 t/m 365 dagen		Meer dan 365 dagen		Totaal aantal verzuimdagen		Totaal aantal verzuimgevallen	
	incl.	excl.	incl.	excl.	incl.	excl.	incl.	excl.	incl.	excl.	incl.	excl.
2011	574	543	93	93	48	41	4	4	8.740	8.442	709	702
2010	551	551	94	93	63	53	1	1	11.399	10.254	710	700
2009	624	624	108	108	37	30	2	2	10.827	9.988	776	768
2008	539	539	86	86	41	32	4	4	9.184	8.172	650	641

Onderstaand in grafiek weergegeven de verzuimduur in categorieën van de 4 Kempengemeenten en SK.





## 6.11.5 Verzuimduur in categorieën per gemeente in 2011

2011	tot 7 dagen		8 t/m 42 dagen		43 t/m 365 dagen		Meer dan 365 dagen		Totaal aantal verzuim dagen		Totaal aantal verzuim gevallen	
	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl
Bladel	83	81	33	33	9	7	1	1	1.829	1.778	133	131
Eersel	117	117	19	19	8	6	1	1	1.188	1.122	145	143
Oirschot	142	140	20	20	13	11	2	2	2.670	2.579	187	185
Reusel	111	111	9	9	6	6	0	0	1.286	1.286	126	126
SK	94	94	12	12	12	11	0	0	1.767	1.677	118	117
<b>Totaal</b>	<b>547</b>	<b>543</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>48</b>	<b>41</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8.740</b>	<b>8.442</b>	<b>709</b>	<b>702</b>

## 6.11.6 Verzuimduur in categorieën per gemeente in 2010

2010	tot 7 dagen		8 t/m 42 dagen		43 t/m 365 dagen		Meer dan 365 dagen		Totaal aantal verzuim dagen		Totaal aantal verzuim gevallen	
	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl
Bladel	106	106	19	19	15	12	0	0	2.439	2.009	140	138
Eersel	133	133	22	21	9	6	0	0	1.668	1.435	164	160
Oirschot	174	174	32	32	19	17	1	1	4.231	3.997	227	225
Reusel	97	97	11	11	10	8	0	0	1.683	1.435	118	116
SK	41	41	10	10	10	10	0	0	1.378	1.378	61	61
<b>Totaal</b>	<b>551</b>	<b>551</b>	<b>94</b>	<b>93</b>	<b>63</b>	<b>53</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11.399</b>	<b>10.254</b>	<b>710</b>	<b>700</b>

## 7. Vertrouwenspersoon

Bij vertrouwenspersonen kunnen medewerkers terecht met klachten over grensoverschrijdend gedrag. Hierbij kun je denken aan discriminatie, pesten, seksuele intimidatie, agressie en geweld. De vertrouwenspersoon is een eerste aanspreekpunt en begeleidt een klager in de afhandeling van de klacht en indien nodig met het op gang brengen van hulpverlening en/of nazorg. Hiertoe worden vertrouwenspersonen ook opgeleid. De vertrouwenspersoon heeft bij de uitoefening van zijn/ haar functie een geheimhoudingsplicht.

Gedurende 2011 is door de andere vertrouwenspersonen van de Kempengemeenten kritisch naar de beleidsnotitie en klachtenregeling ongewenst gedrag Kempengemeenten gekeken. De gezamenlijke vertrouwenspersonen hebben in oktober de aangepaste versie bij P&O De Kempen aangeleverd. De verwachting is dat deze beleidsnotitie en klachtenregeling in 2012 worden vastgesteld.

### Gemeente Bladel

In 2011 is er drie keer een beroep op de vertrouwenspersonen gedaan voor zaken die in aanmerking kwamen voor counseling en/of advisering. In een paar andere gevallen kon een luisterend oor worden geboden in een privékwestie of arbeidsconflict. In 2011 heeft er ook een paar keer overleg plaatsgevonden met vertrouwenspersonen van de andere gemeenten in de Kempen om tot een advies te komen over de nieuwe klachtenregeling ongewenst gedrag Kempengemeenten. Deze is voorgelegd aan P&O.

### Gemeente Eersel

Per 2011 zijn Jorg Prins en Monique van den Heuvel de nieuwe interne vertrouwenspersonen van de gemeente Eersel. Zij hebben begin 2011 de cursus Vertrouwenspersoon gevolgd en afgerond. Er zijn in 2011 twee casussen voorgelegd aan een vertrouwenspersoon van de gemeente Eersel.



### Gemeente Oirschot

In 2011 heeft niemand van de gemeente Oirschot een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon.

**Gemeente Reusel de Mierden**

Gemeente Reusel de Mierden heeft twee interne vertrouwenspersonen, Sabine Meijer en Jos Laarakker. Daarnaast is er via de arbodienst ook een externe vertrouwenspersoon. Maria Verhoeven is onze externe vertrouwenspersoon. Op basis van de klachtenregeling brengt de interne vertrouwenspersoon jaarlijks verslag uit aan het college over de werkzaamheden zoals die benoemd zijn in diezelfde regeling.

De interne vertrouwenspersonen zijn in 2011 niet formeel ingezet vanuit hun functie. Wel worden vertrouwenspersonen regelmatig benaderd vanuit hun functie, maar blijkt gaandeweg het gesprek dat de onderwerpen die dan besproken worden niet onder het grensoverschrijdend gedrag horen, waarbij de vertrouwenspersoon iemand verder in kan begeleiden. Dit heeft ook in 2011 een aantal keer plaatsgevonden. De vertrouwenspersonen geven dan duidelijk aan dat ze bij het besproken onderwerp geen rol hebben en waar mogelijk zetten ze uiteraard de collega op het juiste spoor.

Normaal gezien wordt dit met de externe vertrouwenspersoon besproken, zoals in de regeling is vastgelegd. Gezien de wisseling van de ARBO-dienst en de daaraan gekoppelde wisseling van de vertrouwenspersoon bleek dat in de praktijk deze keer wat lastig. Gezien het feit dat de vertrouwenspersonen niet formeel zijn ingezet lijkt dit ons deze keer dan ook van minder belang.

**SK**

Samen met de vertrouwenspersonen van de Kempengemeenten is in 2011 gezocht naar een oplossing voor de situatie dat er voor de medewerkers van de SK geen vertrouwenspersoon was aangewezen. Het resultaat hiervan is dat een medewerker van een willekeurige Kempengemeente of organisatieonderdeel vallende onder de SK een beroep kan doen op alle interne vertrouwenspersonen binnen de Kempengemeenten. Het OR platform heeft hiermee ingestemd op 27 juni 2011 en de directie op 7 juli 2011. In 2011 heeft niemand van de SK een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon.

## Bijlage Sociaal Jaarverslag 2011 gemeente Bladel, cijfers en tabellen

### Aantal personeelsleden met onderverdeling in mannen en vrouwen

Peildatum	Mannen	Vrouwen	Totaal
31-12-2011	57	48	105
31-12-2010	57	47	104
31-12-2009	64	65	129
31-12-2008	64	59	123
31-12-2007	64	53	117

### Verdeling mannen/vrouwen in relatie tot omvang dienstverband

Peildatum	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd
31-12-11	49	8	17	31	66	39
31-12-10	51	6	18	29	69	35
31-12-09	56	8	21	44	77	52
31-12-08	55	9	18	41	73	50
31-12-07	51	13	18	35	69	48

### Leeftijdsopbouw van de organisatie in leeftijdscategorieën (%)

peildatum	< 20 jaar	20-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50-59 jaar	60+
31-12-11	0	12,4	14,3	19,0	46,7	7,6
31-12-10	0	8,7	17,3	22,1	43,3	8,7
31-12-09	0	7,8	18,6	24,8	41,1	7,8
31-12-08	0	4,9	18,7	30,1	41,5	4,9
31-12-07	0	6,0	12,8	34,2	42,7	4,3

### Gemiddelde leeftijd van de organisatie met onderverdeling in mannen en vrouwen

Peildatum	Mannen	Vrouwen	Totaal
31-12-2011	49,79	44,52	47,38
31-12-2010	49,39	44,68	47,26
31-12-2009	49,14	43,2	46,44
31-12-2008	49,1	44,3	46,7
31-12-2007	49,2	45	47,1

### Duur van het dienstverband van de medewerkers

Peildatum	0 t/m 4 jaar	5 t/m 14 jaar	15 jaar of langer
31-12-2011	38	25	42
31-12-2010	34	28	42
31-12-2009	47	32	50
31-12-2008	39	34	50
31-12-2007	27	37	53

### In- en uitstroom van de organisatie

	Instroom	Uitstroom
2011	10	9
2010	9	38
2009	19	9
2008	16	10
2007	13	12

**Analyse instroom**

Kalenderjaar	Schoolverlater	Bedrijfsleven	Overheid	Overig
2011	0	3	3	4
2010	0	3	4	2
2009	0	4	3	12
2008	1	4	7	3
2007	0	4	4	5

**Analyse uitstroom**

Kalenderjaar	Overheid	Bedrijfsleven	Pensioen	Overig
2011	6	0	3	0
2010	32	2	1	3
2009	6	0	2	1
2008	5	2	3	0
2007	6	3	2	1

**Formatie-ontwikkeling**

Formatieplaatsen	Fte's
31-12-2011	93,17
31-12-2010	94,78
31-12-2009	147,05
31-12-2008	136,51
31-12-2007	133,74

**Salarisschaal structuur onderverdeeld in mannen en vrouwen**

Peildatum	Schaal 1 t/m 5		Schaal 6 t/m 9		Schaal 10 en hoger	
	M	V	M	V	M	V
31-12-11	6	5	30	35	21	8
31-12-10	6	6	29	34	22	7
31-12-09	9	11	30	46	25	8
31-12-08	12	13	29	41	23	5
31-12-07	13	11	29	38	21	5

**Besteed opleidingsbudget**

Kalenderjaar	Opleidingen / seminars	Loonsom ambtelijke organisatie	Percentage opleidingen van loonsom
2011	73.000	5.099.425	1,43
2010	105.580	5.830.850	1,81
2009	88.456	6.068.023	1,46
2008	149.000	5.533.500	2,69
2007	117.000	5.025.000	2,33

**Stagiaires naar opleidingsniveau**

	LBO	MBO	HBO/Academisch
2011	0	0	5
2010	0	2	5
2009	0	0	1
2008	0	1	2
2007	0	1	4

### Ziekteverzuim percentage, verzuimduur en verzuimfrequentie

	Verzuimpercentage		Gemiddelde verzuimduur		Meldingsfrequentie	
	incl. zwangerschap- en bevallings- verlof	excl. zwanger- schaps- en bevallings- verlof	incl. zwanger- schaps- en bevallings- verlof	excl. zwanger- schaps- en bevallings- verlof	incl. zwanger- schaps- en bevallings- verlof	excl. zwanger- schaps- en bevallings- verlof
2011	5,37	5,22	13,76	13,57	1,17	1,15
2010	5,44	4,8	13,67	12,42	1,2	1,18
2009	4,09	3,41	10,94	9,32	1,31	1,28
2008	3,13	2,87	8,49	7,8	1,304	1,304
2007	3,12	2,86	9,37	8,63	1,16	1,15

### Ziekteverzuim, kort, middellang, lang en totaal aantal verzuimdagen en -gevallen

	tot 7 dagen		8 t/m 42 dagen		43 t/m 365 dagen		Meer dan 365 dagen		Totaal aantal verzuimdagen		Totaal aantal verzuimgevallen	
	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl
2011	83	81	33	33	9	7	1	1	<b>1829</b>	<b>1778</b>	<b>133</b>	<b>131</b>
2010	106	106	19	19	15	12	0	0	2439	2009	140	138
2009	163	163	30	30	9	7	0	0	3316	2957	208	205
2008	137	137	24	24	5	4	1	1	1481	1302	167	166
2007	118	118	14	14	10	9	1	1	1340	1225	143	142

## Bijlage Sociaal jaarverslag 2011 gemeente Eersel, cijfers en tabellen

### Aantal personeelsleden met onderverdeling in mannen en vrouwen

Peildatum	Mannen	Vrouwen	Totaal
31-12-2011	54	59	113
31-12-2010	56	58	114
31-12-2009	67	64	131
31-12-2008	63	63	126
31-12-2007	68	57	125

### Verdeling mannen/vrouwen in relatie tot omvang dienstverband

Peildatum	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd
31-12-11	45	9	16	43	61	52
31-12-10	45	11	14	44	59	55
31-12-09	55	12	14	50	69	62
31-12-08	52	11	11	52	63	63
31-12-07	56	12	11	46	67	58

### Leeftijdsopbouw van de organisatie in leeftijdscategorieën (%)

peildatum	< 20 jaar	20-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50-59 jaar	60+
31-12-11	0,0	5,3	20,4	37,1	29,2	8,0
31-12-10	0,9	4,4	25,4	33,3	29,8	6,1
31-12-09	0,0	6,1	23,7	37,4	25,2	7,6
31-12-08	0,0	6,4	22,2	39,7	25,4	6,3
31-12-07	0,8	7,2	25,7	43,0	18,4	5,7

### Gemiddelde leeftijd van de organisatie met onderverdeling in mannen en vrouwen

Peildatum	Mannen	Vrouwen	Totaal
31-12-2011	46,63	44,44	45,49
31-12-2010	46,50	44,14	45,30
31-12-2009	46,63	43,39	45,05
31-12-2008	46,62	42,48	44,55
31-12-2007	46,84	40,86	44,11

### Duur van het dienstverband van de medewerkers

Peildatum	0 t/m 4 jaar	5 t/m 14 jaar	15 jaar of langer
31-12-2011	44	33	36
31-12-2010	47	29	38
31-12-2009	53	38	40
31-12-2008	49	36	41
31-12-2007	41	39	45

### In- en uitstroom van de organisatie

	Instroom	Uitstroom
2011	4	5
2010	6	20
2009	14	9
2008	13	12
2007	16	16

**Analyse instroom**

Kalenderjaar	Schoolverlater	Bedrijfsleven	Overheid	Overig
2011	0	2	2	0
2010	0	3	2	1
2009	0	4	7	3
2008	0	2	7	4
2007	0	8	4	4

**Analyse uitstroom**

Kalenderjaar	Overheid	Bedrijfsleven	Pensioen	Overig
2011	0	1	3	1
2010	14	2	3	1
2009	1	5	0	3
2008	7	0	4	0
2007	7	4	2	1

**Formatie-ontwikkeling**

Formatieplaatsen	Fte's
31-12-2011	96,04
31-12-2010	98,88
31-12-2009	116,77
31-12-2008	107,16
31-12-2007	109,21

**Salarisschaal structuur onderverdeeld in mannen en vrouwen**

Peildatum	Schaal 1 t/m 5		Schaal 6 t/m 9		Schaal 10 en hoger	
	M	V	M	V	M	V
31-12-11	10	5	20	40	24	14
31-12-10	10	5	23	38	23	15
31-12-09	10	7	30	42	27	15
31-12-08	9	7	29	42	25	14
31-12-07	10	7	29	40	29	10

**Besteed opleidingsbudget**

Kalenderjaar	Opleidingen / seminars	Loonsom ambtelijke organisatie	Percentage opleidingen van loonsom
2011	120.000	5.431.451	2,21
2010	102.850	5.959.028	1,73
2009	154.750	6.133.469	2,52
2008	103.300	5.812.794	1,78
2007	112.750	5.326.856	2,12

**Stagiaires naar opleidingsniveau**

	LBO	MBO	HBO/Academisch
2011	0	0	6
2010	0	7	6
2009	0	6	3
2008	0	7	7
2007	2	3	3



**Ziekteverzuim percentage, verzuimduur en verzuimfrequentie**

	Verzuimpercentage		Gemiddelde verzuimduur		Meldingsfrequentie	
	incl.	excl.	incl.	excl.	incl.	excl.
2011	3,50	3,31	8,2	7,85	1,23	1,23
2010	3,41	2,83	7,3	6,21	1,39	1,37
2009	4,67	4,54	12,5	12,23	1,31	1,3
2008	4,86	4,51	14,81	13,93	1,14	1,13
2007	3,84	3,45	15,15	13,81	0,89	0,88

**Ziekteverzuim, kort, middellang en lang en totaal aantal verzuimdagen en -gevallen**

	tot 7 dagen		8 t/m 42 dagen		43 t/m 365 dagen		Meer dan 365 dagen		Totaal aantal verzuimdagen		Totaal aantal verzuimgevallen	
	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl
2011	117	117	19	19	8	6	1	1	1188	1122	145	143
2010	133	133	22	21	9	6	0	0	1668	1435	164	160
2009	148	148	22	22	10	9	0	0	2383	2323	180	179
2008	132	132	16	16	14	12	1	1	2749	2583	163	161
2007	91	91	17	17	19	17	0	0	2498	2302	127	125

## Bijlage Sociaal jaarverslag 2011 gemeente Oirschot, cijfers en tabellen

### Aantal personeelsleden met onderverdeling in mannen en vrouwen

Peildatum	Mannen	Vrouwen	Totaal
31-12-2011	64	60	<b>124</b>
31-12-2010	70	65	<b>135</b>
31-12-2009	81	70	<b>151</b>
31-12-2008	68	68	<b>136</b>
31-12-2007	68	62	<b>130</b>

### Verdeling mannen/vrouwen in relatie tot omvang dienstverband

Peildatum	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd
31-12-11	57	7	16	44	<b>73</b>	<b>51</b>
31-12-10	63	7	15	50	<b>78</b>	<b>57</b>
31-12-09	69	12	20	50	<b>89</b>	<b>62</b>
31-12-08	62	6	21	47	<b>83</b>	<b>53</b>
31-12-07	60	8	14	48	<b>74</b>	<b>56</b>

### Leeftijdopbouw van de organisatie in leeftijdscategorieën (%)

peildatum	< 20 jaar	20-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50-59 jaar	60+
31-12-11	0	6,5	25,8	28,2	35,5	4,0
31-12-10	0	5,19	24,44	29,63	34,81	5,93
31-12-09	0	5,30	25,83	32,45	31,13	5,30
31-12-08	0	8,82	21,32	35,29	28,68	5,88
31-12-07	0	8,46	24,62	33,08	29,23	4,62

### Gemiddelde leeftijd van de organisatie met onderverdeling in mannen en vrouwen

Peildatum	Mannen	Vrouwen	Totaal
31-12-2011	47,48	42,85	<b>42,26</b>
31-12-2010	48,03	42,82	<b>45,52</b>
31-12-2009	47,59	42,04	<b>44,94</b>
31-12-2008	47,85	41,19	<b>44,52</b>
31-12-2007	47,01	41,34	<b>44,31</b>

### Duur van het dienstverband van de medewerkers

Peildatum	0 t/m 4 jaar	5 t/m 14 jaar	15 jaar of langer
31-12-2011	41	39	45
31-12-2010	47	39	49
31-12-2009	52	43	56
31-12-2008	46	37	53
31-12-2007	42	35	53

### In- en uitstroom van de organisatie

	Instroom	Uitstroom
2011	12	23
2010	12	28
2009	11	5
2008	2	7
2007	1	5

**Analyse instroom**

Kalenderjaar	Schoolverlater	Bedrijfsleven	Overheid	Overig
2011	3	4	5	0
2010	2	6	3	1
2009	0	3	6	2
2008	0	2	7	4
2007	0	8	4	4

**Analyse uitstroom**

Kalenderjaar	Overheid	Bedrijfsleven	Pensioen	Overig
2011	3	10	3	7
2010	18	1	3	6
2009	4	0	1	0
2008	4	0	2	0
2007	5	0	0	0

**Formatie-ontwikkeling**

Formatieplaatsen	Fte's
31-12-2011	108,25
31-12-2010	119,64
31-12-2009	135,1
31-12-2008	130,9
31-12-2007	123,74

**Salarisschaal structuur onderverdeeld in mannen en vrouwen**

Peildatum	Schaal 1 t/m 5		Schaal 6 t/m 9		Schaal 10 en hoger	
	M	V	M	V	M	V
31-12-11	21	2	25	48	18	10
31-12-10	20	2	27	53	23	10
31-12-09	20	2	38	53	24	14
31-12-08	21	2	30	54	17	12
31-12-07	21	2	30	50	17	10

**Besteed opleidingsbudget**

Kalenderjaar	Opleidingen / seminars	Loonsom ambtelijke organisatie	Percentage opleidingen van loonsom
2011	75.788	6.126.716	1,24
2010	66.158	6.663.835	0,99
2009	71.270	7.127.688	1,00
2008	108.203	6.566.021	1,65
2007	79.515	6.073.991	1,31

**Stagiaires naar opleidingsniveau**

	LBO	MBO	HBO/Academisch
2011	0	3	7
2010	0	2	6
2009	0	0	3
2008	0	2	3
2007	0	4	7

**Ziekteverzuim percentage, verzuimduur en verzuimfrequentie**

	Verzuimpercentage		Gemiddelde verzuimduur		Meldingsfrequentie	
	incl.	excl.	incl.	excl.	incl.	excl.
2011	6,67	6,44	14,28	13,95	1,41	1,40
2010	6,56	5,86	12,5	11,32	1,63	1,61
2009	4,38	3,73	8,32	7,20	1,64	1,63
2008	5,30	4,18	12,35	10,05	1,55	1,50
2007	4,15	3,92	9,63	9,14	1,58	1,57

**Ziekteverzuim, kort, middellang en lang en totaal aantal verzuimdagen en -gevallen**

	tot 7 dagen		8 t/m 42 dagen		43 t/m 365 dagen		Meer dan 365 dagen		Totaal aantal verzuimdagen		Totaal aantal verzuimgevallen	
	Incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl
2011	142	140	20	20	13	11	2	2	2670	2579	187	185
2010	174	174	32	32	19	17	1	1	4231	3997	227	225
2009	207	207	30	30	12	8	0	0	2551	2131	247	243
2008	170	170	31	31	13	7	1	1	2856	2189	215	209
2007	176	176	30	30	8	7	1	1	2374	2260	215	214

**Sociaal jaarverslag 2011**  
**gemeente Reusel –De Mierden, cijfers en tabellen**

**Aantal personeelsleden met onderverdeling in mannen en vrouwen**

Peildatum	Mannen	Vrouwen	Totaal
31-12-2011	40	44	<b>84</b>
31-12-2010	43	45	<b>88</b>
31-12-2009	56	52	<b>108</b>
31-12-2008	53	45	<b>98</b>
31-12-2007	56	40	<b>96</b>

**Verdeling mannen/vrouwen in relatie tot omvang dienstverband**

Peildatum	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd
31-12-11	35	5	10	34	<b>45</b>	<b>39</b>
31-12-10	35	8	11	34	<b>46</b>	<b>42</b>
31-12-09	48	8	10	42	<b>58</b>	<b>50</b>
31-12-08	46	7	10	35	<b>56</b>	<b>42</b>
31-12-07	47	9	6	34	<b>53</b>	<b>43</b>

**Leeftijdopbouw van de organisatie in leeftijdscategorieën (%)**

peildatum	< 20 jaar	20-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50-59 jaar	60+
31-12-11	0	7,15	22,61	27,38	36,90	5,96
31-12-10	0	9,09	21,59	27,27	36,36	5,68
31-12-09	0	8,33	15,74	32,41	38,89	4,63
31-12-08	0	9,18	15,31	33,67	37,76	4,08
31-12-07	0	7,29	16,67	34,38	37,5	4,17

**Gemiddelde leeftijd van de organisatie met onderverdeling in mannen en vrouwen**

Peildatum	Mannen	Vrouwen	Totaal
31-12-2011	48,62	43,68	<b>46,04</b>
31-12-2010	48,84	42,20	<b>45,44</b>
31-12-2009	48,82	42,74	<b>46,02</b>
31-12-2008	48,42	42,13	<b>45,53</b>
31-12-2007	48,82	42,55	<b>46,2</b>

**Duur van het dienstverband van de medewerkers**

Peildatum	0 t/m 4 jaar	5 t/m 14 jaar	15 jaar of langer
31-12-2011	26	29	29
31-12-2010	30	27	31
31-12-2009	35	30	43
31-12-2008	37	21	40
31-12-2007	29	26	41

**In- en uitstroom van de organisatie**

	Instroom	Uitstroom
2011	4	8
2010	5	25
2009	6	2
2008	16	15
2007	6	8

**Analyse instroom**

Kalenderjaar	Schoolverlater	Bedrijfsleven	Overheid	Overig
2011	0	0	3	1
2010	1	2	2	0
2009	0	3	2	1
2008	1	2	7	6
2007	1	1	3	1

**Analyse uitstroom**

Kalenderjaar	Overheid	Bedrijfsleven	Pensioen	Overig
2011	0	5	3	0
2010	19	0	2	4
2009	0	0	1	1
2008	9	0	3	3
2007	5	0	1	2

**Formatie-ontwikkeling**

Formatieplaatsen	Fte's
31-12-2011	75,2
31-12-2010	75,31
31-12-2009	90,29
31-12-2008	101,81
31-12-2007	84,37

**Salarisschaal structuur onderverdeeld in mannen en vrouwen**

Peildatum	Schaal 1 t/m 5		Schaal 6 t/m 9		Schaal 10 en hoger	
	M	V	M	V	M	V
31-12-11	8	2	21	33	11	9
31-12-10	10	2	20	32	13	11
31-12-09	16	2	25	40	15	10
31-12-08	10	4	28	34	15	7
31-12-07	12	5	24	31	20	4

**Besteed opleidingsbudget**

Kalenderjaar	Opleidingen / seminars	Loonsom ambtelijke organisatie	Percentage opleidingen van loonsom
2011	105.817	4.079.742	2,59
2010	68.464	4.649.930	1,47
2009	100.764	4.551.074	2,21
2008	107.284	4.817.172	2,23
2007	89.365	4.655.306	1,92

**Stagiaires naar opleidingsniveau**

	LBO	MBO	HBO/Academisch
2011	0	3	2
2010	0	1	2
2009	0	2	2
2008	0	0	1
2007	0	0	0

**Ziekteverzuim percentage, verzuimduur en verzuimfrequentie**

	Verzuimpercentage		Gemiddelde verzuimduur		Meldingsfrequentie	
	incl.	excl.	incl.	excl.	incl.	excl.
2011	4,88	4,88	10,21	10,21	1,45	1,45
2010	4,77	3,94	10,83	9,08	1,30	1,28
2009	4,67	4,67	13,21	13,21	1,22	1,22
2008	4,30	4,30	14,09	14,09	1,06	1,06
2007	3,64	3,64	10,73	10,73	1,21	1,21

**Ziekteverzuim, kort, middellang, lang en totaal aantal verzuimdagen en-gevallen**

	tot 7 dagen		8 t/m 42 dagen		43 t/m 365 dagen		Meer dan 365 dagen		Totaal aantal verzuimdagen		Totaal aantal verzuimgevallen	
	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl
2011	111	111	9	9	6	6	0	0	1286	1286	126	126
2010	97	97	11	11	10	8	0	0	1683	1435	118	116
2009	106	106	26	26	6	6	2	2	2577	2577	141	141
2008	100	100	15	15	9	9	1	1	2098	2098	105	105
2007	103	103	24	24	7	7	0	0	1661	1661	118	118

## Sociaal jaarverslag 2011

### Samenwerking Kempengemeenten, cijfers en tabellen

#### Aantal personeelsleden met onderverdeling in mannen en vrouwen

Peildatum	Mannen	Vrouwen	Totaal
31-12-2011	47	42	89
31-12-2010	45	44	89

#### Verdeling mannen/vrouwen in relatie tot omvang dienstverband

Peildatum	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd	Voltijd	Deeltijd
31-12-11	39	8	5	37	44	45
31-12-10	38	7	4	40	42	47

#### Leeftijdsopbouw van de organisatie in leeftijdscategorieën (%)

peildatum	< 20 jaar	20-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50-59 jaar	60+
31-12-11	0	2,25	22,47	35,95	33,71	5,62
31-12-10	0	4,49	17,98	41,57	32,58	3,37

#### Gemiddelde leeftijd van de organisatie met onderverdeling in mannen en vrouwen

Peildatum	Mannen	Vrouwen	Totaal
31-12-2011	46,60	46,19	46,40
31-12-2010	45,93	46,05	45,99

#### Duur van het dienstverband van de medewerkers

Peildatum	0 t/m 4 jaar	5 t/m 14 jaar	15 jaar of langer
31-12-2011	89	0	0
31-12-2010	89	0	0

#### In- en uitstroom van de organisatie

	Instroom	Uitstroom
2011	5	5
2010	90	1

#### Analyse instroom

Kalenderjaar	Schoolverlater	Bedrijfsleven	Overheid	Overig
2011	0	4	1	0
2010	0	2	88	0

#### Analyse uitstroom

Kalenderjaar	Overheid	Bedrijfsleven	FPU	Overig
2011	1	3	0	1
2010	1	0	0	0

#### Formatie-ontwikkeling

Formatieplaatsen	Fte's
31-12-2010	90,75
31-12-2010	90,45

#### Salarisschaal structuur onderverdeeld in mannen en vrouwen

Peildatum	Schaal 1 t/m 5		Schaal 6 t/m 9		Schaal 10 en hoger	
	M	V	M	V	M	V
31-12-11	0	3	30	30	17	9
31-12-10	1	3	28	32	16	9



**Besteed opleidingsbudget**

Kalenderjaar	Opleidingen / seminars	Loonsom ambtelijke organisatie	Percentage opleidingen van loonsom
2011	142.993	4.453.136	3,21
2010	141.809	2.377.612	5,96

**Stagiaires naar opleidingsniveau**

	LBO	MBO	HBO/Academisch
2011	0	1	6
2010	0	2	3

**Ziekteverzuim percentage, verzuimduur en verzuimfrequentie**

	Verzuimpercentage		Gemiddelde verzuimduur		Meldingsfrequentie	
	incl.	excl.	incl.	excl.	incl.	excl.
2011	6,42	6,09	14,98	14,34	1,24	1,23
2010	7,29	7,29	19,31	19,31	1,17	1,17

**Ziekteverzuim, kort, middellang, lang en totaal aantal verzuimdagen en-gevallen**

	tot 7 dagen		8 t/m 42 dagen		43 t/m 365 dagen		Meer dan 365 dagen		Totaal aantal verzuimdagen		Totaal aantal verzuimgevallen	
	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl	incl	excl
2011	94	94	12	12	12	11	0	0	1767	1677	118	117
2010	41	41	10	10	10	10	0	0	1378	1378	61	61