

Vooruit!

Sociaal Jaarverslag
2012



Kempen gemeenten

Inhoud

Hoofdstuk	Pagina
1 Inhoudsopgave	2
2 Inleiding	3
3 Ontwikkelingen in de Kempen	4
4 Ontwikkelingen in personeelsbestand	8
5 Sociaal beleid	12
6 Vitaliteit	16
7 Medezeggenschap	20
8 Inzet P&O	22

Harrie Tuerlings



Menno Doeven



Inleiding

Harrie Tuerlings,
Burgemeester van Reusel-
De Mierden en portefeuillehouder
P&O de Kempen

Menno Doeven,
Gemeentesecretaris / Algemeen
directeur Reusel-De Mierden,
namens de directie verantwoordelijk
voor P&O

Het sociaal jaarverslag in een nieuw jasje met een inhoud die uitnodigt tot discussie en debat: dat is wat mij als bestuurder voor ogen stond bij de start van de voorbereidingen voor het Sociaal Jaarverslag 2012.

Het resultaat ligt voor u.

Gekozen is voor een opzet waarin een beperkt aantal onderwerpen de revue passeert. Maar wel onderwerpen die in alle organisaties hoogst actueel zijn.

We kijken terug maar vooral vooruit. Wat moeten we doen om onze organisaties sterker en daarmee toekomstbestendig te maken? Dit sociaal jaarverslag biedt stof om daar over na te denken en er met elkaar over te spreken!

Ik ben benieuwd naar uw reacties!

Een sociaal jaarverslag nieuwe stijl. Met een inhoud die tenminste tot de conclusie leidt dat door wat er door externe en interne ontwikkelingen op ons afkomt op het gebied van personeelsbeheer en personeelsbeleid, het dringend tijd wordt voor een doorwrocht Human Development Management. De tijd dat we routinematig ons werk konden doen ligt achter ons, het roer moet echt om. Een aanzet daartoe is gegeven in het vastgestelde afdelingsplan P&O De Kempen 2013/ 2014 met als subtitel "Wij halen het beste uit mensen en organisaties!"

De directie is zich van de noodzakelijkheid van veranderingen terdege bewust. Met zijn allen staan we voor de opgave om onze werkwijze zowel intern als met onze omgeving, drastisch te herzien. Dat betekent veel aandacht voor de mensen in onze organisaties en voor de toekomst van onze organisaties.

Dit sociaal jaarverslag helpt ons daarbij!

Regionale samenwerking

Vorig jaar heeft een bestuurlijke werkgroep “Vernieuwing en versnelling” een advies uitgebracht met als kern: de Kempen-gemeenten blijven bestuurlijk zelfstandig om daarmee dicht bij de burger te blijven en vormen één gezamenlijke ambtelijke organisatie. Elke gemeente is overtuigd van de noodzaak tot samenwerking, maar over de vorm en de richting wordt verschillend gedacht. Bladel, Eersel en Reusel-De Mierden kiezen voor één gezamenlijke ambtelijke organisatie. Bergeijk wil haar handen vrijhouden en Oirschot wil zich meer oriënteren op het stedelijk gebied. Onlangs verscheen een (voorlopig) rapport van de Adviescommissie Krachtig Bestuur in Brabant.

Belangrijkste adviezen:

- Versterk het stedelijk gebied in en rond Eindhoven.
- Vergroot de slagkracht door de vorming van twee of drie subregio's: de Peelland-gemeenten en (Groot) Kempen.

*Ruud Severijns,
Burgemeester van Oirschot en
voormalig voorzitter Samenwerking
Kempengemeenten*

Het eerste onderdeel is voor onze gemeenten van belang omdat de oriëntatie van Oirschot op het stedelijk gebied ondersteund wordt door de Adviescommissie. In het tweede onderdeel doet de Adviescommissie de suggestie een keuze te maken tussen de huidige samenwerking van de Kempen-gemeenten en het opschalen van deze samenwerking.

*‘Elke gemeente
is overtuigd van
de noodzaak tot
samenwerking...’*



*...maar over de
vorm en de richting
wordt verschillend
gedacht.’*

Er komt nu in onze regio een nieuwe bestuurlijke werkgroep die op basis van deze stukken met een nieuw advies komt.

Wij verwachten dat 2013 een belangrijk jaar gaat worden voor de toekomstige bestuurlijke vormgeving in onze regio.



*Boy Swachten,
Burgemeester van Bladel en
huidig voorzitter Samenwerking
Kempengemeenten*

Samenwerking in de praktijk

- ISD, SSC en P&O.
- Brandweer naar de Veiligheidsregio.
- In voorbereiding: vergunningverlening, toezicht en handhaving.
- Onderzocht wordt de mogelijke samenwerking op het gebied van belastingen en verzekeringen.
- Gewerkt wordt aan een gezamenlijk dienstverleningsconcept.
- Onderzoek naar samenwerking i.v.m. transitie zorg en welzijn.

Regionale samenwerking

Bram de Bruin, Medewerker Belastingen gemeente Bladel:

Samenwerking WOZ/belastingen

Al een groot aantal jaren wordt op het gebied van de Wet Waardering Onroerende Zaken (Wet WOZ) en gemeentelijke belastingen de samenwerking gezocht binnen de Kempen-gemeenten. In eerste instantie gebeurde dit alleen door periodiek een gezamenlijk werk-overleg te houden. Ook bij aanbestedingen wisten we elkaar te vinden zodat gelijke overeenkomsten konden worden gesloten en we een sterkere partij konden vormen om lagere prijzen te bedingen.

Tussen 2007 en 2012 hebben twee onderzoeken plaatsgevonden naar een meer structurele

manier van samenwerken. Om diverse redenen is een uiteindelijke samenwerking hierna niet van de grond gekomen.

De medewerkers van de clusters WOZ/belastingen zijn echter overtuigd van de meerwaarde die een samenwerking op deze vakgebieden heeft. Zeker op de gebieden van het verkleinen van de kwetsbaarheid en verbeteren van de kwaliteit willen we graag samenwerken. Diverse gemeenten moeten het doen met 1 of 1,5 medewerker (in fte's). Enkele weken uitval van (één van) deze medewerkers, om welke reden dan ook, leidt meteen tot grote problemen en achterstanden. Aangezien er door elke gemeente voor ettelijke miljoenen aan belastingen moeten worden geheven, is de noodzaak van het verkleinen van de kwetsbaarheid wel duidelijk.

Zoals aangegeven kan ook de kwaliteit verbeterd worden. Door de mensen bij elkaar te plaatsen kan er verdere specialisatie plaatsvinden. Binnen het cluster WOZ/belastingen is nu kennis nodig van de Wet WOZ, riool- en afvalstoffenheffing, leges, toeristenbelasting, heffing en bezwaar-afhandeling. Binnen een deelgebied als de WOZ of de leges kan al zoveel specialisatie worden opgedaan, dat iemand zich daar voltijds mee bezig zou kunnen houden.



Bram de Bruin

Als medewerkers willen we vanwege eerder genoemde redenen al heel lang graag overgaan tot samenwerking. In plaats van dat de samenwerking “top-down” wordt opgelegd, met alle nadelen van dien, is er dus de omgekeerde “bottom-up” beweging te zien. Deze beweging is vanuit de hoofden Midden van de verschillende gemeenten opgemerkt

en neergelegd bij de portefeuillehouders. Deze laatste groep heeft inmiddels (met uitzondering van de gemeente Oirschot), aangegeven dat een verder onderzoek plaats kan vinden naar een eenvoudige manier van samenwerken. Vanuit die situatie kan dan gedacht worden over het vormen van één belastingkantoor voor de Kempen.

Edwin Tutelaers, Senior beleidsmedewerker/ projectleider SSC de Kempen:

Vanuit mijn rol heb ik een breed blikveld over de vijf Kempengemeenten en de SK. Mijn werk speelt zich af op het scheidsveld tussen de inrichting van werkprocessen en de manier waarop je dat kunt faciliteren met ICT-oplossingen. Daarvoor telt als credo: hoe meer we hetzelfde doen in de Kempen hoe meer voordeel er te behalen is voor het collectief.

Het mooie daarbij is dat de grote leveranciers van overheid-ICT gaan inspelen op het bestaan van samenwerkingsverbanden zoals de onze; software wordt in de toekomst makkelijker inzetbaar voor meerdere gemeenten. Ook in de Kempense werkorganisaties zie ik dat door de meer gezamenlijke aanpak van doel en visie de samenwerking een impuls krijgt. Alleen al doordat steeds meer Kempencollega's elkaar op meer frequente basis zien en spreken vindt er als positieve bijwerking ook afstemming plaats over aanpak en methode. Door deze kleine onderlinge tips en trucs over hoe je je werk aanpakt bereik je dan al direct een efficiëntiewinst voor iedereen.



Edwin Tutelaers

“Hoe meer we hetzelfde doen in de Kempen hoe meer voordeel er te behalen is voor het collectief.”



Ine Leduc

Ine Leduc, Integrale veiligheid en Rampenbestrijding gemeente Bladel:

Mobiliteit is kansen pakken!

Jarenlang heb ik met veel plezier in het onderwijs gewerkt. Na enkele jaren ga je natuurlijk wel nadenken over je toekomst: wil ik dit werk blijven doen tot mijn pensionering, kan ik dit werk met plezier blijven doen tot mijn pensionering, ben ik voldoende voorbereid op mijn toekomst tot die leeftijd, wat zijn mijn mogelijkheden?

Ik houd van variatie en uitdagingen en ben daarom destijds ook lid geworden van de vrijwillige brandweer. Daar lagen voor mij veel uitdagingen en vanuit de gemeente kreeg ik de kans die ook op te pakken. Zodoende verplaatste mijn werkveld zich van het onderwijs naar de gemeentelijke brandweer. Ik kreeg de mogelijkheid van mijn hobby mijn beroep te maken. In een voor mij totaal nieuwe wereld doe je ook weer totaal nieuwe energie

op, die je ook weer in je beroep kunt stoppen. Na een aantal jaren deed zich een nieuwe kans voor binnen de gemeente. Die kans kwam voor mij aan de vroege kant, maar als kansen zich voordoen moet je die ook oppakken. Ik wilde namelijk graag de gemeente als werkgever blijven houden. Mijn werkveld verplaatste zich van brandweer naar integrale veiligheid; weer een interessante uitdaging die ik met veel plezier op kon pakken. Ik kan iedereen van harte aanraden een paar flinke ommezwaaaien te maken tijdens je werkzame leven; je krijgt er nieuwe energie van!

Ik heb het nog steeds uitstekend naar mijn zin binnen de gemeente waar veel interessant werk te doen is voor onze inwoners. Ik hoop dit in goede gezondheid nog lang te kunnen mogen doen!

Formatie

	2010	2011	2012
Bladel	94,78	93,17	92
Eersel	98,88	96,04	91,1
Oirschot	119,64	108,25	107,21
RDM	75,31	75,2	74
SK	90,45	90,75	89,76
Totaal	479,06	463,41	454,07

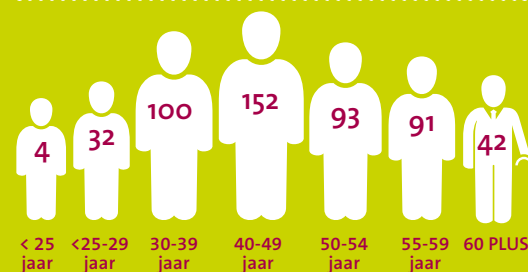
Toelichting formatie

In formatie-eenheden (fte's) gemeten is het aantal net als voorgaande jaren verder gedaald naar een gemiddelde daling van 2% binnen de Kempen-gemeenten. Voor 2013 is een verdere daling te verwachten. Landelijk gezien betreft het een daling van 2,4%. Het aantal fte's neemt sterker af dan het aantal werkzame personen, hiermee kan geconcludeerd worden dat gemiddeld genomen medewerkers minder uren zijn gaan werken ofwel meer in deeltijd zijn gaan werken.

Toelichting leeftijdsopbouw

Minder dan 1,0% van het aantal medewerkers is jonger dan 25 jaar. Binnen de totale Nederlandse werkzame beroepsbevolking is dit aandeel 10,2%. Belangrijke factoren die hierbij een rol spelen, zijn de afnemende instroom van jongeren bij gemeenten, en als gevolg van bezuinigingen het niet verlengen van tijdelijke contracten, wat jongeren het hardst raakt. De gemiddelde leeftijd is ten opzichte van 2011 wederom gestegen. Het aantal 55 plussers in 2012 bedroeg 26% van het totaal aantal medewerkers. In 2020 zal bij een ongewijzigde situatie deze groep zelfs 56% bedragen! De effecten van de vergrijzing en vergroening zijn dus duidelijk zichtbaar.

Leeftijdsopbouw



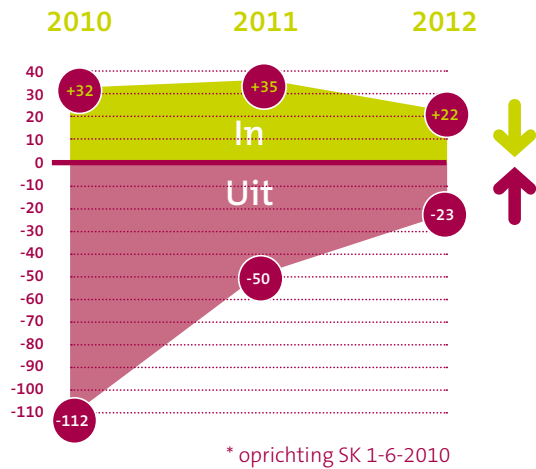
Leeftijdsopbouw in 2020 bij huidig personeelsbestand



Medewerkers in dienst

	2010	2011	2012
Bladel	104	105	101
Eersel	114	113	111
Oirschot	135	124	122
RDM	88	84	92
SK	89	89	88
Totaal	530	515	514

Instroom / uitstroom



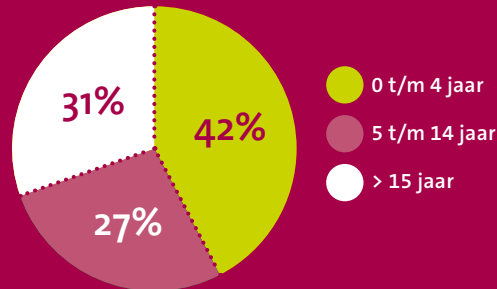
Landelijk is de gemiddelde leeftijd over 2012: **46,9 jaar**



(bron Personeelsmonitor A&O fonds)

Duur dienstverband 2012

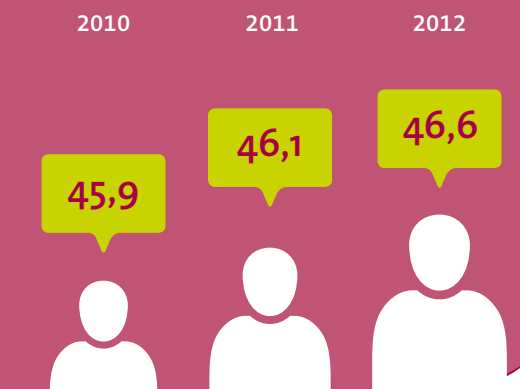
85% van de medewerkers binnen de Kempengemeenten zit in het maximum van zijn/haar salarisschaal



Reden uitstroom in 2012

eigen verzoek niet overheid/ einde van rechtswege tijdelijke aanstelling:	5
eigen verzoek overheid	10
administratief ontslag	1
FPU	3
Pensioen	2
Overlijden	2

Gemiddelde leeftijd



4. Ontwikkelingen in personeelsbestand

Hélène Schepens,

Medewerker vastgoed gemeente Eersel:

“Een belletje naar Bladel”



Na het afronden van mijn studie Nederlands Recht aan de Universiteit Maastricht wilde ik graag werkervaring opdoen bij een overheid om zo het snijvlak van het publiek- en privaatrecht in de praktijk mee te maken. En dan het liefst in een Brabantse gemeente, dichtbij mijn roots. Via het UWV kon ik doorstromen in een werkervaringsproject voor jongeren gefinancierd door onder andere de vijf Kempengemeenten. Dit bood mij de gelegenheid om een half jaar mee te draaien op verschillende afdelingen (ruimtelijke ordening, veiligheid en handhaving en grondzaken) van de gemeente Bladel. Het was ontzettend leuk én leerzaam om op deze manier in korte tijd verschillende facetten van de gemeente te zien. En natuurlijk ook om veel nieuwe collega's te leren kennen, die een hechte hardwerkende club vormden. Eén team, één taak! Deze leuke collega's maakten dat ik met toch wel een beetje met pijn in mijn hart na een half jaar afscheid moest nemen.

Gelukkig had ik in de tussentijd dé 'kruiwagen' leren kennen, die voor mij een heel goed woordje deed in Eersel. Door dit korte lijntje hopte ik van mijn werkervaringsplaats bij de gemeente Bladel naar een functie als medewerker vastgoed in de gemeente Eersel. Ook in Eersel ben ik heel hartelijk ontvangen. Net als in Bladel is de werksfeer informeel, waardoor je je snel op je plek voelt. Collega's hebben iets voor elkaar over en werken samen hard aan een eindproduct. Van mijn korte tijd in Bladel profiteer ik ook nu nog zo af en toe. Je hoeft immers niet altijd zelf het wiel uit te vinden toch? Doordat ik mijn grondzakencollega's in Bladel persoonlijk ken is een belletje zo gepleegd. Vooral omdat je in een kleine gemeente veel uiteenlopende vraagstukken op je bordje krijgt, is het fijn om met collega's van andere gemeenten te sparren over hoe zij soortgelijke zaken aanpakken. Zo bel ik ook geregeld naar de collega's in Bergeijk, Oirschot en Reusel-De Mierden. De samenvoeging van de vijf Kempengemeenten omarm ik dan ook van harte. Kom maar op met die 'mega' gemeente!

“We leven in een
verandering van
tijdperken!”

Jan Willem Zeelenberg

Jan Willem Zeelenberg, inspirator, adviseur en faciliteerder in transitieprocessen naar de netwerksamenleving. Mede-eigenaar en oprichter van het gelijknamige bureau Zeelenberg², adviseurs voor mens en organisatie te 's-Hertogenbosch:

Maatschappelijke ontwikkelingen

De transitie en de toegevoegde waarde van sociaal beleid.

Veel mensen denken dat we in een tijdperk van veranderingen leven, maar we leven in een verandering van tijdperken! Een subtiel verschil met grote implicaties: het huidige sterk geïndustrialiseerde tijdperk loopt over in een netwerksamenleving.

We gaan van een volledig industrieel georganiseerde samenleving waarbinnen processen (de normen) centraal staan naar een netwerksamenleving waarbinnen de opgaven centraal komen te staan. Ook de macht verandert, het worden weer de mensen die de regie over hun eigen leven krijgen. Waar we in het industriële denken mensen onderdeel van het systeem lieten zijn (functionarissen, burgers, partijen, etc.) zullen mensen juist zelf de kern van (het nieuwe

systeem) de netwerksamenleving vormen, hun eigen kracht wordt van belang.

Voor sociaal beleid betekent dit vooral dat medewerkers in hun eigen kracht gezet worden, dat leidinggevendend zich hierop leren aanpassen en dat bestuurders geholpen worden om mee te bewegen. Het sociaal beleid voor de komende jaren zal vooral zijn 'mensen te leren vissen, in plaats van hen vissen te geven'. P&O'ers zijn dus niet langer de experts in de interpretatie en de toepassing van de regels, maar worden de inspirators, adviseurs en facilitators van eigen kracht, creativiteit en kennisdeling. Tegelijkertijd zal de 'O' weer van betekenis gaan worden, niet door 'harken' te tekenen en procedures te bedenken maar, door 'organisatie' weer een werkwoord te maken!

Wat moet een manager vandaag de dag zijn en doen?

Door de snelle maatschappelijke veranderingen, moeten organisaties zich continu aanpassen en innoveren. Dat betekent slimmer werken. Maar organisaties moeten zich ook nog beter verplaatsen in de wensen en eisen van de klant. Dit vraagt om creativiteit, inlevingsvermogen en analytische vaardigheden. Samenwerken met andere afdelingen of organisaties is hierbij steeds meer gewenst. Deze veranderende manier van werken vraagt om een nieuwe stijl van leidinggeven. Ruimte voor creativiteit, flexibiliteit, autonomie, netwerken, vertrouwen, resultaatgerichtheid, empowerment en visie zijn nodig om in deze complexe en snel veranderende wereld

resultaten te boeken. Omdat de mens de kritische productiefactor is in de huidige kenniseconomie is het belangrijk om hem (binnen bepaalde grenzen) ruimte en vrijheid te geven in het bepalen hoe, waar, wanneer en met wie hij werkt. Zo kan de medewerker optimaal presteren.

De leidinggevende heeft visie, stuurt op resultaat en maakt de samenhang inzichtelijk tussen de verschillende resultaatgebieden van individuele medewerkers die uiteindelijk gezamenlijk het afdelingsresultaat bepalen. Weten wat de medewerker beweegt, vrijheid, verantwoordelijkheid en vertrouwen schenken is cruciaal voor de nieuwe stijl van leidinggeven.



Sjak Vrieswijk, Afdelingsmanager ISD de Kempen:

Als manager draag ik zorg voor het bij elkaar brengen van mensen om samen een gewenst doel te bereiken. Als manager dien je visie te hebben, plannen te maken en deze uit te (laten) voeren en deze eventueel te (laten) controleren en bij te sturen. Met als doel effectief en efficiënt te werken tegen een minimum aan (uitvoerings)kosten. Daarbij dien ik oog te hebben voor de politieke context van de individuele gemeente en de samenwerking tussen deze gemeenten. Kortom een zeer uitdagende en boeiende baan.



Nancy Hendricks-van Rooij, Afdelingsmanager Ontwikkeling gemeente Eersel:

Er liggen volop kansen en uitdagingen om ons persoonlijk en de Kempen verder te ontwikkelen. Ik geloof daarbij in de kracht van het initiatief! Zelf de eerste stap zetten. Maar... "Waarom moeilijk doen, als het ook samen kan?". Er is niets mooier dan samen successen te vieren en verwachtingen te overtreffen.

Het belang van opleiden en ontwikkelen

Doordat gemeenten steeds meer “keten georganiseerd” werken, is er behoefte aan medewerkers die meer nog dan voorheen de stap naar buiten zetten om contact te leggen in netwerken maar ook met individuele burgers en bedrijven. Dit alles vraagt om een bepaald type medewerker: de zelfstandige

professional. Deze is breed inzetbaar, ondernemend, communicatief sterk en oplossingsgericht. Iemand die van buiten naar binnen redeneert, daarbij klantgericht is en de burger centraal stelt. Kortom iemand die stuurt op resultaten en goed kan samenwerken.

Om te komen tot een organisatie met zelfstandige professionals is het nodig om te investeren in het ontwikkelen van de “Kempenambtenaar”. De OFB cyclus (Opleiden, Functioneren en Beoordelen) en strategische personeelsplanning zijn daarbij bestaande hulpmiddelen. Maar dat is niet voldoende. Gewerkt wordt aan een virtueel instrument (website) dat medewerkers en management straks kunnen bezoeken om informatie te vergaren. De website (Kempenacademie) zal naast de oude en bekende vormen van ontwikkelen ook de nieuwste ontwikkelingen en leervormen gaan bevatten. Hierbij kun je denken aan informatie over mobiliteit, coachen, stage, trainee plekken, talententesten, train je collega, tijdelijke projecten of opdrachten (klussen) waarop medewerkers kunnen reageren. Ook E-learning en leerlijnen om o.a. de Kempencompetenties verder te ontwikkelen naar een hoger niveau, zijn straks op de website te vinden.

Ilse van Dongen, Communicatieadviseur gemeente Reusel-De Mierden:

Ik greep die kans met beide handen aan... Al bijna 3 jaar was ik de ‘webmaster’ van de gemeente, een functie waar ik veel plezier in had. Maar ik was wel toe aan een nieuwe uitdaging. Vooral omdat ik inmiddels met een tweede verdiepende studie was begonnen en ik mijn kennis zo graag in de praktijk wilde brengen. Als geluk bij een ongeluk besloot mijn directe collega, de Communicatie-adviseur, ontslag te nemen. Daar was mijn nieuwe uitdaging, een enorme kans! Gelukkig won ik het vertrouwen van de directie en mocht ik mezelf bewijzen. Inmiddels ben ik alweer bijna 2 jaar Communicatieadviseur van Reusel-De Mierden, een functie waarbinnen ik weer een scala aan nieuwe uitdagingen heb en mezelf nog iedere dag in ontwikkel.

Het nieuwe werken: concrete ervaringen

Het Nieuwe Werken (HNW) houdt in dat werknemers in overleg met hun leidinggevende en collega’s zelf aangeven welke doelen haalbaar zijn en hoe ze die kunnen bereiken. De werkgever geeft de werknemer de vrijheid om zelf te bepalen hoe hij dat kan aanpakken en rekent de werknemer af op het resultaat. HNW is dus in feite niets anders dan een op maat gemaakte zakelijke deal tussen werknemer en organisatie. Beleid maken over HNW is niet de oplossing: het gaat immers om het initiatief van de medewerker en het vertrouwen van de leidinggevende dat moet resulteren in maatwerk. Regeltjes opleggen past hier niet bij. Belangrijk is dat de medewerker zelf verantwoordelijkheid neemt en dat de organisatie hierin faciliteert. Dus geen beleidsnota maar samen ervaring opdoen is hier het motto!

HNW in 2025...

Onderzoek¹ wijst uit dat er een donker en een zonnig scenario is. Uitgaande van het zonnige scenario, verdien je je brood met activiteiten waar je goed in bent, die je graag doet en waar je de zin van inziet. Je bepaalt zelf waar en wanneer je werkt en voor wie. Er is veel vrijheid, veel afwisseling en veel arbeidsvreugde. Alles loopt door elkaar: betaalde en vrijwillige banen en zorgtaken. Concurrenten zijn ook collega’s en vrienden. Iedereen is voortdurend op zoek naar zijn unieke toegevoegde waarde. Keerzijde is dat er veel onzekerheid en concurrentie is en het sociaal vangnet ontbreekt.

¹Lynda Gratton, “beschrijf een werkdag in 2025” publicatie 26 juni 2011

Tiny Thijs, Financieel beleidsmedewerker gemeente Reusel-De Mierden:

Tuiswerken betekent voor mij dat ik in staat wordt gesteld om zowel 32 uur te werken als 4 dagen voor mijn kindjes te zorgen. Ik ben flexibel in het inplannen van mijn tijd waardoor ik kan werken als mijn kinderen slapen. Als ze wakker zijn ben ik er dan ook echt voor hun als moeder. Ook kan ik thuis vaak ongestoord werken waardoor ik mijn werk op bepaalde vlakken sneller en beter kan doen. Ik kan makkelijk inloggen op het systeem en kan zo bij al mijn bestanden waardoor ik niks mee naar huis hoeft te nemen of mailen. Ik ben ook de achtervang voor het applicatiebeheer van ons financieel pakket. Bij het doorvoeren van wijzigingen kunnen gebruikers hier last van hebben. Doordat ik thuis kan werken kan ik dit op tijden doen dat de gebruikers hier geen hinder van ondervinden. Een valkuil is wel dat je al je vrije tijd aan het werk bent zeker als je een deadline hebt.





Els Coorens



Sascha Hessels

Re-integratie en (twee) succesverhalen....

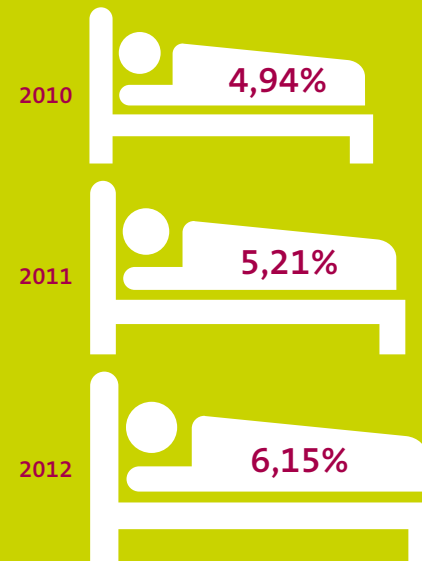
Els Coorens,
medewerker PSI, P&O de Kempen:

Ik was totaal uitgeput; had zowel fysieke als psychische klachten. Onderzoek wees uit dat fysiek alles in orde was. Mijn werkgever bood al snel psychologische therapie aan. Ik heb dit met beide handen aangegrepen. Sascha heeft mij geleerd om automatische gedachten te herkennen en daarbij negatieve gedachten om te zetten in positieve, geen beren op de weg te zien, te relativeren. Nooit had ik voor mogelijk gehouden dat ik daardoor innerlijke rust zou krijgen. Ik ben haar daar zeer dankbaar voor, maar ook mijn werkgever die mij deze kans heeft geboden. Zelf heb ik mijn steentje bijgedragen door erover te lezen, thuis yoga-oefeningen te doen en ik heb mezelf een meditatietechniek aangeleerd die ik twee keer per dag toepas. Dit alles heeft geleid tot een voorspoedig en volledig herstel.

Sascha Hessels,
psycholoog:

Els heb ik leren kennen als een vriendelijke, gedreven vrouw. Doordat zij geen fouten wilde maken en altijd klaarstond om anderen te helpen, ging haar werktempo geleidelijk omhoog totdat haar lichaam haar terugfloot en rust eiste: de klassieke overspanning. Door direct ingrijpen van de werkgever kon ik snel met Els in gesprek gaan. Door haar inzet en een goede communicatie met haar leidinggevende én P&O is er een goed afgestemd re-integratietraject gerealiseerd. Els is in korte tijd hersteld en krijgt nu de nazorg die zij verdient: maandelijks spreken wij elkaar om ervoor te zorgen dat zij niet in haar oude gewoonten terugvalt en met veel plezier blijft werken.

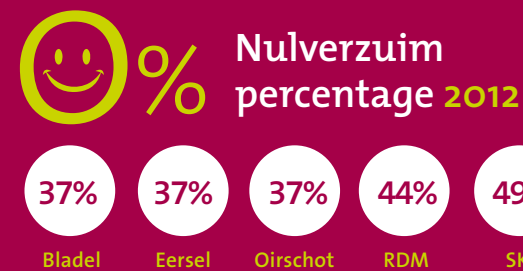
Ziekteverzuim



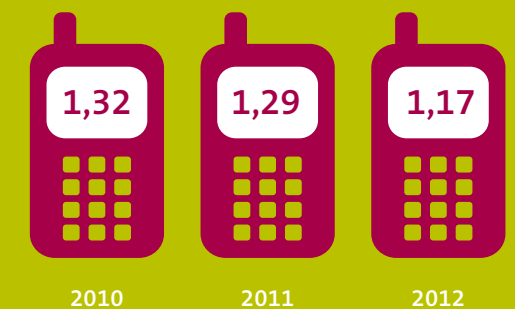
Landelijk is het gemiddelde ziekteverzuimpercentage over 2012:

5,3%

(bron Personeelsmonitor A&O fonds)



Ziekteverzuim meldingsfrequentie



ziekteverzuim-gemiddelde verzuimduur in dagen



Langdurig verzuim (langer dan één jaar) naar leeftijdsklasse en geslacht

	<25	25-29	30-39	40-49	50-54	55-59	60+
♂	0	0	0	1	1	1	0
♀	0	0	3	3	1	1	0
Totaal	0	0	3	4	2	2	0

alle verzuimcijfers zijn exclusief zwangerschaps- / bevallingsverlof

2012 ziekteverzuim, kort, middellang, lang

Aantal dagen	tot 7	8 t/m 42	43 t/m 365	Meer dan 365
Bladel	100	40	12	2
Eersel	89	19	19	1
Oirschot	126	29	10	4
RDM	82	15	10	1
SK	67	9	10	2
Totaal	464	112	61	10

2011 ziekteverzuim, kort, middellang, lang

Aantal dagen	tot 7	8 t/m 42	43 t/m 365	Meer dan 365
Bladel	81	33	7	1
Eersel	117	29	6	1
Oirschot	140	20	11	2
RDM	111	9	6	0
SK	94	12	11	0
Totaal	543	103	41	4

2010 ziekteverzuim, kort, middellang, lang

Aantal dagen	tot 7	8 t/m 42	43 t/m 365	Meer dan 365
Bladel	106	19	12	0
Eersel	133	21	6	0
Oirschot	174	32	17	1
RDM	97	11	8	0
SK	41	10	10	0
Totaal	551	93	53	1

alle verzuimcijfers zijn exclusief zwangerschaps- / bevallingsverlof

Els Schilders

Els Schilders, Personeel en Organisatieadviseur P&O de Kempen:

Wanneer door ziekte volledige terugkeer in de functie niet meer mogelijk is dan komt er een moment waarop we de vraag moeten stellen en wat nu? Carel is zelf op zoek gegaan naar mogelijkheden binnen de organisatie. We zijn er nog niet en het moet nog verder worden uitgewerkt maar de basis is gelegd voor een nieuw takenpakket. Mijn advies: geloof in jezelf en denk in mogelijkheden in plaats van beperkingen. Als je daarbij als medewerker het initiatief neemt en verder kijkt dan je eigen functie dan ontstaan er nieuwe kansen.

Carel van Dijck, Beleidsmedewerker reconstructie en platteland vernieuwing gemeente Oirschot:

“Wat doe je als je verder moet maar de weg ineens stopt. Neem het initiatief om een nieuwe weg te creëren, ook al moet je bergop!”

Verzuimbeleid

Gemiddeld genomen ligt het ziekteverzuimpercentage in De Kempen in 2012 fors hoger dan het landelijk gemiddelde in de gemeenteklasse 10.000 tot 20.000 inwoners. De cijfers laten ook zien dat de gemiddelde frequentie (het aantal keren dat een medewerker zich ziek meldt) daalt maar dat de verzuimduur (het aantal dagen dat een medewerker ziek is) stijgt. Conclusie: minder medewerkers zorgen voor een langer verzuim.

We doen het dus niet goed in de Kempen. Daarom heeft P&O de bestrijding van het ziekteverzuim als speerpunt opgenomen in het afdelingsplan. P&O gaat scherp analyseren wat de oorzaken zijn van het steeds maar stijgende verzuim. Daarbij wordt vooral bekeken of alle betrokkenen (medewerker, leidinggevende, bedrijfsarts en P&O consultant) er alles aan doen om het verzuim te voorkomen. Op basis van de analyse worden concrete maatregelen genomen.

Het verzuimbeleid is niet langer gericht op enkel verzuimbeheersing maar vooral op “mindset”: een zieke medewerker kan er voor kiezen om niet te verzuimen. Door na te gaan wat iemand nog wel kan i.p.v. wat iemand niet meer kan. De verzuimconsulent (P&O) ondersteunt dit proces maar medewerker en leidinggevende zijn primair verantwoordelijk!

Mirjam de Vries- van Gerwen, Platform OR:

Medezeggenschap

Weet je dat er binnen de Kempengemeenten een OR platform bestaat en wat dit platform doet? Nee? Misschien ben je wel op de hoogte van het feit dat elke gemeente een eigen OR heeft, dat de OR voor de medezeggenschap van de medewerker binnen de organisatie zorgt en dat de leden gekozen worden door de medewerkers van deze organisatie.

Maar wat doet het OR platform dan en waar bestaat het platform uit?

Het OR platform behandelt, namens de plaatselijke OR-en, alle advies- en instemmingsverzoeken die gelden voor alle Kempengemeenten en worden ingediend via de WOR bestuurder. De WOR bestuurder is een van de gemeentesecretaris en voor wat betreft het OR platform hebben de secretarissen hiervoor Menno Doeven, secretaris van de gemeente Reusel-de Mierden, aangewezen.

Per gemeente en niet te vergeten ook de GRSK (Gemeenschappelijke Regeling Samenwerking Kempengemeenten) hebben 1 tot 2 personen zitting in het platform. Zij komen 1 keer per maand bij elkaar en ontmoeten de WOR bestuurder 1 keer per twee maanden.

We zijn een groep mensen die, heel verschillend van elkaar, ons zeer betrokken voelt bij onze gemeenten, collega's en natuurlijk de Kempengemeenten als eenheid. Ook al weten we dat voor wat betreft het bestuur niet altijd de neuzen dezelfde kant op staan (denk daarbij aan Bergeijk die zich niet heeft aangesloten bij P&O de Kempen en Oirschot die wellicht een andere koers wil gaan varen). Als platform(lid) gaan we voor het beste!

“Is een OR platform nou ‘stoffig’? Is het werk dat het OR platform verzet nou ‘saai’? Nee, nee en nog eens nee!!!”



Mirjam de Vries - van Gerwen

“Medezeggenschap is een belangrijk goed dat we met zijn allen moeten (blijven) koesteren!!!”

Het OR platform is dan ook een serieuze en kritische gesprekspartner voor de WOR bestuurder en is blij met alle input die zij krijgt van de collega's in de Kempen. Want: medezeggenschap is een belangrijk goed dat we met zijn allen moeten (blijven) koesteren!!!

In 2012 hebben we als OR platform klaargestaan. Dit doen we met heel veel plezier en energie uiteraard ook in 2013!

Speerpunten voor het platform de komende periode zijn:

- OFB (het systeem van, met name functioneren en beoordelen, wordt nog door lang niet alle Kempengemeenten naar behoren uitgevoerd!).
- VTH en (F)VB (zorgen voor een goede overgang van onze collega's naar de nieuwe samenwerkingsvormen).
- Strategisch Personeelsbeleid (hoe kunnen we in een veranderende gemeente ons personeel zo goed mogelijk in (blijven) zetten).

P&O haalt het beste uit mensen en organisaties!

Deze stevige ambitie staat op de voorkant van het afdelingsplan van P&O De Kempen. We leggen de lat hoog, we willen gaan voor goud!

In het afgelopen half jaar zijn we druk in de weer geweest om te bepalen waar we als afdeling in de komende jaren vooral mee bezig willen en moeten zijn. Geen ellenlange lijsten met onderwerpen maar gerichte keuzes.

Waar gaan we mee aan de slag?

1 We gaan de dienstverlening op het gebied van salarisadministratie en personeelsadministratie waar mogelijk verder automatiseren en daardoor voor de klant aantrekkelijker maken. En: waar mogelijk gaan we regels schrappen, het moet in veel gevallen echt eenvoudiger kunnen!

2 We gaan afspraken maken met onze klanten: wat kunnen we van elkaar verwachten? We moeten het samen doen en dus weten wat we aan elkaar hebben.

Het team van P&O:



Els Coorens

Els Schilders

Felicie van Beek

Femke van Dooren

Nia Fiers

Peter Dierckx

Rianne Grooten

Rob Spit

Thijs Duchateau

Ton Roovers

Wim Claassen

3 Er moet meer aandacht komen voor medewerkers in de organisaties door onderwerpen als persoonlijke ontwikkeling, mobiliteit en flexibiliteit meer aandacht te geven. En het ziekteverzuim moet omlaag! Primair is dit alles een verantwoordelijkheid voor de medewerker en het management maar P&O gaat actiever ondersteunen.

4 Op het gebied van organisatieontwikkeling zal P&O actief kennis inbrengen en organisaties ondersteunen. Denk daarbij aan vormen van samenwerken, fusies en het nieuwe werken.

5 En natuurlijk zullen we als afdeling goed communiceren over alle relevante ontwikkelingen.

Contact

Postbus 11
5540 AA Reusel

P&O De Kempen
penodekempen@reuseldemierden.nl
www.kempengemeenten.nl



Kempen gemeenten