



Gemeente  
Woudenberg

**RAPPORTFORMULIER .....**

<b>Besluitenregistratie:</b>	<b>Postregistratienummer :</b>
	<b>Datum inboeken :</b>
<b>Openbaar: Ja</b>	<b>Internet: Ja</b>
<b>naar RAAD: Ja</b>	<b>OR: Ja</b>
<b>Communicatie: Ja</b>	<b>Europese regelgeving: Nee</b>
<b>via COMMISSIE: Ja</b>	
<b>Anders: -</b>	

**Onderwerp** : Sociaal Jaarverslag 2015

**Advies** : Kennis nemen van het Sociaal Jaarverslag 2015

Datum	Ambtenaar	Afdeling	Pho	Griffier	Afdelings- hoofd	
27-09-2016	K. van den Brandhof	KA			E. Jongerius	

---

	Conform advies	Bespreken	Datum	Opmerkingen
<b>Burgemeester</b>				
<b>Wethouder</b>				
<b>Wethouder</b>				
<b>Secretaris</b>				

**Datum vergadering B&W:**

**Agendapunt:**

**Besluit:**

Retour naar sector/bureau op:

Ter archivering aangeboden op:

## **Inleiding**

In de bijlage treft u het Sociaal Jaarverslag 2015. Het sociaal jaarverslag is, in de vorm van een Prezi-presentatie ook online te zien via de link:

[https://prezi.com/otlf0r0y\\_lys/sociaal-jaarverslag/](https://prezi.com/otlf0r0y_lys/sociaal-jaarverslag/)

## **Samenvatting**

Met het publiceren van het Sociaal Jaarverslag 2015 voldoet de gemeente Woudenberg aan haar verplichting om verantwoording af te leggen over het gevoerde en het te gaan voeren sociaal beleid.

De organisatie, de OR en inwoners worden door middel van het verslag hierover geïnformeerd. Zo geven wij mede invulling aan de kernwaarden van de gemeente: betrouwbaar, initiatiefrijk en open.

Binnen de organisatie hebben de gemeentesecretaris, een lid van de OR en verschillende medewerkers een bijdrage geleverd voor dit verslag. Het concept is voor akkoord voorgelegd aan de OR en het MT.

Volgens artikel 31b van de WOR is de ondernemer verplicht de OR tenminste éénmaal per jaar schriftelijk te informeren over het gevoerde en te voeren sociaal beleid. In de gemeente Woudenberg wordt dit door middel van het sociaal jaarverslag gedaan.

Na kennisname door het college en de raad(scommissie) van dit voorstel, wordt het sociaal jaarverslag gepubliceerd op de website en op het intranet (Pleio).

# Sociaal Jaarverslag 2015

## Gemeente Woudenberg

---



Organisatie  
Ontwikkeling



## Voorwoord

Ieder jaar mag ik een voorwoord schrijven bij dit verslag. In de voorbereiding las ik de bijdrage van de Ondernemingsraad voor dit verslag en hun bijdrage was zo mooi en treffend dat ik me daarbij alleen kan aansluiten. Het doet de ondernemingsraad en daarmee alle medewerkers recht om de bijdrage van de OR hier als voorwoord op te nemen. Bij deze!



- Simone van der Marck, gemeentesecretaris  
Woudenberg.

## Ondernemingsraad

Het jaar 2015 is een bewogen jaar geweest. Zo overleed een collega plotseling in het voorjaar. In het najaar werd de wereldproblematiek rondom vluchtelingen ineens tastbaar, toen de hulpvraag om crisisopvang kwam, en met overgave en grote inzet door het gemeentebestuur, medewerkers en vrijwilligers, positief beantwoord kon worden. Zaken die ons dwongen om enerzijds te relativieren, anderzijds blijkt juist op dit soort momenten de saamhorigheid en veerkracht van de organisatie. De OR spreekt dan allereerst ook uit trots te zijn op alles wat er met elkaar beleefd en bereikt is in het afgelopen jaar.

De OR heeft in 2015 een aantal adviezen uitgebracht. In tijden van vergaande bezuinigingen heeft het college durf getoond, door de raad bij de kadernota voor te stellen om het personeelsbudget uit te breiden. Hiermee wordt erkent dat de organisatie onder hoge werkdruk staat, en het college daarvoor ook maatregelen wil nemen.

Het Nieuwe Werken blijkt voor wat betreft de bezettingsgraad van het gemeentehuis goed te werken. Wel constateert de OR dat er piekdagen zijn waarop het soms lastig is om een plek te vinden. Dit vraagt om tolerantie van elkaar en ook om enige creativiteit van de medewerkers zelf. De integratie tussen de medewerkers van De Schans en overige medewerkers kan nog verbeterd worden. De fysieke afstand en ontbreken van een functionele relatie met elkaar, kan leiden tot vervreemding. De OR spreekt regelmatig met de WOR-bestuurder om hiervoor te waken en verwijdering te voorkomen.

De inzet van stagiaires voor klussen waar de lijnorganisatie niet aan toekomt blijkt goed te werken. De kwaliteit van de stagiaires is over het algemeen goed te noemen, zij dragen evenveel als de andere medewerkers bij aan de verdere ontwikkeling van de organisatie.

Het ziekteverzuim geeft geen reden tot opmerkingen. Er zullen wel continue prioriteiten gesteld moeten worden om te voorkomen dat medewerkers uitvallen. De ambities van de organisatie en samenleving zijn groot, onze medewerkers zijn het grootste kapitaal om ze ook daadwerkelijk waar te maken. De OR constateert gelukkig dat zowel MT, College en Raad dit ook erkennen en er een grote waardering bestaat voor de gedrevenheid en loyaliteit van onze medewerkers.

De OR zal zich ook in 2016 sterk blijven maken voor onze medewerkers!

## HR- beleid, missie en visie gemeente Woudenberg

Gemeente Woudenberg 2014-2016 '(samen)werken aan verbinden' is een paraplu voor de organisatieontwikkeling en voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de medewerkers van de gemeente Woudenberg.

De samenleving is in beweging. Er komen steeds meer nieuwe ontwikkelingen op ons af, ontwikkelingen waar we als organisatie tijdig op in willen spelen om de kwaliteit van onze dienstverlening hoog te houden en ons gemeentebestuur zo goed mogelijk te kunnen adviseren.

In de HR nota staat beschreven wat er nodig is om als organisatie in lijn met de missie (we zeggen wat we doen en we doen wat we zeggen), organisatievisie, kernwaarden (betrouwbaar, initiatiefrijk en open) en de uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek in te spelen op deze ontwikkelingen. De verbeteracties uit het MTO 2012 zijn grotendeels in uitvoering.

De speerpunten hierbij zijn:

- Ontwikkelen staat centraal (organisatieontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling);
- Samenwerken aan resultaat (klantoriëntatie, samenwerken en resultaatbewust werken);
- Leiderschap leidinggevend, medewerkers en teams.



## Ziekteverzuim

	2014	2015
Meldingsfrequentie	1,08	0,98
Verzuimpercentage	2,93%	3,86%
Meldingen	93	87
Gemiddelde verzuimdagen	25,32	11

Ten opzichte van 2014, is de meldingsfrequentie gedaald, maar het verzuimpercentage is gestegen. Dat betekent dus dat er meer lang verzuim is. In totaal zijn er 87 ziekmeldingen geweest. Dit is als volgt verdeeld:

- 65 meldingen in kort verzuim → maximaal 7 dagen
- 12 meldingen in middellang verzuim → 8 t/m 42 dagen
- 10 meldingen in lang verzuim → meer dan 42 dagen

In 2014 waren de 93 ziekmeldingen als volgt verdeeld:

- 5 meldingen in middellang verzuim → 8 t/m 42 dagen
- 3 meldingen in lang verzuim → meer dan 42 dagen

Conclusie:

In 2014 is minder middellang en lang verzuim geweest. In 2015 is meer langdurig verzuim geweest, wat het verzuimpercentage laat stijgen. De oorzaak voor het lang verzuim is met name te wijten aan ziekten van fysieke aard (hernia, operatie voet, longontsteking etc.).



## Statistiek en Arbo

### Arbo

In 2014 is het Arbobeleidsplan vastgesteld. In 2015 zijn de diverse bouwstenen uit het beleid verder uitgewerkt. Ook in 2016 zullen wij hier actief mee bezig zijn.

### RI&E

In 2014 is er in onze organisatie een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Een RI&E is een onderzoek waarbij risico's voor de medewerkers op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn in kaart worden gebracht. De arbeidsomstandigheden worden getoetst aan de wettelijke normen en richtlijnen. Het rapport vormt de basis voor verbeteringen in de bedrijfsvoering ten aanzien van de arbeidsomstandigheden. Het Plan van Aanpak (PvA) dat voortvloeit uit de RI&E biedt de mogelijkheid om verbeteringen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn (tegenwoordig psychosociale arbeidsbelasting genoemd) te structureren. In 2015 is er gewerkt aan een verdere uitvoering van het PvA.

### Activiteit duurzaamheid

Sinds 1 januari 2015 is een duurzaamheidscoördinator in dienst. Zij houdt zich bezig met duurzaamheid in de breedste zin van het woord: markt, mens en milieu. In de tweede helft van 2015 is ook het duurzaamheidsteam gestart. Het team heeft zichzelf gepresenteerd tijdens de eerste duurzaamheidslunch. Tijdens deze lunch, waarbij ambtenaren, het college en enkele raadsleden aanwezig waren, is gesproken over wat de gemeente aan duurzaamheid kan en zou moeten doen. Deze 'top 5' is de leidraad voor het duurzaamheidsteam. Daarnaast wordt een duurzame pen doorgegeven en verschijnt er regelmatig een stukje op Pleio over wat een collega onder duurzaamheid verstaat.

Het bewustwordingsproces bij alle medewerkers van de gemeente Woudenberg is overigens al begonnen. Het feit dat voorstellen voor het college en de raad nu een kopje 'duurzaamheid' bevatten, draagt hieraan bij. Het streven is dat iedereen het kopje duurzaamheid straks vlot kan invullen. Hierin vervullen de duurzaamheidscoördinator en het duurzaamheidsteam een belangrijke rol!

Duurzame inzetbaarheid: Investeren in de ontwikkeling van alle medewerkers staat centraal. Medewerkers worden gestimuleerd om te werken aan hun ontwikkeling en na te denken over hun eigen loopbaan. Om dit tot stand te brengen heeft iedere medewerker een persoonlijk ontwikkelplan (POP) ingevuld en hebben een aantal teams een teamontwikkelplan (TOP) opgesteld.

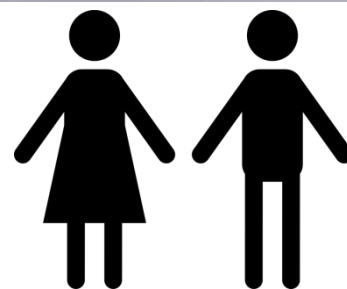


### Verdeling man/vrouw en opbouw leeftijd

In 2015 waren er in totaal 87 medewerkers in dienst bij de gemeente Woudenberg met een gemiddelde leeftijd van 47 jaar. Opvallend is dat ruim de meerderheid vrouw is. Dit wordt ook zichtbaar onder de leidinggevenden. Van de vijf leidinggevenden zijn er vier vrouw.

Het valt daarnaast op dat er relatief wat minder jongeren werkzaam zijn binnen de gemeente Woudenberg. 17,24% van de medewerkers zit in de leeftijdscategorie 21 t/m 35 jaar.

Daarentegen valt bijna de helft van de medewerkers in de leeftijdscategorie 36 t/m 50 jaar. Een derde van de medewerkers is ouder dan 50 jaar.



Leeftijdscategorie	Aantal		Totaal	%	2015
	Man	Vrouw			%cumulatief
21 t/m 25	1	2	3	3,41	3,41
26 t/m 30	2	2	4	4,55	7,95
31 t/m 35	4	5	9	10,23	18,18
36 t/m 40	3	9	12	13,64	31,82
41 t/m 45	5	8	13	14,77	46,59
46 t/m 50	4	14	18	20,45	67,05
51 t/m 55	9	6	15	17,05	84,09
56 t/m 60	3	5	8	9,09	93,18
60+	2	4	6	6,82	100,00
Totaal	33	55	88		

## Crisisnoodopvang

De hoge instroom van vluchtelingen in Nederland leidde eind september 2015 tot een noodoproep van het COA aan de burgemeesters om crisisnoodopvang beschikbaar te stellen voor kortdurende opvang van vluchtelingen.

Op 13 oktober 2015 hebben de colleges van burgemeester en wethouders van Woudenberg en Leusden besloten om een gezamenlijke crisisnoodopvanglocatie voor vluchtelingen aan te bieden aan het COA. De crisisnoodopvang in de Camp in Woudenberg is vanaf 4 november in gebruik genomen. Uiteindelijk zijn 141 vluchtelingen opgevangen voor een periode van 6 dagen.

Tijdens deze periode was er was een grote ambtelijke inzet, zowel in de crisisorganisatie als in het gemeentehuis. Omdat de crisisnoodopvang voorrang kreeg aan het eind van afgelopen jaar, zijn verschillende evenementen zoals De Dag van de Mobiliteit, De Week van de werkstress en het project SLIM, verschoven naar begin 2016.

## Extra banen voor arbeidsbeperkten

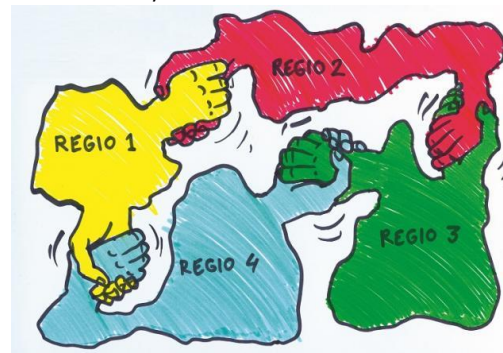
Sinds 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Deze wet vervangt de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Met de Participatiewet wil het kabinet meer mensen met een ziekte of handicap aan het werk krijgen. Het kabinet en werkgevers hebben daarom afgesproken om extra banen te creëren. Dit wordt geregeld in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.

*"De gemeente maakt zich sterk voor een samenleving die kansen biedt aan iedereen en waarin iedereen kan meedoen".*

In 2015 is de samenwerking met Amfors vormgegeven. Er is gekeken naar de mogelijkheden om gezamenlijk de openbare ruimte te beheren en te onderhouden. Vanaf 2016 vindt er een andere vorm van beheren en onderhouden van de openbare ruimte plaats. Om dit vorm te geven worden wijkteams, bestaande uit de buitendienstmedewerkers en gedetacheerde Amfors medewerkers, opgericht. Dit jaar is een WA-jongere in dienst getreden van de gemeente waardoor we onze doelstelling om 0,68 fte binnen de gemeentelijke organisatie te werven, hebben behaald.

## Regionale samenwerking

De gemeente Woudenberg werkt samen met zeven andere gemeenten in het regionale samenwerkingsverband Switch. Het doel van deze samenwerking is om innovatie en ontwikkeling in de regio te stimuleren. Het samenwerkingsverband Switch bestaat uit de volgende acht gemeenten: De Bilt, Bunnik, Leusden, Soest, Utrechtse Heuvelrug, Wijk bij Duurstede, Zeist en natuurlijk Woudenberg.



Kenmerkende punten van deze samenwerking zijn:

- In 2015 organiseerde Switch de zogenaamde Dag van de Mobiliteit. Op deze dag konden medewerkers van de verschillende gemeenten uit het samenwerkingsverband een dag meelopen bij een andere gemeente.
- Trainingen, klussen en (tijdelijke) vacatures worden gedeeld in de regio. Medewerkers uit de regio worden gezien als interne kandidaat en hebben voorrang op externe kandidaten.
- Naar aanleiding van het project 'leidinggevend in beweging' binnen netwerkorganisatie Switch, zijn er in 2015 activiteiten georganiseerd als speeddates en het leerprogramma 'Baas in eigen beweging', om leidinggevend in te bewegen hun talenten in een andere deelnemende organisatie in te zetten..

## SLIM

Gemeente Woudenberg is één van de deelnemers van het project SLIM. SLIM staat voor 'samen leveranciers in mobiliteit'. Door middel van een klussenbank in de regio komen vraag en aanbod samen en wordt mobiliteit in de regio gestimuleerd. SLIM heeft als doel: mobiliteit in de regio Midden-Nederland stimuleren door het bieden van geschikte 'klusseniers' en het delen van klussen. Klussen zijn tijdelijke projecten. Hoe lang of kort de klus ook is, de 'klussenier' keert altijd terug bij zijn eigen organisatie. Elke deelnemende organisatie heeft een 'matchmaker' aangewezen die als spil fungeert in het koppelen van klusseniers en klussen.

Met deze insteek is het project, wat later dan gepland vanwege de crisishulpverlening, 1 februari 2016 gestart en met succes! De zes matchmakers van de verschillende gemeenten en het projectteam, hebben hard gewerkt met het uitrollen van de klussenbank. Er zijn regio- breed verschillende matches gemaakt en het aantal klusseniers neemt steeds verder toe.

## Week van de werkstress

Later dan gepland, vanwege de crisishulpverlening heeft de landelijke campagne 'Herken de druppel: check je werkstress' afgelopen februari plaatsgevonden. De week van de werkstress stond in het teken van werkdruk en/of werkstress. Onderdeel van deze werkweek waren testjes, sportactiviteiten (kickboksen, (hard)lopen) en een passende afsluiting met een gezonde borrel waarbij we met elkaar stellingen over werkstress/werkdruk hebben besproken. Het was een geslaagde week!



## Dag van de Mobiliteit

In 2015 is voor de tweede keer de Dag van de mobiliteit georganiseerd. Tijdens deze dag krijgen medewerkers van diverse gemeenten de kans om een kijkje te nemen in een andere keuken. Maar liefst zeven medewerkers van de gemeente Woudenberg hadden zich hiervoor opgegeven. Deze vorm van mobiliteit heeft gezorgd voor nieuwe ideeën, inspiratie en energie bij de medewerkers en daarmee ook voor de organisatie. Er kan dus worden gesproken van een succes!



## Lagerhuisdebat

In 2013 zijn er bij de gemeente Woudenberg Lagerhuisdebatten georganiseerd. Vanwege het grote succes worden begin 2016 opnieuw Lagerhuisdebatten georganiseerd op drie verschillende data. De Burgermeester fungeert bij deze debatten als gespreksleider en laat de volgende onderwerpen aan bod komen; het flexibel werken, aanspreken, ontwikkelen en digitaal samenwerken. De Lagerhuisdebatten worden georganiseerd om het gesprek met collega's over deze onderwerpen op gang te brengen. Daarnaast wordt op deze manier gepeild hoe medewerkers denken over de bovengenoemde onderwerpen. De uitkomsten en bevindingen worden vastgelegd in een verslag.



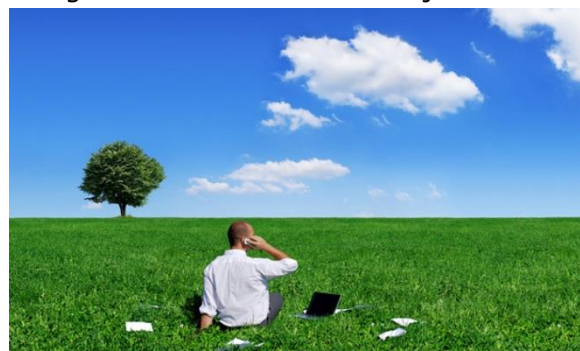
## Stagiaires gemeente Woudenberg

Ook in 2015 hebben verschillende stagiaires op verschillende afdelingen hun stage mogen lopen. Zo liepen er achttien stagiaires hun stage binnen de gemeente Woudenberg, komend vanaf verschillende opleidingen en scholen. Een aantal stageperiodes startten in 2015 en liepen/lopen door in 2016. De stages dien(d)en verschillende doelen waaronder; meewerken, meelopen of afstuderen. Hieronder een overzicht van het aantal stagiaires per afdeling in 2015:

Afdeling	Aantal stagiaires in 2015
Kwaliteit en Advies (HR)	5
Kwaliteit en Advies (Juridische Zaken)	1
Kwaliteit en Advies (Communicatie)	4
Sociaal Team	3
Secretariaat	1
Interne Dienstverlening	2
Realisatie en Beheer (Buitendienst)	2
<b>Totaal</b>	<b>18</b>

## Het nieuwe werken

In 2013 zijn we in Woudenberg begonnen met Het Nieuwe Werken (hierna HNW), een werkwijze waarbij medewerkers slimmer werken en op betere manier kennis met elkaar delen. Het resultaat is een beter product en een betere dienstverlening voor inwoners, ondernemers en bezoekers van ons dorp. Om dit te bereiken, hebben we duidelijke werk- en resultaatafspraken nodig, vertrouwen in elkaar en de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker die zijn of haar professionaliteit optimaal inzet. Over de eerste ervaringen met deze nieuwe flexibele manier van werken zijn we begin 2014 met elkaar in debat gegaan. Iedereen beleeft HNW op zijn eigen manier. Door ervaringen te delen, krijgen we zicht op ons eigen gedrag en vinden we werkbare oplossingen voor eventuele knelpunten. Begin 2016 worden er nieuwe Lagerhuisdebatten georganiseerd met onder andere thema's rondom HNW. Veranderingen worden voor en door medewerkers ingezet. Van en met elkaar leren staat dan ook hoog in het vaandel bij de gemeente Woudenberg. Daarom is er nadrukkelijk aandacht geweest voor het borgen van deze nieuwe manier van werken in de organisatie. Hiervoor kunnen methodieken, als Lagerhuisdebatten en Train-je-collega-bijeenkomsten optimaal benut worden.



## Opleiden en ontwikkelen

In onze organisatiekoers gaan we uit van professionele medewerkers die zelf aan het stuur zitten van hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Het trainingsprogramma is in 2015 geactualiseerd. In dit trainingsprogramma worden zoveel mogelijk opleidingen/trainingen gebundeld die organisatie breed worden aangeboden. Veel van deze trainingen kunnen door onze eigen collega's worden gegeven vanuit hun kwaliteiten, talenten en deskundigheid. Hierdoor ontstaat een vorm van kennisdelen en samen blijven ontwikkelen.

In relatie tot de concept-agenda organisatieontwikkeling 2015-2020 is eind 2015 besloten het proces rondom opleiden, aan te passen. Het proces zal zo ingericht worden dat medewerkers zelf verantwoordelijk worden voor het vullen van een persoonlijk ontwikkelplan (POP). Daarmee wordt het proces rondom opleiden meer in lijn met onze organisatiekoers gebracht en komt de medewerker aan het stuur van zijn/haar ontwikkeling.

Naast een persoonlijk ontwikkelplan kan er een team ontwikkelingsplan (TOP) worden opgesteld. Hiermee krijgt de ontwikkeling van teams een plek in de uitvoering van ons opleidingsbeleid. HR ondersteunt medewerkers en teams bij het scherp krijgen van hun ontwikkelbehoefte door passende tools aan te bieden. Daarnaast zal HR zorgdragen voor een organisatieontwikkelplan (OOP) waarmee de ontwikkelbehoefte in beeld wordt gebracht.

