

Sociaal jaarverslag 2015

Versie 2016-1
25 april 2016

Voorwoord

Geachte lezer,

In bijna alle opzichten was 2015 een bijzonder jaar voor de gemeenten Naarden, Muiden en Bussum en haar medewerkers. Gedurende het hele jaar is op alle fronten keihard gewerkt om de nieuwe ambtelijke organisatie van Gooise Meren op te tuigen. Het was een jaar van bouwen en van afscheid nemen. Een jaar dat niemand onberoerd heeft gelaten. Want het is niet niks om afscheid te moeten nemen van de club waarvan je jaren deel uitmaakte en een onbekend avontuur aan te gaan, wellicht zelfs in een nieuwe functie.

Ik meen dat we toch kunnen terugkijken op een prima jaar waarin de basis is gelegd voor de nieuwe organisatie. Er is heel veel goed gegaan. Collega's zijn via nieuwsbrieven, personeelsbijeenkomsten en het Intranet uitvoerig geïnformeerd over alles wat er speelde. Het contact met bonden en ondernemingsraad bij de vaststelling van een goed sociaal plan heb ik als zeer positief ervaren. Er is een nieuw management aangetreden dat er duidelijk zin in heeft. Het project Mobiliteit is een groot succes gebleken. Veel collega's hebben gebruik gemaakt van regelingen om hun toekomst elders voort te zetten. Met als grootste winst dat niemand in de nieuwe organisatie als boventallig is aangemerkt. Ik wil mijn dank uitspreken aan iedereen die heeft meegewerkt aan dit eindresultaat. En waardering voor een ieder die, ondanks de hectiek en de onzekerheid, gewoon prima zijn werk is blijven doen.

U treft in dit sociaal jaarverslag nog veel staatjes en uitsplitsingen aan met Naarden – Muiden – en Bussum. Dat is uiteraard voor het laatst. Vanaf 2016 gaan we door als de nieuwe ambtelijke organisatie Gooise Meren. Ook een organisatie waar het om mensen draait.

Vriendelijke groet,

Dick van Huizen
Gemeentesecretaris Gooise Meren



Inhoudsopgave

Inleiding	4
1 Fusie	5
2 Personeel	8
3 Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie	11
4 Verzuim	15
5 Huisvesting	16
6 Cijfers met betrekking tot 2015	17

Inleiding

Het is de laatste jaren gebruikelijk dat er een thema behandeld wordt in het sociaal jaarverslag. Over 2015 kan dat maar één thema zijn: de fusie. In de jaren hiervoor is daar naast andere onderwerpen ook al aandacht aan besteed. Dit sociaal jaarverslag gaat alleen maar over de fusie.

Om de naderende fusie te onderstrepen worden cijfers genoemd ten aanzien van onder andere leeftijdsopbouw, verzuim en in- door en uitstroom van zowel Bussum, als Naarden als Muiden.

U bent gewend aan een vergelijking van de cijfers van Bussum met de landelijke cijfers. In dit sociaal jaarverslag wordt die vergelijking niet gemaakt. Het aandeel cijfers zou in verhouding dan te groot worden.

Dit verslag is door inbreng van verschillende medewerkers tot stand gekomen. Iedereen bedankt voor zijn of haar inzet en bijdrage!

1 Fusie

Ydetta Schippers, beleids- en organisatieadviseur

"De afgelopen anderhalf jaar is gewerkt aan een nieuwe gemeentelijke organisatie. In deze periode zijn taken en activiteiten verdeeld en medewerkers voorlopig geplaatst. Om deze nieuwe organisatie vorm te geven zijn diverse activiteiten ondernomen. Hieronder worden die kort toegelicht.



Hoofd- en detailstructuur en formatieplan voor de gemeentelijke organisatie

De gemeenten Naarden, Muiden en Bussum hadden alle drie een organisatie-inrichting die gebaseerd was op het directiemodel. Per 1 januari 2016 is de organisatie-inrichting vormgegeven conform een zogenaamd vraag-gestuurd directiemodel. Dit model geeft de mogelijkheid om flexibel in te spelen op de vraag vanuit de (lokale) samenleving en het realiseert voorwaarden om ook flexibel om te gaan met personele inzet.

We hechten in dit model evenveel belang aan horizontale- als aan verticale werkverbanden.

De detailstructuur en het formatieplan zijn uitgewerkt in twee functieboeken.

In functieboek 1 zijn alle management- en cruciale functies beschreven die in de organisatie voorkomen zoals: gemeentesecretaris, directeur, management en programmamanager. Voor deze functies is een werving- en selectieprocedure uitgevoerd waarbij geselecteerd is op kennis, kunde en kwaliteit.

Functieboek 1 bestaat uit 24 verschillende functies (25,6 fte) inclusief twee functies op de griffie.

Daarvan zijn achttien functies ingevuld door interne medewerkers. De resterende functies zijn ingevuld met externe medewerkers.

Functieboek 2 bevat de overige functies die voorkomen in de gemeentelijke organisatie. Voor deze functies gold een plaatsingsprocedure die is uitgevoerd door een onafhankelijke plaatsingsadviescommissie. Uitgangspunt van de plaatsingsprocedure was 'mens- volgt-werk'. Alle medewerkers zijn geplaatst in de fusiegemeente. Er zijn geen medewerkers boventallig geplaatst. Dit is mede veroorzaakt doordat medewerkers gebruik hebben gemaakt van de vertrek mogelijkheden uit het sociaal plan.

Er zijn 44 bedenkingen ingediend tegen de voorgenomen voorlopige plaatsing. Voor een aantal medewerkers heeft dit geleid tot aanpassing van deze plaatsing. Het proces van bezwaar en beroep start in 2016 als het college van Gooise Meren besloten heeft over de definitieve plaatsing.

Harmoniseren arbeidsvoorwaarden en opstellen P&O beleid

De gemeenten Bussum, Muiden en Naarden hadden elk een eigen pakket aan arbeidsvoorwaarden. Onder harmonisatie wordt het op elkaar afstemmen van arbeidsvoorwaarden verstaan om zo voor de nieuwe organisatie tot één pakket te komen. Van dit pakket kan de gemeente Gooise Meren per 1 januari 2016 gebruik maken. Ook is per onderwerp bepaald of er sprake moest zijn van overgangsrecht en zo ja, op welke wijze dat dan vorm moest krijgen. Het overgangsrecht geldt voor alle medewerkers van de gemeenten Bussum, Muiden en Naarden die op 31 december 2015 bij één van deze gemeenten in dienst waren en die ook in dienst blijven bij de gemeente Gooise Meren.

Ook zijn voorbereidingen getroffen voor de ontwikkeling van passend personeelsbeleid voor de nieuwe organisatie. Een aantal regelingen zijn vastgesteld en gelden vanaf januari 2016. Bijvoorbeeld het ziekteverzuimprotocol, de regeling mobiliteitsbeleid, de regeling opleidingsbeleid en het stappenplan bij werving en selectie. Daarnaast zijn er regelingen die in 2016 worden opgepakt zoals de HRM-gesprekcyclus van functioneren en beoordelen.

Organisatie Ontwikkelplan

Op dit moment wordt gewerkt aan een organisatieontwikkelplan. Dit organisatieontwikkelplan maakt de opgaven inzichtelijk bij het realiseren van de ambities van Gooise Meren en geeft richting aan de wijze waarop de ambtelijke organisatie het werk wil doen. Met onder andere dit organisatieontwikkelplan als basis gaan de afdelingen aan de slag met de afdelingsontwikkelplannen."

Sociaal Plan/mobiliteit

Melanieke Steenman, p&o adviseur

"In het sociaal plan zijn afspraken gemaakt over alle rechten en plichten van de medewerkers in het kader van de gemeentelijke herindeling. Uitgangspunt van het sociaal plan was het stimuleren van vrijwillige mobiliteit en het begeleiden van medewerkers met een Van werk naar werk-traject. Om met een preventieve aanpak en een actief werkgelegenheidsbeleid in 2015 het aantal boventalligen op 1 januari 2016 zoveel mogelijk te beperken, is het project Mobiliteit opgericht.



In het derde kwartaal van 2015 werd bekend dat er vanwege alle mobiliteitsinspanningen maar acht medewerkers boventallig geplaatst zouden hoeven worden. Vanwege de beschikbaarheid van formatieruimte, is besloten deze medewerkers niet boventallig te verklaren maar hen te plaatsen in de gemeentelijke organisatie. Dit resultaat is met het stimuleren van de vrijwillige mobiliteit behaald.

Met deze positieve stimulans is de volgende uitstroom/urenvermindering gerealiseerd in 2015:

- Vervroegd keuze pensioen regeling: uitstroom 29 medewerkers (25,2 fte).
- 50-70-100 regeling: 27 medewerkers (levert 179 uur, 5 fte op door urenvermindering).
- Ontslag op eigen verzoek: 30 medewerkers, waarvan twee voor start eigen bedrijf (25,4 fte).
- Arbeidsduurverkorting: 32 medewerkers (levert 233 uur, 6,5 fte op door urenvermindering).
- Zes medewerkers tijdelijk gedetacheerd bij een andere werkgever, waarbij het bij twee medewerkers heeft geleid tot ontslag op eigen verzoek.

Niet alleen de cijfers zijn positief. Ook de beleving van de medewerkers over het onderwerp mobiliteit heeft een positieve 'boost' gekregen. Medewerkers hebben óf zelf óf bij naaste collega's ervaren dat het goed is om over de eigen mobiliteit na te denken. De insteek is om deze positieve beleving vast te houden bij het structurele mobiliteitsbeleid van de gemeente Gooise Meren en mede daarom is het loopbaancentrum 'Gooise Meren Werkt' opgericht.

Gooise Meren Werkt is de plek van de gemeente Gooise Meren voor alles wat met ontwikkeling en loopbaan te maken heeft. Medewerkers en leidinggevenden kunnen hier terecht met vragen over en begeleiding ten aanzien van (loopbaan)ontwikkeling, informatie over de arbeidsmarkt, contacten met andere organisaties of hulp bij het vervullen van een tijdelijke opdracht."

2 Personeel

Omdat 2015 het jaar voor de fusie was en 31 december 2015 een dag voor de werkelijke fusiedatum worden in dit sociaal jaarverslag cijfers weergegeven van de drie gemeenten Bussum, Muiden en Naarden.

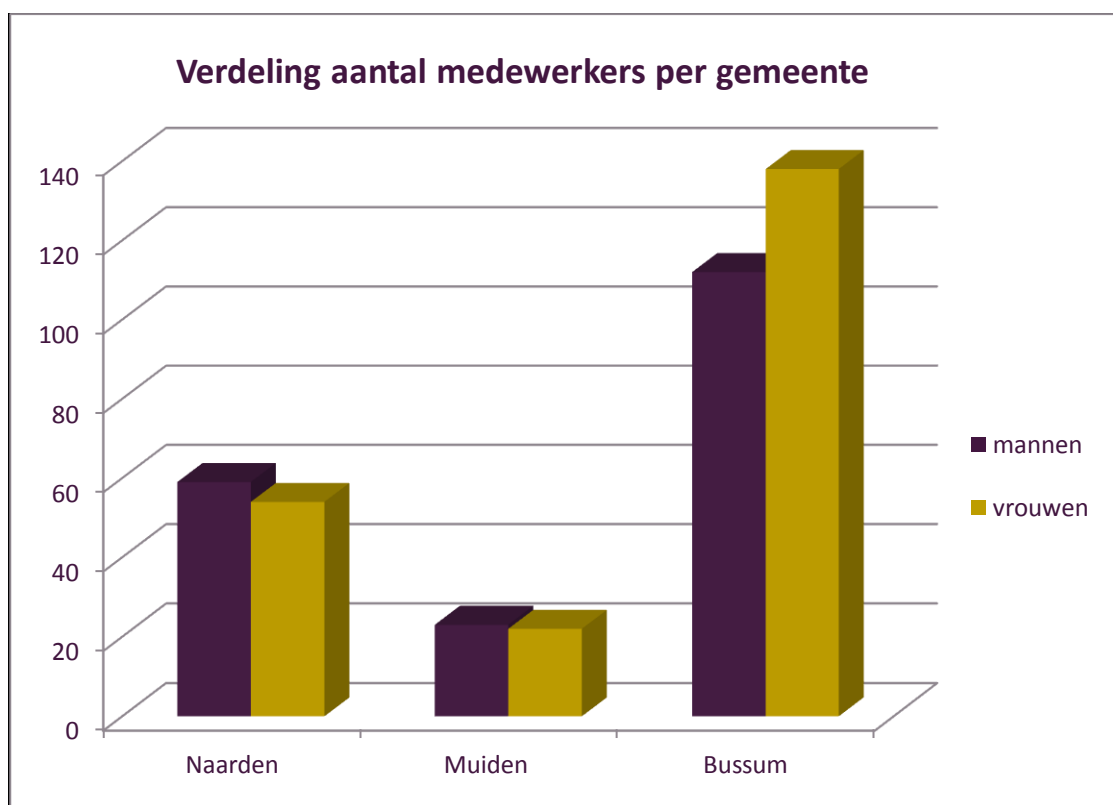
Personeelsbezetting, in- en uitstroom

Op 31 december 2015 waren er 408 medewerkers in dienst bij de gemeenten Naarden (113), Muiden (45) en Bussum (250). De verhouding man/vrouw is op 31 december 2015 48% om 52%.

In 2015 kwamen 16 medewerkers in dienst, en vertrokken er 33 medewerkers. Het merendeel van de vertrekkende medewerkers heeft gebruik gemaakt van het sociaal plan (elf medewerkers uit Bussum, zes medewerkers uit Muiden en vier medewerkers uit Naarden).

Het instroomcijfer voor 2015 is 3,92% en het uitstroomcijfer is 8,08%.

In 2015 werden in de gemeenten Naarden en Muiden geen vacatures uitgezet. Wel heeft in 2015 de werving van het nieuwe management voor Gooise Meren plaatsgevonden. In het vierde kwartaal 2015 zijn deze nieuwe managers van Gooise Meren bij de gemeente Bussum in dienst getreden.



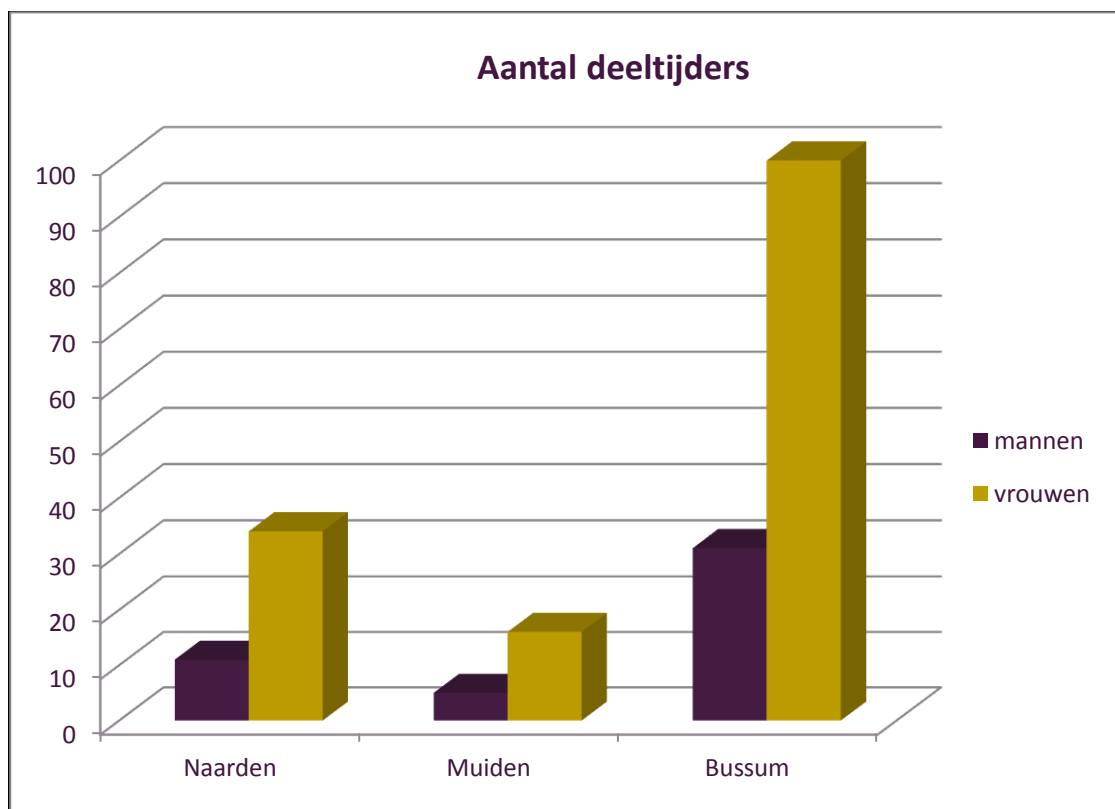
Interne doorstroom

In 2015 zijn in Naarden en Muiden geen en in Bussum drie medewerkers van functie veranderd. Dit geeft een doorstroomcijfer van 0,73%. De oorzaak van de lage doorstroom is te verklaren door de aankomende fusie tussen de gemeenten Naarden, Muiden en Bussum.

Deeltijdarbeid

Er werken 197 medewerkers in deeltijd. Dit is een percentage van 48%. Van de 214 vrouwen werken er 150 in deeltijd, dit is 70%. Van de 194 mannen werken er 47 in deeltijd, dit is 24%.

In Naarden werken in het totaal 45 medewerkers in deeltijd, in Muiden 21 en in Bussum 131.

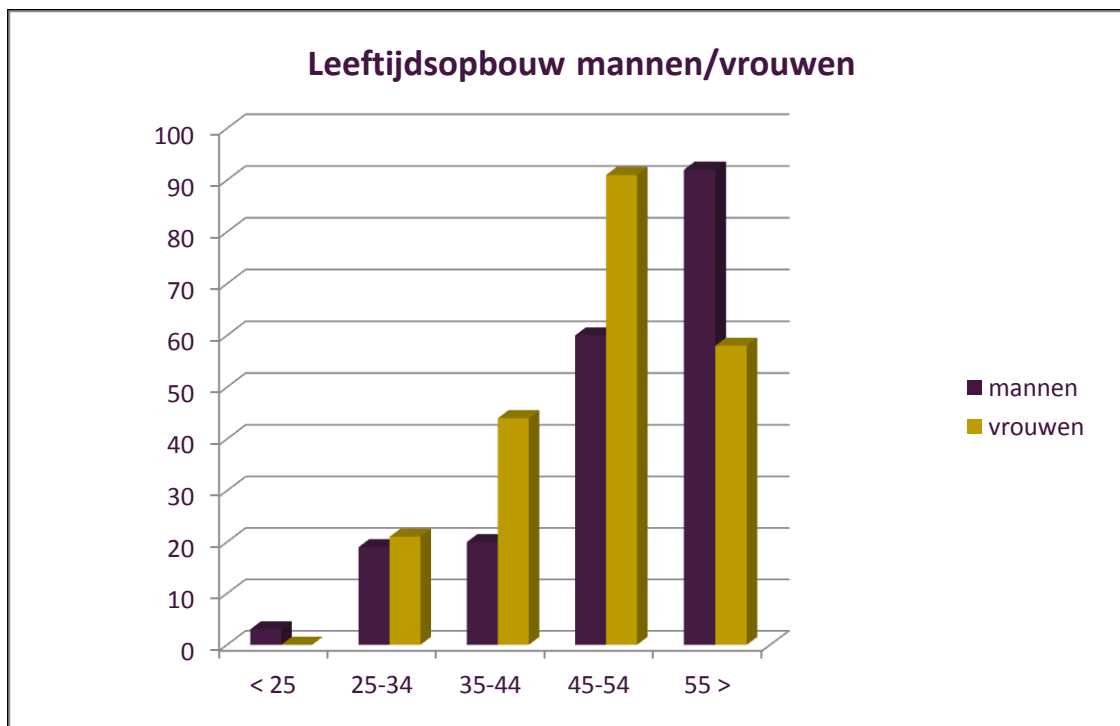


Leeftijdsopbouw

In 2015 was de gemiddelde leeftijd 49,7 jaar. De vrouwen waren gemiddeld jonger dan de mannen, 48,5 jaar ten opzichte van 51,1 jaar.

Een overzicht per gemeente van de gemiddelde leeftijd op 31 december 2015:

	Mannen	Vrouwen
Naarden	51,1	48,5
Muiden	44,7	47,3
Bussum	52,3	48,5



In de leeftijdsklasse 45-54 jaar bevinden zich de meeste medewerkers, 37%. Het percentage medewerkers van 55 jaar en ouder is 36,7%.

3 Arbeidsvoorwaarden en rechtspositie

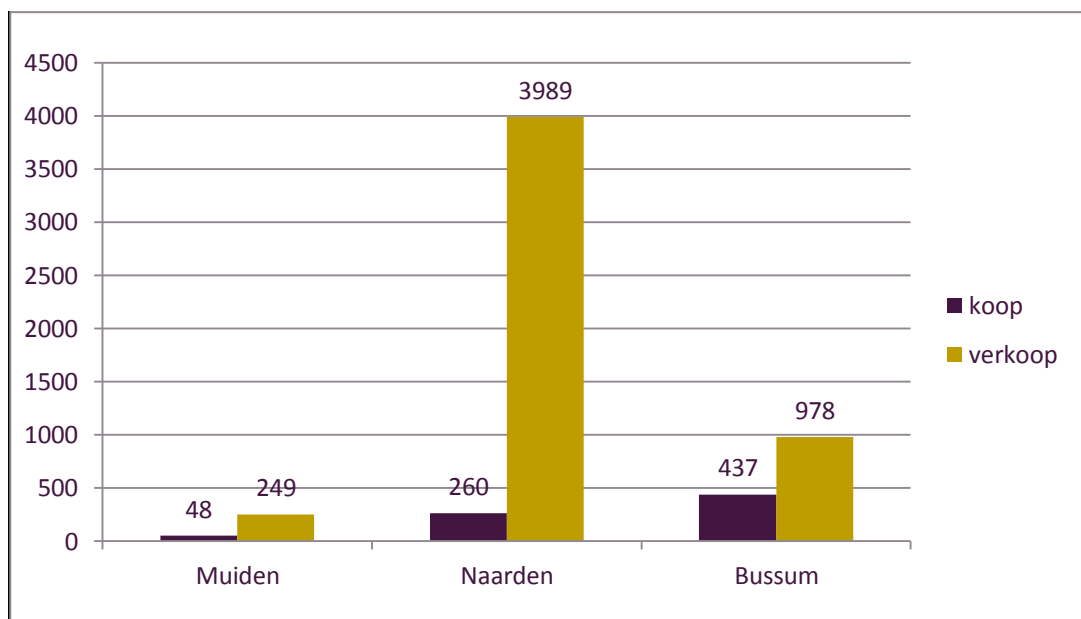
Verlof

In 2015 maakten 24 medewerkers (Muiden drie, Naarden negen en in Bussum twaalf) gebruik van de ouderschapsverlofregeling. Ook dit jaar heeft een groot deel van de medewerkers, in overleg met de leidinggevende, gekozen voor spreiding van het ouderschapsverlof over een langere periode.

Kopen en verkopen van verlof

Op twee momenten in het jaar hebben de medewerkers de mogelijkheid verlofuren te kopen of te verkopen. In het totaal is er 745 uur gekocht, en 5.216 uur verkocht.

	<u>Muiden</u>	<u>Naarden</u>	<u>Bussum</u>
Koop	48	260	437
Verkoop	249	3989	978



Het aantal verkochte verlofuren is in 2015 beduidend hoger dan in andere jaren. Dit heeft te maken met de afspraken die gemaakt zijn over het maximale aantal verlofuren dat meegenomen mocht worden naar Gooise Meren.

Levensloopregeling

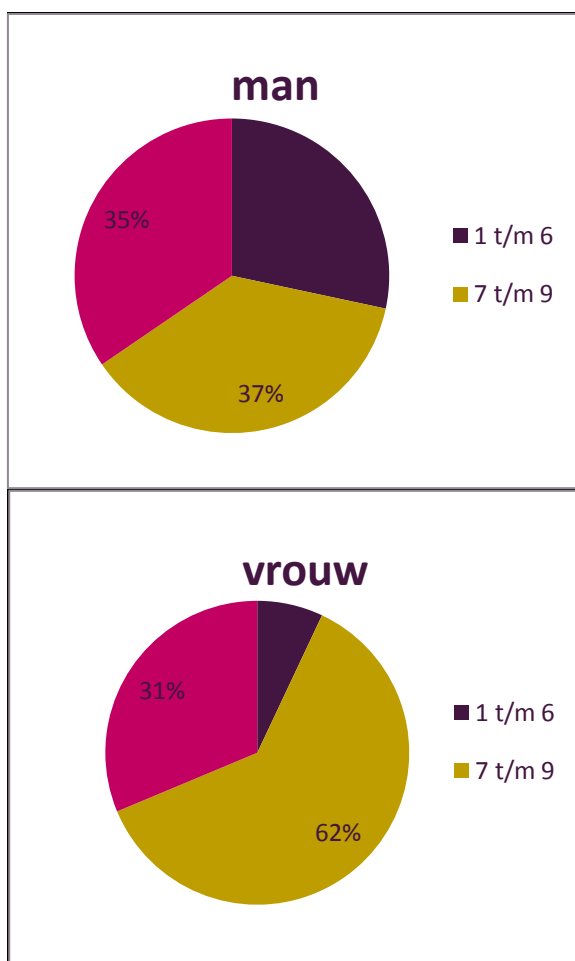
De levensloopregeling is een fiscaal vriendelijke methode waarmee een medewerker geld kan sparen voor een periode van onbetaald verlof. Over de inleg wordt geen loonbelasting betaald. Wel worden de premies werknemersverzekeringen en pensioenpremies afgedragen. In 2015 hebben twee medewerkers (uit Bussum) deelgenomen aan de levensloopregeling.

Beloning en inschaling

De meeste vrouwelijke medewerkers bevinden zich in de schalen 7-9 (62%). In de schalen 10-15 zit 31% van de vrouwelijke medewerkers, het aantal vrouwen in de schalen 1-6 is 7%.

Van de mannelijke medewerkers bevindt 37% zich in de schalen 7-9 en 35% in schaal 10-15. Het aantal mannelijke medewerkers in de schalen 1-6 is 28%.

Binnen de gemeenten Naarden, Muiden en Bussum zit 50% van de medewerkers in de schalen 7-9.



Bijzondere Ondernemingsraad Naarden Muiden Bussum

De Bijzondere Ondernemingsraad (BOR) heeft in 2015 actief bijgedragen aan de fusie. Dit deden zij door:

- Deel te nemen (als deelnemer of als toehoorder) aan project- en werkgroepen, zodat de medezeggenschap in een vroeg stadium betrokken kon worden en goed geïnformeerd bleef.
- Het uitbrengen van een aantal adviezen op belangrijke inrichtingsvraagstukken, zoals het functiegebouw en de organisatiestructuur.
- In te stemmen met het nieuwe P&O beleid van Gooise Meren.

In de BOR waren de ondernemingsraden van de drie gemeenten vertegenwoordigd.

Margo Herwig, voorzitter van de BOR:

"De samenwerking met de directie verliep over het algemeen uitstekend. We hebben tweewekelijks met onze bestuurder Dick van Huizen om de tafel gezeten. Daar was alle ruimte voor het stellen van vragen en het geven van gevraagde en ongevraagde adviezen. Dat we nauw betrokken waren in veel fusiewerkgroepen heeft ook zeker bijgedragen aan de kwaliteit van adviezen.

Naast alle fusie gerelateerde zaken heeft de BOR ook de organisatie voor de OR-verkiezingen opgepakt en is er een visie op medezeggenschap ontwikkeld. De nieuwe OR - actief per 1 februari 2016 - pakt deze visie op en gaat hier verder mee aan de slag.

De visie gaat er - kort gezegd - vanuit dat de OR directe participatie wil bevorderen met als doel medezeggenschap echt van alle medewerkers te maken."



Bijzonder Georganiseerd Overleg Naarden Muiden Bussum

Het Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) is het overleg tussen vakbonden (FNV en CNV) en de werkgever (de drie gemeenten).

In dit periodieke overleg zijn in het fusiejaar 2014 verschillende zaken aan de orde gekomen zoals:

- Ontwerp en uitvoering sociaal plan.
- Nieuwe conversietabel Gooise Meren.
- Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden.

Bert Hensbergen, namens het CNV deelnemer aan het BGO:

"Het BGO is uiteindelijk zeer tevreden over de behaalde resultaten. We hebben een goed sociaal plan kunnen uitonderhandelen en dat heeft er mede voor gezorgd dat er veel vrijwillige mobiliteit is ontstaan. Dat heeft er toe geleid dat er gelukkig geen gedwongen ontslagen hebben hoeven vallen. Dat is natuurlijk erg verheugend geweest.

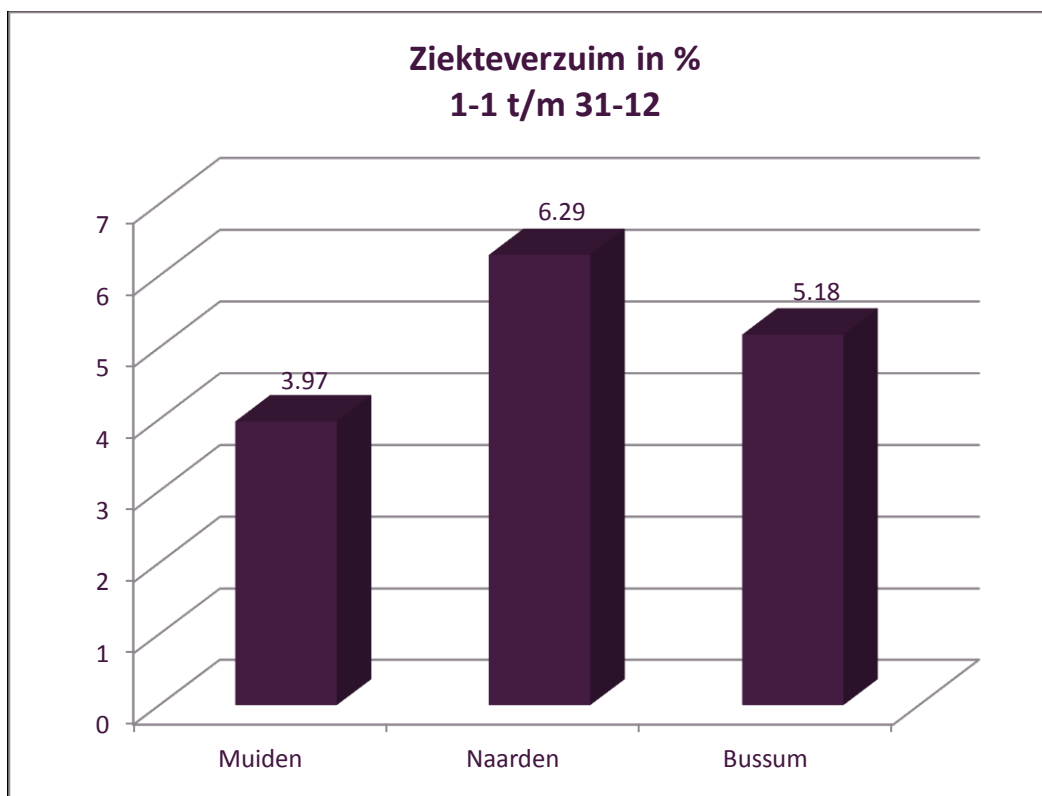
Vervolgens zijn we aan de slag gegaan met het vaststellen van het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket en de overgang van de huidige medewerkers. Ook daar zijn we erin geslaagd om een goed en redelijk pakket vast te stellen met inachtneming van de opgebouwde rechten."



4 Verzuim

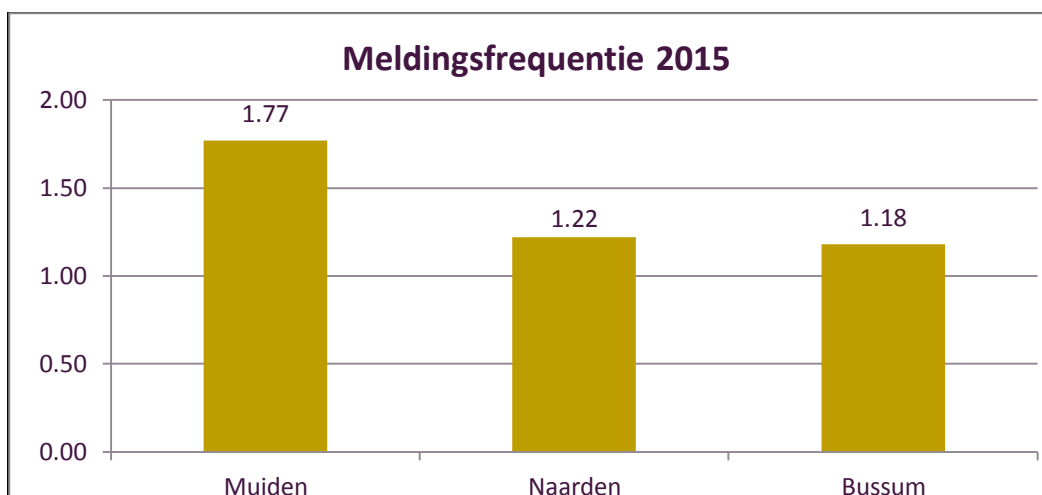
Verzuimpercentage

Het ziekteverzuim in 2015 was voor Muiden 3,97%, voor Naarden 6,29% en voor Bussum 5,18%. In onderstaande grafiek wordt het verzuimpercentage per gemeente getoond.



Meldingsfrequentie

De meldingsfrequentie van de gemeente Muiden bedraagt 1,77 van de gemeente Naarden 1,22 en van de gemeente Bussum 1,18. Dat wil zeggen dat iedere medewerker zich respectievelijk 1,77, 1,22 en 1,18 keer per jaar ziek meldt. Landelijk was de meldingsfrequentie 1,15 (Monitor Gemeenten 2014).



5 Huisvesting

Martin Troost, projectleider huisvesting

“De fusie van de drie gemeenten heeft gevolgen voor de huisvesting. In 2014 was al begonnen met de voorbereidingen en een deel van de besluitvorming. Na het opzetten van een businesscase waarin nieuwbouw, verbouw en tijdelijke huur naast elkaar zijn gezet, heeft het bestuur het besluit genomen om uit te gaan van huisvesting op één locatie namelijk de Brinklaan in Bussum. 2015 heeft in het teken gestaan van het treffen van de nodige voorbereidingen om dit mogelijk te maken. Vanuit de wetenschap dat het niet mogelijk zou zijn om tegelijkertijd te verbouwen en alle medewerkers op één locatie te huisvesten is een voorstel uitgewerkt over de tijdelijke huisvesting. Hiervoor is door de raad gekozen om dit in Naarden en Bussum te laten plaatsvinden. Na de periode van de tijdelijke huisvesting zou de vestiging in Naarden afgestoten kunnen worden. Daarnaast was bestuurlijk de wens uitgesproken om in Muiden en in Naarden, zolang Naarden als locatie voor tijdelijk huisvesting ingezet zou worden, een Servicepunt voor de publiekssdienstverlening in te richten. In Muiden is hiervoor de Bibliotheek uitgezocht die in de Kazerne gehuisvest is.

De maanden na de zomervakantie zijn gebruikt om de nodige voorbereidingen te treffen met als voorlopig belangrijkste gebeurtenis de verhuizing van medewerkers van Bussum, Naarden en Muiden naar hun nieuwe tijdelijke huisvesting in Naarden of Bussum. Om het mogelijk te maken dat afdelingen meer verband zouden krijgen na de fusie was hierbij een uitgangspunt dat afdelingen zoveel mogelijk op één locatie gehuisvest zouden worden, hetgeen eind december heeft plaats gevonden. Op dat moment waren ook de Servicepunten in Muiden en Naarden ingericht zodat die op 1 januari van start konden gaan.

Parallel aan de voorzieningen voor tijdelijke huisvesting is ook de architect aan de slag gegaan om het ontwerp voor de renovatie van de Brinklaan te maken. Omdat het van belang is dat de medewerkers zich straks herkennen in het pand, de uitstraling en de werkwijze wordt er veel energie gestopt in het betrekken van de medewerkers bij het ontwerp en de uitvoering.

Voor de medewerkers staan er de komende jaren op het gebied van huisvesting nog flinke veranderingen te wachten: er wordt gewerkt aan het ontwerp van het nieuwe gemeentehuis. Voor het zover is zullen de medewerkers nog een aantal keren van plaats moeten verschuiven. Ook zal er in de nieuwe situatie sprake zijn van het hanteren van een ander kantoorconcept dat veel meer gericht is op een flexibel gebruik van werkplekken. De medewerkers zullen vertrouwd gemaakt worden met dit concept zodat de overgang naar de nieuwe omgeving en de nieuwe werkwijze die daar bij hoort zo geruisloos mogelijk zal verlopen.”

6 Cijfers met betrekking tot 2015

Verdeling aantal medewerkers per gemeente op 31-12-2015

Gemeente	Mannen	Vrouwen	Totaal
Naarden	59	54	113
Muiden	23	22	45
Bussum	112	138	250
Totaal	194	214	408

Deeltijders op 31-12-2015

Gemeente	Mannen	Vrouwen	Totaal
Naarden	11	34	45
Muiden	5	16	21
Bussum	31	100	131
Totaal	47	150	197

Aantal medewerkers gesplitst in leeftijdsklassen per gemeente op 31-12-2015

Gemeente	< 25		25-34		35-44		45-54		55 >		Totaal
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	
Naarden	0	0	6	5	6	12	20	23	27	14	113
Muiden	1	0	4	2	4	5	9	10	5	5	45
Bussum	2	0	9	14	10	27	31	58	60	39	250
Totaal	3	0	19	21	20	44	60	91	92	58	408

Aantal medewerkers naar salarisschaal op 31-12-2015

Schaal	3		4		5		6		7		8		9		10		10A	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Naarden	0	0	0	1	4	0	16	4	4	11	6	13	11	7	10	16	0	0
Muiden	0	0	7	0	2	5	0	1	3	5	4	3	1	2	3	4	0	0
Bussum	1	0	3	0	7	0	15	4	14	20	11	38	18	33	18	22	5	9
Totaal	1	0	10	1	13	5	31	9	21	36	21	54	30	42	31	42	5	9

Schaal	11		11A		12		13		14		15	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Naarden	5	0	0	0	2	0	1	0	0	2	0	0
Muiden	2	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0
Bussum	9	4	1	2	3	2	5	4	1	0	1	0
Totaal	16	4	1	3	6	2	6	5	1	2	1	0

Indeling salarisschalen in geslacht op 31-12-2015

	Schaal 1-6	Schaal 7-9	Schaal 10-15	Totaal
Man	55	72	67	194
Vrouw	15	132	67	214

Aantal medewerkers in dienst 2015

Gemeente	Mannen	Vrouwen	Totaal
Muiden	0	0	0
Naarden	1	0	1
Bussum	6	9	15
Totaal	7	9	16

Aantal medewerkers uit dienst 2015

Gemeente	Mannen	Vrouwen	Totaal
Muiden	1	5	6
Naarden	0	4	4
Bussum	12	11	23
Totaal	13	20	33

Ziekteverzuimpercentage 2015

Gemeente	Verzuimpercentage
Muiden	3,97
Naarden	6,29
Bussum	5,18

Meldingsfrequentie ziekteverzuim 2015

Gemeente	Meldingsfrequentie
Muiden	1,77
Naarden	1,22
Bussum	1,18