

Sociaal

Jaarverslag 2017

Gemeente Oss



SOCIAAL JAARVERSLAG 2017

Het Sociaal jaarverslag geeft een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van het personeel en de organisatie in 2017. De indeling is als volgt:

1. De ontwikkelende organisatie
2. De bewegende organisatie
3. De aantrekkelijke organisatie
4. Sturingsinformatie en kerncijfers 2017
5. Ondernemingsraad
6. Jaarverslag van iOss

Organisatievisie

De gemeente Oss ontwikkelt zich verder tot netwerkorganisatie. Door samen te werken met inwoners, instellingen, bedrijven en andere overheden verstevigen we de burgerkracht, zeggenschap en verantwoordelijkheid van de Osse gemeenschap. Hierdoor kunnen we maatschappelijke effecten beter en sneller realiseren en tegen lagere kosten. Om in te kunnen spelen op de complexe vraagstukken in de maatschappij zoeken we actief samenwerking met zowel publieke als private partners waarbij de kracht van de samenleving centraal staat. We werken met een projectmatige, programmatische en procesmatige aanpak met een efficiënte sturing op routines en ruimte voor maatwerk.

P&O-opgave

De complexe samenleving zorgt ervoor dat we het als organisatie niet meer alleen kunnen, maar meer gaan samenwerken in allerlei vormen. De veranderende rol van de gemeente die hierdoor ontstaat vraagt ook in 2017, op het terrein van personeel en organisatie om het onderstaande.

1. Ontwikkeling van de juiste competenties bij bestaande medewerkers;
2. Interne en externe mobiliteit en flexibiliteit;
3. Aantrekken van medewerkers met de juiste competenties;
4. Flexibel inrichten van organisatie-eenheden, processen en medewerkers;
5. Ondersteunen van de belangrijkste opgaven voor de organisatie.

1. De ontwikkelende organisatie

Organisatieontwikkeling

We zien verandering buiten. Er komen veel vragen op ons af. Daarom maken we keuzes. Dit doen we op basis van heldere opdrachten in sterke teams. In sterke teams leren we van én met elkaar en daar organiseren we samen het werk met de kwaliteit die nodig is.

Maatschappelijke vragen komen en gaan, de laatste jaren in steeds hoger tempo. Deze vragen zijn steeds sterker met elkaar verweven en daardoor meer complex. We zien ook onze rollen veranderen. Anderen hebben/nemen steeds vaker een rol die wij vroeger hadden en verwachten een andere rol van ons. Tegelijkertijd verwachten bestuurders, inwoners en professionele partners dat wij snel inspelen op deze verandering. Willen we buiten relevant blijven, moeten we binnen meer wendbaar worden. Zodat we sneller en adequater kunnen aansluiten bij deze ontwikkeling. Dat vraagt ook om een andere professionele kwaliteit.

Meer wendbaarheid: meer werken vanuit maatschappelijke opgaves

Meer wendbaarheid betekent dat wij onze organisatie meer inrichten op maatschappelijke vragen en minder op 'functies'. Daarom hebben we in 2017 de diensten afgeschaft en zijn we gaan werken vanuit vijf maatschappelijke opgaves. Daarnaast werken we steeds vaker met tijdelijke teams die een grotere maatschappelijke vraag oppakken. Deze tijdelijke teams worden samengesteld op basis van benodigde kwaliteiten.

Betere beheersbaarheid: scherpere keuzes maken & opdracht gestuurd werken

We willen doen wat buiten nodig is en waarmaken wat we beloven. In 2017 is een brede werkgroep gestart met het nadenken over de vraag: Hoe kunnen we bestuurlijk en ambtelijk scherpere keuzes maken? Keuzes die ook gaan over wat we wel en niet (meer) doen, over welke rol wij nemen, over uren en over budget. Begin 2018 komt deze werkgroep met een advies, dat besproken wordt met een grote groep collega's en bestuurders.

Meer persoonlijk leiderschap in een sterke leercultuur

Persoonlijk leiderschap, om kunnen gaan met handelingsruimte, dilemma's snel bespreekbaar maken en het vermogen om over teamgrenzen heen te verbinden, worden steeds belangrijkere professionele kwaliteiten. Dat vraagt om een lerende omgeving om jezelf die professionaliteit eigen te maken. Een lerende omgeving is een veilige omgeving, waarin je continue feedback krijgt op de door jou geleverde kwaliteit.

In 2017 liepen er zes pilots zelforganisatie. De pilotteams organiseren zelf hoe zij hun werk het beste kunnen organiseren en leunen daarbij minder op hun leidinggevend. In de pilotteams is veel aandacht voor feedback: collega's mogen iets vinden van de kwaliteit die jij levert en andersom. Voor de leidinggevend van de pilotteams zijn intervisiebijeenkomsten georganiseerd. In deze bijeenkomsten kunnen leidinggevend persoonlijke vraagstukken inbrengen.

MD-traject

Op 7 november was de kick-off van het MD-traject. In de periode tot 19 december zijn met leidinggevend gesprekken gevoerd om een beeld te vormen van de individuele wensen en leerbehoeften om als leidinggevend kader de organisatieverandering te kunnen dragen. De uitkomst van die gesprekken geeft een beeld over de individuele én collectieve leeropgaven. Met name de behoefte om met elkaar uit te wisselen, te delen en bespreken hoe leidinggevend bezig zijn met de ontwikkeling naar opgavegericht werken. Om te leren van elkaars voorbeelden, successen en dilemma's. In februari 2018 krijgt dit vervolg.

De ontwikkelende medewerker

De medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling waarbij de leidinggevende en P&O ondersteunen. De personeel-en-organisatieadviseurs begeleiden, ondersteunen en ontwikkelen medewerkers in de andere manier van werken die van ze wordt gevraagd. We leiden ze op en faciliteren in hun andere rol in relatie tot burgers en in de onderlinge verhoudingen met collega's, bestuur en maatschappelijke partners. Medewerkers leren meer te verbinden en met elkaar samen te werken. Er zijn diverse leer- en ontwikkeltrajecten voor individuele medewerkers (POP's), teams, afdelingen en diensten (Beleidsrecept en LONT), om de ontwikkeling te stimuleren.

Na de start in 2016 is in 2017 de scholing tot minimaal MBO-2 niveau doorgezet en het blijkt een succes. Dit jaar haalde 5 medewerkers hun MBO GIBOR/Uitvoering/Afvaldiploma. De introductiebijeenkomst om door te gaan met MBO-3 werd druk bezocht en 10 mensen gaven aan hier in 2018 mee te willen starten zodra de MBO-3 opleiding klaar is.

In 2017 ging het Regie op je Loopbaantraject van start voor de medewerkers van DIV. De digitalisering vraagt andere competenties en vaardigheden waardoor op termijn er functies zullen vervallen. 6 medewerkers van DIV startten een EVC traject. Daarnaast waren er nog 2 medewerkers die een EVC traject volgden.

In 2017 volgden 17 medewerkers zoals opzichters en medewerkers milieustraat de opleiding Coach Kwetsbare Medewerker. Juist de veranderende rol die gevraagd wordt van onze eigen medewerkers met de instroom van medewerkers vanuit o.a. de participatiewet vraagt om andere skills van onze medewerkers.

Ontwikkelingen ICT - BLOU

Nadat in 2015 door de gemeenten Bernheze, Landerd, Uden en Oss het principebesluit is genomen om één gezamenlijke ICT-organisatie te gaan realiseren voor deze gemeenten, zijn in 2016 en 2017 verdere voorbereidingen getroffen voor deze samenwerking. Gelet op draagvlak en zorgvuldigheid is in het voorjaar van 2017 besloten een extra stap in te bouwen en PricewaterhouseCoopers (PWC) in te schakelen bij het reviewen van het bedrijfsplan en het opnieuw maken van het Transitieplan BLOU. Eind november hebben de colleges van Bernheze, Landerd, Oss en Uden een voorgenomen besluit genomen over het bedrijfsplan van de ICT-samenwerking BLOU. Het Transitieplan wordt medio maart 2018 voorgelegd aan de vier colleges.

Ontwikkelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden

Georganiseerd Overleg

Vanaf 2016 is het Georganiseerd Overleg weer actief in Oss. Daarvoor had het zijn bevoegdheden overgedragen aan de OR. De meeste arbeidsvoorwaardelijke zaken die aan het GO worden voorgelegd worden digitaal afgedaan. In 2017 is het GO alleen actief met de burgemeester in overleg gegaan voor de evaluatie en verlenging van het Generatiepact.

Individueel Keuze Budget (IKB)

De gemeente Oss heeft per 1 januari 2016 (als pilotgemeente) IKB ingevoerd. Landelijk is dit pas per 1 januari 2017 ingevoerd. Hierbij wordt vakantiegeld, eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage en 2 vakantiedagen, omgezet in een maandelijks budget van 16,3 % van het salaris. Vervolgens kunnen medewerkers zelf keuzes maken wanneer en waaraan zij deze gelden willen besteden.

Naast een uitgebreide communicatiecampagne onder het personeel, is ook het digitale systeem geïmplementeerd, waardoor de medewerkers zelf hun keuzes kunnen invullen.

CAO

In het najaar 2017 is er voor gemeenteambtenaren overeenstemming bereikt over een nieuwe cao. De cao sector gemeenten heeft een looptijd van 1 mei 2017 tot 1 januari 2019.

Hierin zijn onder andere aanvullende afspraken gemaakt voor de invulling van aanstellingen op grond van de banenafpraak en de daarbij van toepassing zijnde salarisschaal. Verder zijn de mogelijkheden voor de werkgever uitgebreid voor het aanvragen van een verklaring omtrent het gedrag (VOG) en is de rol van de paritaire toetsingscommissie bij een Van-Werk-Naar-Werk-contact om juridische redenen gewijzigd van een bindend advies in een "zwaarwegend advies".

Er is een algemene loonsverhoging overeengekomen van 1% per 1 augustus 2017 en 1,5% per 1 januari 2018. Ook is per 1 december 2017 het Individueel Keuzebudget (IKB) met 0,5% verhoogd en wordt dit in juli 2018 met nog eens met 0,25% verhoogd.

Generatiepact

Op 1 april 2016 is een regeling gestart, waarbij medewerkers van 60 jaar en ouder de mogelijkheid krijgen om minder te gaan werken, dit gedeeltelijk doorbetaald krijgen en de pensioenopbouw gelijk blijft. Het geld dat daardoor beschikbaar komt wordt weer ingezet voor herbezetting door jongeren. Deze regeling is bekend onder de naam Generatiepact.

De regeling Generatiepact is in 2017 in de commissie Georganiseerd Overleg (het GO) geëvalueerd. De ervaringen zijn goed. Daarom is in overleg met het GO besloten deze regeling met 2 jaar te verlengen tot en met 1 april 2020.

Wij vinden het belangrijk dat medewerkers vitaal naar het pensioen toe kunnen werken. Met deze regeling hopen wij hier een positieve bijdrage aan te kunnen leveren doordat zij langzaam het werk kunnen afbouwen.

Daarnaast maakt deze regeling het mogelijk dat de gemeente Oss het personeelsbestand kan verjongen en kan bij dragen aan het terugdringen van de jeugdwerkloosheid. Jongeren kunnen vanaf nu ook gemakkelijker een fulltime baan krijgen als daar voldoende taken en geld voor beschikbaar zijn.

In 2017 namen 59 personeelsleden deel aan het Generatiepact en 5 personeelsleden zijn per 1 januari 2018 gaan deelnemen. De deelnamegraad komt daarmee op ruim 59%. Inmiddels zijn er ook 15 jongeren geworven voor nieuwe functies die in het kader van het Generatiepact zijn ontstaan.

2. De bewegende organisatie

Mobiliteit

Oss staat voor een P&O-opgave. De komende jaren hebben we te maken met uitstroom van pensioengerechtigden en reguliere uitstroom. We zien mobiliteit als onderdeel van onze manier van werken. In 2017 hebben we werkervaringsplekken en stageplekken beschikbaar gesteld om jongeren te helpen aan een betere positie op de arbeidsmarkt. Om de mobiliteit van medewerkers te faciliteren, heeft de gemeente Oss het Mobiliteitscentrum en verzorgen we uitwisselingen in- en extern middels detachering op klussen, trainingen en workshops.

Mobiliteitscentrum, trainingen en workshops

Medewerkers van de gemeente Oss werken zelf actief aan hun ontwikkeling. Het mobiliteitscentrum ondersteunt medewerkers en leidinggevendenden zo veel mogelijk hierbij. Dit doen we onder andere met Verken je Talent, Baas in Eigen Loopbaan, Maak Werk van je Jaargesprek, testen, opmaken van je Talentenprofiel en coaching. Specials in 2017 waren de Anti-Agressie trainingen, het project Vitaal Digitaal en we gingen van start met een pilot voor Young Professionals.

Daarnaast werd er ook veelvuldig verkend door een 'dagje snuffelen' in- en extern op een andere werkplek. Juist de laagdrempeligheid van deze ervaring heeft voor aardig wat beweging gezorgd. De

trainingen geven we individueel voor onze eigen medewerkers en voor teams in verandering. Het zijn niet alleen Osse medewerkers die deelnemen aan mobiliteitstrainingen. Doordat ook externen deelnemen, creëren we uitwisseling met andere organisaties. Hierdoor vergroten we de kans op uitwisseling van klussen, vacatures en detacheringen. Om wat cijfers te noemen in 2017:

- 73 vacatures. Hiervan werden er 8 intern ingevuld en 60 extern. 5 vacatures werden (in 2017) niet ingevuld. Deze procedures lopen nog.
- 15 klussen. Hiervan werden er 8 intern ingevuld en 4 extern. Er zijn 2 klussen ingetrokken en 1 klus niet vervuld.
- 365 Osse medewerkers namen deel aan mobiliteitscentrum-trainingen.
- 58 medewerkers maakten een Talentenspiegel en 47 bespraken de uitkomsten hiervan met een loopcoach.
- 352 medewerkers namen deel aan activiteiten in de vitaliteitsweek/dag van de mobiliteit.

Regionale samenwerking

De mobiliteitsbeweging stimuleren we samen met onze partners in diverse netwerken zoals SAM, ACE Noord Oost Brabant en As50. In de regio ligt onze kracht en daar zetten we ruim op in. De verschillende deelnemers (publiek en privaat) weten elkaar steeds beter te vinden voor werkervaringsplaatsen, re-integratietrajecten en uitwisselingen. Ook hebben we samen met de gemeenten uit de regio een portal gebouwd voor werving en selectie, digitale marktplaats en loopbaanondersteuning (www.werkeninnoodosstbrabant.nl).

Generatiepact

Medewerkers krijgen de kans minder te werken; de herbezetting zal plaatsvinden vanuit een centrale pool van jongeren. Bedoeling is dat we deze jongeren door ervaring, scholing en ontwikkeling geschikt maken voor definitieve instroom. In 2017 zijn er 15 jongeren geworven voor de nieuwe functies die in het kader van het generatiepact zijn ontstaan.

Trainees

Met het traineeprogramma investeren we in jong talent. Het traineeprogramma De Toekomst van Brabant liep van 2014 - 2016. Vanuit dit programma zijn 2 trainees ingestroomd op vacatures. In 2016 zijn we gestart met het nieuwe traineeprogramma voor de periode 2016 – 2018. We doen als gemeente Oss voor de vijfde keer mee met 2 externe trainees.

Doelgroepen

In het kader van doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zijn in 2017 3 nieuwe medewerkers bij de gemeente komen werken.

De overheid moet in het kader van de banenafpraak 25 duizend extra banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking tot 2026. Daarvan nemen de gemeenten, inclusief de gemeenschappelijke regelingen, er 5250 voor hun rekening. De opgave voor onze gemeente was om in 2017 14.52 banen

van 25,5 uur te creëren voor personen met een indicatie vanuit het doelgroep register. Wij lopen daarop voor met ruim 18 banen.

3. De aantrekkelijke organisatie

Medewerkerstevredenheid

In oktober 2016 is voor de 3^e keer het medewerkersonderzoek gehouden. Iedere 2 jaar wordt dit onderzoek uitgevoerd. Met het medewerkersonderzoek wordt duidelijk hoe medewerkers tegen hun werk aankijken, wat zij van de organisatie vinden en wat beter kan. Zo verbeteren we onze organisatie. De resultaten zijn in november beschikbaar gekomen. Met een score van 7,7 voor werkplezier scoren we als gemeente Oss goed. Hoger dan de meeste andere gemeente.

Oss staat op de 3e plek van de lijst van best scorende werkgevers binnen gemeentes en heeft daarom het Beste Werkgeverskeurmerk gekregen.

De score van het vorige onderzoek in 2014 was 7,6 en de score van gemeenten met minder dan 100.000 inwoners (de benchmark) is 7,1. Een aandachtspunt dat uit het onderzoek naar voren komt is de ervaren werkdruk binnen teams en afdelingen.

Om de goede zaken te behouden en waar mogelijk te verbeteren, is het de bedoeling dat alle afdelingen en teams de resultaten bespreken. In 2018 zal er een nieuw medewerkersonderzoek worden gehouden.

Bedrijfszorgpakket

Inzetbaarheid is ook de verantwoordelijkheid van de medewerker zelf. Voorwaarde is dat medewerkers kunnen rekenen op professionele ondersteuning. Deze ondersteuning bieden wij door middel van het bedrijfszorgpakket (BZP). Dit is een laagdrempelig netwerk van hulpverleners bij arbeid gerelateerde klachten. Het BZP biedt onder meer preventieve bedrijfsfysiotherapie, bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfspsychologische hulp. In 2017 zijn er 54 interventies ingezet. Van de diensten in het BZP is het gebruik van Intake Fysiek (werkplekonderzoek- en advies) het hoogst (42 interventies).

Vertrouwenspersoon

De gemeente Oss wil graag een veilige werkomgeving bieden. Ook op sociaal gebied. Er wordt aandacht geschonken aan verschillende vormen van psychosociale arbeidsbelasting. Dit kan bestaan uit een te hoge werkdruk en verder uit agressie & geweld, pesten, seksuele intimidatie en discriminatie. We noemen dit 'ongewenst gedrag'. Medewerkers ervaren hun werkplek niet altijd als sociaal veilig. Het is belangrijk dat zij dan snel bij iemand terecht kunnen, zodat het ongewenst gedrag stopt. Dit is in het

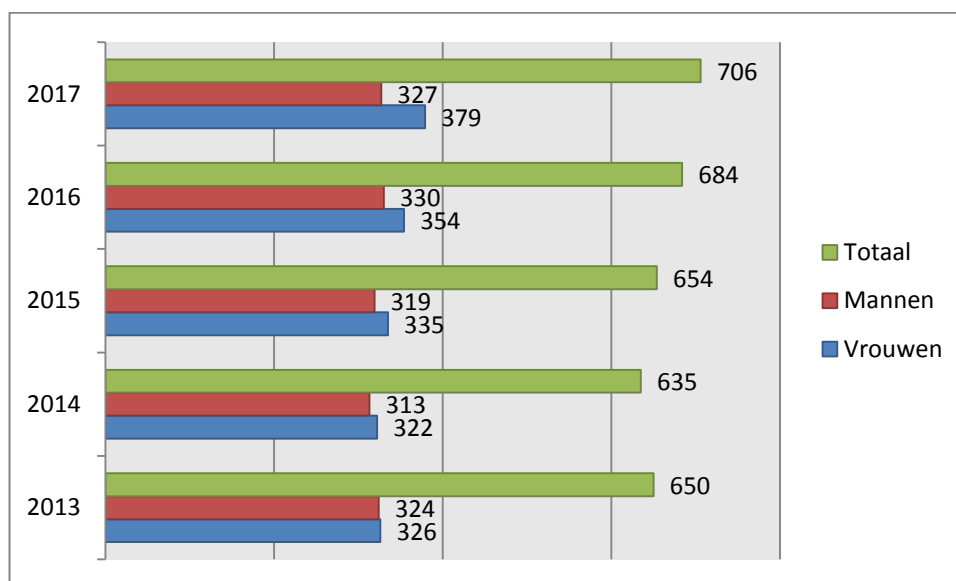
belang van zowel de medewerker als de gemeente Oss. Ongewenst gedrag kan namelijk leiden tot psychische en/ of somatische klachten, waardoor de medewerker verzuimt of zelfs ontslag neemt. Gemeente Oss huurt daarom een vertrouwenspersoon in bij Gimd.

In 2017 zijn er 7 meldingen geweest bij de vertrouwenspersoon. Dit zijn 5 meldingen meer dan vorig jaar. Het blijven echter lage getallen waardoor het niet zorgwekkend te noemen is. Het cijfer past volgens het vertrouwenspersoon binnen de landelijke norm. Het blijft wel zaak om ervoor te zorgen dat de weg naar de vertrouwenspersoon toe laagdrempelig is en blijft. Daarnaast zullen we de onderwerpen die worden aangesneden extra aandacht geven in ons Arbo beleid.

4. Sturingsinformatie en kerncijfers 2017

Samenstelling personeelsbestand

In 2017 werkten 706 medewerkers bij de gemeente Oss; 379 vrouwen en 327 mannen. In onderstaande tabel de ontwikkeling van de verdeling tussen mannen en vrouwen.



Ontwikkeling organisatie in fte's en bezetting sinds 2013

Hieronder zie je de formatie van de afgelopen jaren (afronding op hele getallen).

	Fte's	Bezetting	Vacatures
2013	607,47	563,42	44,05
2014	581,14	548,19	32,95
2015	587,85	567,26	20,59
2016	597,54	596,01	1,53
2017	627,70	617,11	10,59

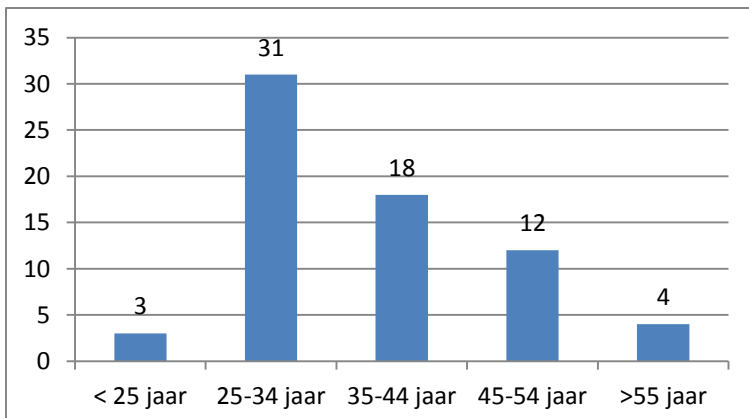
We zijn gegroeid met 30 FTE omdat er zijn inhuurbudgetten zijn omgezet in extra formatie. Vooruitlopend hierop is veel inhuur al in dienst gekomen. Dit is onder andere gebeurd bij de afdelingen Mens en Maatschappij, Bedrijfsvoering sociaal domein, Werk en Inkomen, Zorg/WMO. Deze gelden waren al eerder ter beschikking gesteld in het kader van de transitie in het sociaal domein maar nu pas omgezet in formatie. Daarnaast hebben we ook mensen vanuit de banenafpraak in dienst genomen zoals Bodes en Toezichthouders.

In de tabel hieronder vind je de formatieverdeling (afronding op hele getallen) van de gemeente Oss per 31-12-2017, exclusief Griffie, Golfbad en RBL. Te zien is dat er 9,59 fte vacatureruimte niet is ingevuld.

	Formatie	Bezetting	Vacatures
Leidinggevende	36,89	34	2,89
HBO/VWO	318,05	321,92	-3,87
MBO	169,93	166,91	3,02
LBO	97,83	90,28	7,55
Totaal	622,7	613,11	9,59

Instroom

In 2017 zijn 68 nieuwe medewerkers in dienst gekomen waarvan 28 mannen en 40 vrouwen. Zie in onderstaande tabel de verdeling van instroom naar leeftijd in 2017.



Doorstroom

In 2017 zijn 21 medewerkers intern doorgestroomd. Hieronder vind je het overzicht van de doorstroom van medewerkers in de gemeente Oss van 2012 tot en met 2016.

Doorstroom	2013	2014	2015	2016	2017
Binnen de afdeling	17	5	4	2	8
Naar andere afdeling binnen de dienst	5	5	7	11	6
Naar andere dienst	9	6	11	12	7
Totaal	31	16	22	25	21

Uitstroom

In 2017 zijn 50 medewerkers uit dienst gegaan. De verdeling van redenen voor vertrek is in het volgende cirkeldiagram weergegeven.

Stages

In 2017 heeft de gemeente aan 20 stagiaires een stageplaats (met stagevergoeding) aangeboden. Waarvan 1 bij de Concerngroep, 1 bij Publiekszaken, 2 bij Stadsbeleid, 8 bij Gemeentebedrijven extern en 8 bij gemeentebedrijven intern. Dit is het aantal stagiaires wat is geregistreerd bij de salarisadministratie. Daarnaast worden er organisatie breed ook onbetaalde stages en werkervaringsplaatsen aangeboden. Deze worden echter niet geregistreerd. Hierdoor kunnen daar geen cijfers van worden verstrekt.

Leeftijdsopbouw van het personeelsbestand

De gemiddelde leeftijd is gestegen van 46,7 jaar in 2016 naar 47,9 in 2017. Als we kijken naar 2017 en verder krijgen we een grotere groep medewerkers boven 55 jaar. Hieronder de leeftijdsopbouw van de afgelopen jaren.

	< 25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-59 jaar	>59	Totaal
2011	9	101	193	224	168		695
2012	5	92	177	213	178		665
2013	4	74	173	212	178		650
2014	1	64	149	215	206		635
2015	2	63	148	226	123	92	654
2016	5	69	160	219	117	114	684
2017	7	85	158	231	103	122	706

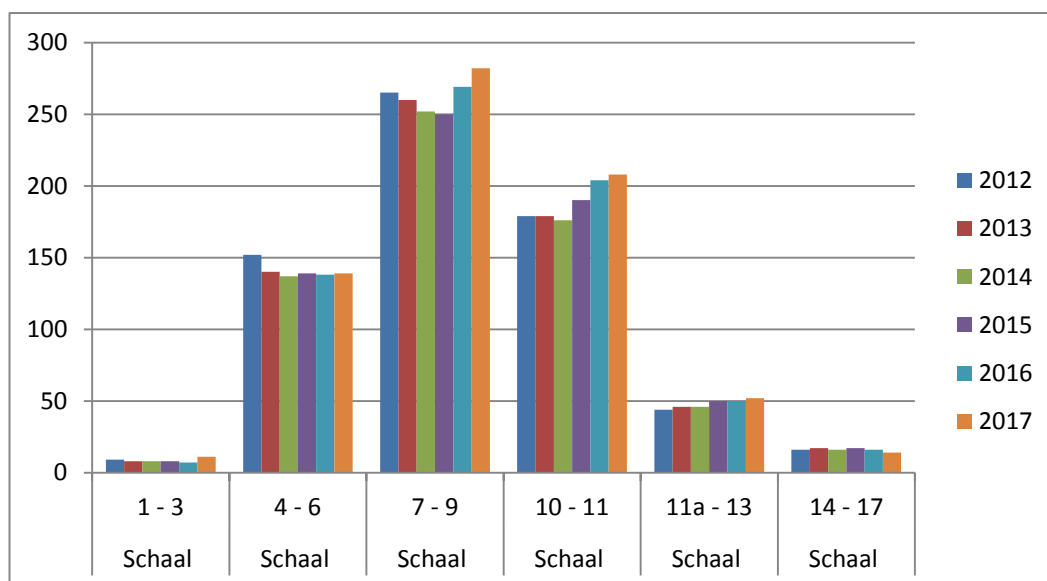
Ondanks het generatiepact en de hoge instroom van jongeren zien we dat de gemiddelde leeftijd stijgt. Kijkend naar de uitstroom in 2017 dan was ongeveer de helft (pre)pensioengerechtigd. In de leeftijd tot 45 zijn er 17 mensen vertrokken; midden categorie 10. De reden van de stijging van de leeftijd wordt

verklaard doordat er in 2017 een grote groep oudere werknemers in dienst is gekomen. Deze mensen werden eerder (langdurig) ingehuurd.

Salariscategorieën

De spreiding over de salariscategorieën vind je in de volgende tabel en grafiek.

	<i>Schaal</i> 1 - 3	<i>Schaal</i> 4 - 6	<i>Schaal</i> 7 - 9	<i>Schaal</i> 10 - 11	<i>Schaal</i> 11a - 13	<i>Schaal</i> 14 - 17	Totaal
2012	9	152	265	179	44	16	665
2013	8	140	260	179	46	17	650
2014	8	137	252	176	46	16	635
2015	8	139	250	190	50	17	654
2016	7	138	269	204	50	16	684
2017	11	139	282	208	52	14	706



Ziekteverzuim

In 2016 was het verzuim 5,41%. In 2017 is dit gestegen naar 5,84. Het ziekteverzuim voor mannen is 4,93% en voor vrouwen 6,81%.

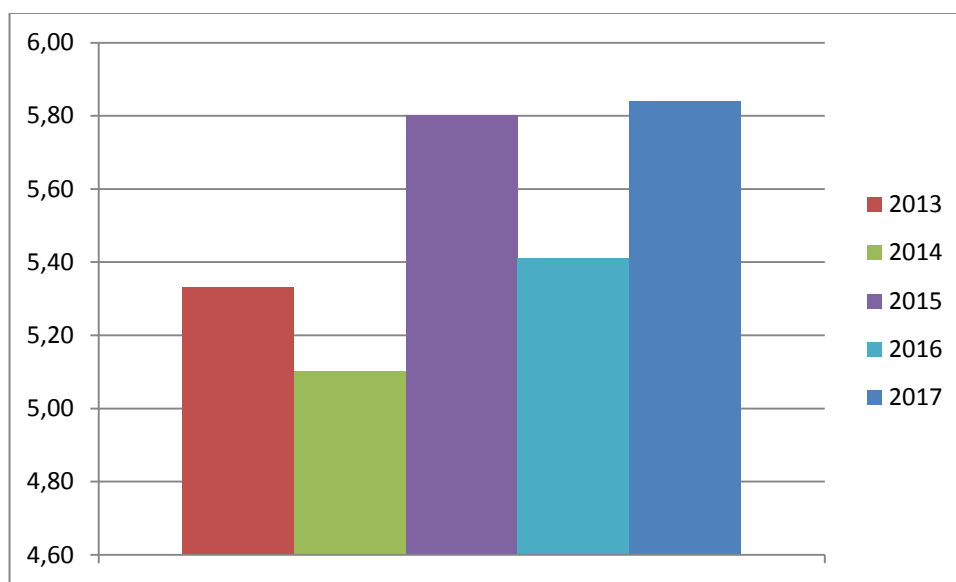
De verzuimfrequentie is in 2017 1,38. Dit is nagenoeg gelijk ten opzichte van 2016 (1,39).

Een werknemer was in 2017 gemiddeld 12,63 dagen ziek. Dat is een lichte stijging ten opzicht van 2016 (11,7 dagen)

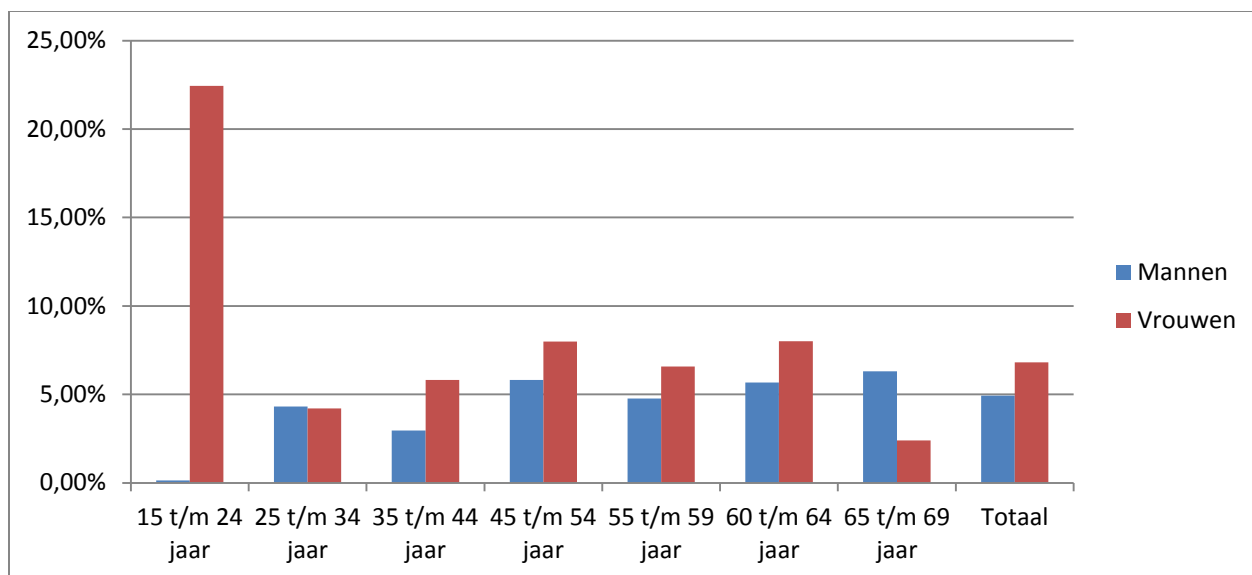
Inclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof komt het verzuimpercentage uit op 6,45%.

Dienst	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Concerngroep	1.86	1.70	3.18	2.58	2.12	4.46
Publiekszaken	6.59	6.42	4.56	4.84	6.65	6.65
Stadsbeleid	3.03	2.47	3.06	3.91	3.66	3.25
Gemeentebedrijven	6.49	5.52	5.97	6.88	5.21	6,07
Totaal gemeente Oss	5.96	5.33	5.10	5.80	5.41	5.84
Gemeenten landelijk	5.30	5.20	5.20	5.10	5.60	

Het verzuim binnen de gemeente Oss van de afgelopen 5 jaar:



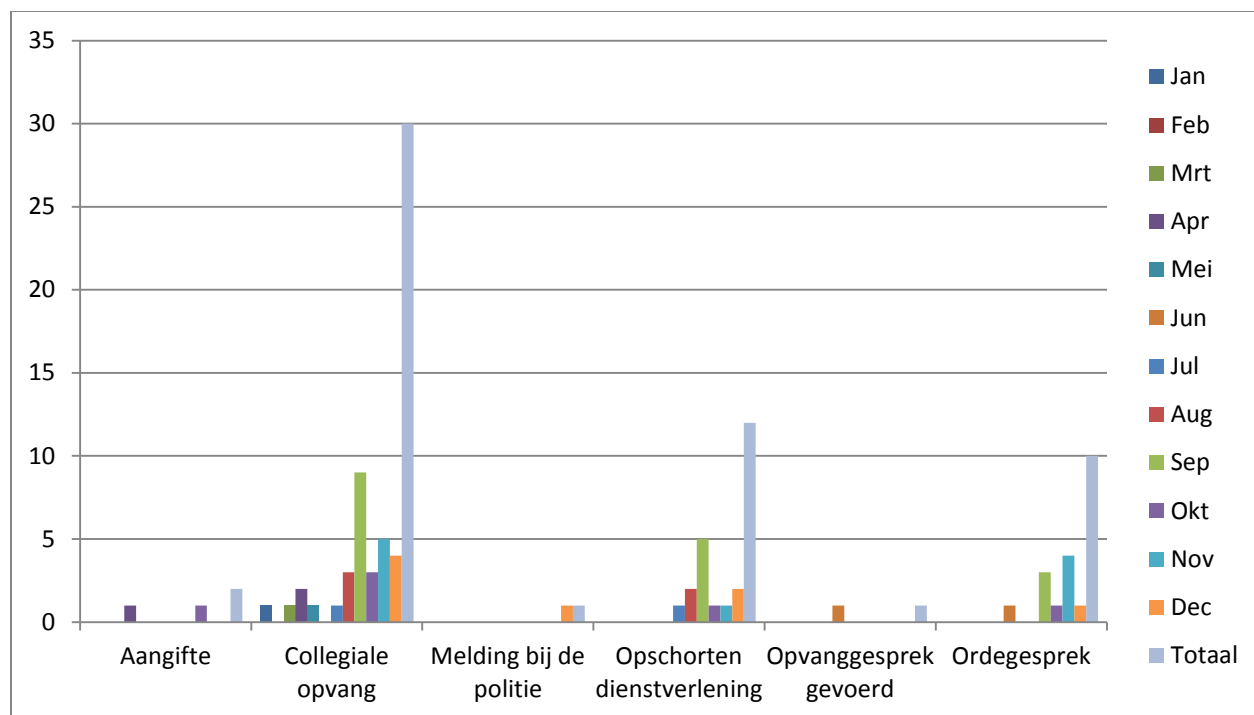
Onderstaande tabel geeft de verdeling weer van het verzuim in verschillende leeftijdsgroepen en het verschil tussen mannen en vrouwen.



Agressie en geweld

In onderstaande tabel een overzicht van het aantal maatregelen bij agressiemeldingen in 2017.

	Totaal
Aangifte	2
Collegiale opvang	30
Melding bij de politie	1
Opschorten dienstverlening	12
Opvanggesprek gevoerd	1
Ordegesprek	10
Totaal	56



Integriteit.

Jaarlijks inventariseren we (vermoedens van) integriteitsschendingen. In 2017 is naar aanleiding van een externe melding geconstateerd dat een medewerker bij een aanverwante instelling onjuiste/onvolledige informatie heeft verstrekt voor eigen voordeel. Op basis van deze misleidende informatie is besloten de straf van een schriftelijke berisping op te leggen.

Daarnaast is er nog een melding binnengekomen over mogelijk niet integer handelen door een ambtenaar, waarbij na een kort vooronderzoek is gebleken dat er geen sprake was van integriteitsschending.

5. Ondernemingsraad

Wat is het belang van een goede OR?

Een goede medezeggenschap is erg belangrijk voor het goed functioneren van de organisatie. In Oss is deze medezeggenschap formeel geregeld via de OR. Wij staan voor het belang van zowel het personeel als van de organisatie.

De OR denkt mee over zaken als personeelsbeleid, het terugdringen van ziekteverzuim en goede arbeidsomstandigheden. Maar in ook zaken die de organisatie aangaan, zoals de verandering van de organisatie naar een netwerkorganisatie of de samenwerking van de ICT-afdelingen in de BLOU-gemeenten, geven wij advies. Wij houden in deze trajecten heel sterk het belang van alle medewerkers in de gaten.

Tot slot vinden wij de verbinding tussen alle medewerkers belangrijk. Deze verbinding stimuleren wij door het organiseren van bijvoorbeeld de jaarlijkse netwerkmiddag.

Hoe is in Oss de medezeggenschap georganiseerd?

Eigen verantwoordelijkheid - medezeggenschap in de teamoverleggen

Wij vinden het belangrijk dat iedereen in de gemeente meedoet. Wij leggen de verantwoordelijkheid dan ook zo laag mogelijk in de organisatie. De team- en afdelingsoverleggen zijn dus erg belangrijk.

Netwerkorganisatie - medezeggenschap op opgave-niveau

De afgelopen jaren werden onderwerpen die op meerdere afdelingen betrekking hebben, besproken in zogenoemde contactgroepen. Met de wijziging van het organisatiemodel, zijn we nu aan het kijken hoe we dit weer goed kunnen oppakken. Wij zouden het goed vinden als per opgavedirecteur een nieuwe club zich vormt als sparringspartner. De eerste medewerkers hebben zich al aangemeld.

Ondernemingsraad - medezeggenschap voor de hele organisatie

Voor onderwerpen die de gehele organisatie aangaan hebben we de Ondernemingsraad (OR). Eén keer per maand overleggen we met de WOR-bestuurder. In Oss is dat de gemeentesecretaris. Tijdens deze overleggen komen diverse personele en organisatorische zaken aan de orde. Voor een aantal onderwerpen geldt advies – of instemmingsrecht. Tot slot bespreken we met de WOR-bestuurder de signalen die wij meekrijgen vanuit de organisatie. Deze vergaderingen zijn openbaar. De uitnodiging staat elke keer op de homepage van intranet.

Binnen de ondernemingsraad hebben we werkgroepen als daarvoor aanleiding is. Dit zijn o.a.:

- Arbocommissie. Deze commissie richt zich op alles wat te maken heeft met arbeidsomstandigheden.
- Communicatiecommissie. Deze commissie stimuleert het delen van informatie uit en naar de OR.

- Personeelscommissie. Deze werkgroep is flexibel. Afhankelijk van wat er speelt komt er een tijdelijke werkgroep. De groepen waren in 2016 bijvoorbeeld: Werving & Selectiebeleid, ICT-samenwerking, Organisatieontwikkeling en Mini-formatie (dit gaat over afspraken over hoe het personeelsbestand van afdelingen zijn opgebouwd en welk salaris hierbij hoort).

Hoe is de OR samengesteld?

De OR in Oss bestaat uit 11 leden. Deze leden worden eens in de 3 jaar gekozen door alle medewerkers met stemrecht in online verkiezing. Het afgelopen jaar hebben we intern een wisseling gehad. Door pensioen en de verandering van hun baan, zijn drie leden eerder gestopt. Wij hebben hun plekken goed kunnen invullen met leden van de reservelijst. In 2019 hebben we weer ORverkiezingen.

Wat waren in 2017 belangrijke thema's?

- o Inhuur van medewerkers.
De OR vindt dat we deze zo veel mogelijk moeten terug dringen, dit is ook in de CAOgemeenten afgesproken. Daarvoor hebben we procedurevoorstellen gedaan. De inhuurperiode mag maximaal 2 jaar zijn. Deze punten zijn opgenomen in het Werving & Selectiebeleid. In 2017 hebben wij deze afspraken verder uitgewerkt in samenwerking met de afdeling P&O.
- o Organisatieontwikkeling.
De organisatieontwikkeling wordt steeds concreter. Het afgelopen jaar zijn enkele afdelingen gestart met een pilot voor zelforganisatie. Daarnaast hebben we een nieuw organisatiemodel. De oude directeuren hebben nu de rol van opgavedirecteur. De OR heeft meegedacht over de mandaten en de vaststelling van het nieuwe organisatiemodel. Daarnaast volgen wij de pilots op de voet. Hierbij houden wij uiteraard aandacht voor de belangen van alle medewerkers.
- o Ziekteverzuim
Uit het laatste medewerkersonderzoek en de gegevens van P&O blijkt dat het ziekteverzuim in Oss relatief hoog is. Een deel van de ziekmeldingen zijn werk-gerelateerd. Daar maken wij vanuit de OR ons zorgen over. In samenspraak met P&O en binnen de ARBO-commissie denken we mee over mogelijke verbeterpunten.
- o ICT-samenwerking (BLOU)
Het plan is om samen te werken op het gebied van ICT met de gemeenten Uden, Landerd, Oss en Bernheze. Het voornemen is om hiervoor een Gemenschappelijke Regeling te treffen. Dit heeft uiteraard grote gevolgen voor alle medewerkers in Oss. Primair voor alle ICT medewerkers. Maar ook voor accountmanagers van de verschillende softwarepakketten. Ook heeft het gevolgen voor de wijze waarop we nieuwe soft- en hardware aanschaffen en voor de ondersteuning vanuit ICT voor de rest van de organisatie. De OR houdt dit proces nauwlettend in de gaten. Ook hier gaat onze primaire focus uit naar ons eigen personeel en onze eigen bedrijfsvoering. Daarnaast zitten wij ook in een regionaal overleg met de vier ondernemingsraden.

6. iOss Jaarverslag 2017



iOss heeft een nieuwe samenstelling gekregen, namelijk Vanessa Duterloo, Carmen Willems, Joyce Bergmans en Iris de Kort. In 2016 hebben we doel geformuleerd als, dit was in 2017 nog steeds van kracht:

'We gaan verder met mensen leren omgaan met de complexe omgeving waarin ze werken. Dat leren maken we leuk en laagdrempelig.'

In 2017 werkten we aan onze 3 pijlers.

1. Vonken van inspiratie

Leon Giesen



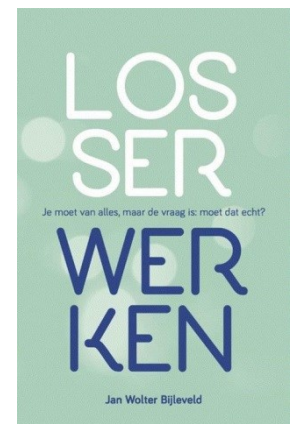
Marius Smit



Jamie Nederpel



Jan Wolter Bijleveld



2. Leer en probeersessies

Hier tekenen



Creatief Denken



Design Thinking



Deep Democracy



Blockchain



3. Faciliteren

We organiseerden de basistraining Leren Faciliteren en de verdiepende training voor het faciliteren. Daarnaast brachten we onze facilitators-pool in beeld en hebben we ze in een meet & greet bij elkaar gebracht. Deze facilitators hebben veel sessies begeleid; in en buiten de organisatie met veel verschillende partijen!



Na een mooi 2017 gaan we in 2018 voor veel inspiratie zorgen!