

Nota van B&W

Portefeuille P.H.M. Barnhoorn
Auteur Dhr. R. Koo
Telefoon 5113105
E-mail: rkoo@haarlem.nl
CS/POI Reg.nr. CS/POI 2006/92
Te kopiëren: Bijlage 1
B & W-vergadering van 11 april 2006

Onderwerp

Sociaal P&O-jaarverslag 2005

Bestuurlijke context

In het Sociaal P&O-jaarverslag 2005 komen de belangrijkste P&O onderwerpen aan de orde:

- a. De Andere Organisatie
- b. De reorganisaties binnen de sectoren
- c. De centrale huisvesting / Stadskantoor
- d. Het organisatie ontwikkelingstraject (oa. het Integraal Personeelsbeleid)
- e. Het arbeidsmarktbeleid
- f. Het arbeidsverzuim
- g. Het mobiliteit- en loopbaanbeleid
- h. De overleggen (oa. GO, commissie CMC, COP)
- i. Statistische overzichten en tabellen mbt. het personeel

Het P&O-jaarverslag geeft weer wat de resultaten zijn van het gevoerde beleid op personeel en organisatie voor de gehele gemeente in 2005.

B&W stelt jaarlijks het jaarverslag vast.

B&W-besluit:

1. Het college stemt in met de inhoud van het Sociaal P&O-jaarverslag 2005.
2. Het besluit heeft geen financiële consequenties
3. De samenvatting van het jaarverslag wordt voor het personeel via Inzine gepubliceerd en beschikbaar gesteld via Insite.
4. De commissie Bestuur ontvangt het besluit van het college ter kennisname.

Colofon

Inhoud

Grafieken en tabellen

Druk

Eindredactie

Concernstaf, bureau POI, P&O afdelingen sectoren

Facilitaire Dienst, afd. Mobiliteit en Loopbaan

Facilitaire Dienst, afd. Personeels- en Salarisadministratie

Facilitaire Dienst, bureau TOP Service

Concernstaf, bureau POI

Sociaal P&O Jaarverslag 2005

Concept

**Concernstaf, bureau POI
4 april 2006**

Inhoudsopgave

	bladzijde
Voorwoord	7
I	Organisatie en personeelsbeleid in ontwikkeling
a.	P&O beleid 9
	Algemeen, samenvatting bedrijfsvoering
b.	Organisatie ontwikkelingstraject 11
	b1. Algemeen 11
	b2. Management Ontwikkelingstraject 11
	b3. Staf Ontwikkelingstraject 11
	b4. Integraal Personeelsbeleid 11
	b5. Medewerkers Tevredenheids Onderzoek 12
	b6. Gemeentebrede introductie 12
	b7. Haarlemse School 12
c.	Arbeidsmarktbeleid 14
d.	Etnisch diversiteitbeleid 15
II	Reorganisaties
a.	Gemeentelijke reorganisaties 16
b.	Hoofdpijnen reorganisaties sectoren 18
III	Personeelsbeleid in de praktijk
a.	Functioneren en beoordelen 20
b.	Functiegebouw 21
c.	Arbo zorg en Arbo dienstverlening 23
d.	IZA Bedrijfszorgpakket (BZP) 25
e.	Arbeidsverzuim 26
f.	Kinderopvang 30
g.	Mobiliteit en loopbaanbeleid 31
h.	Vertrouwenspersonen 34
i.	Bezwaar en beroep 35
j.	Interne communicatie 37
IV	Organisatie en formatie 38
V	Overleggen
a.	GO, cie CMC 41
b.	COP 42
VI	Personeelsgegevens
a.	Bezettingsoverzicht in aantallen 43
b.	Indeling salarisschalen per geslacht 44
c.	Man-vrouw verdeling per sector 45
d.	Verdeling personeel in omvang dienstverband 46
e.	Gemiddelde leeftijd per geslacht 47

Voorwoord

Met genoegen bied ik u het Sociaal P&O- jaarverslag 2005 aan.

Het afgelopen jaar is door de organisatie gewerkt aan de voorbereidingen van het stadskantoor en de nieuwe organisatiestructuur. De ambtelijke aansturing, de financiën, de bedrijfsvoering worden in een samenhangend programma kritisch bekeken en daar waar mogelijk verbeterd. Hiermee is in het verslagjaar gestart en de afronding zal plaatsvinden in 2008. Goed is om te zeggen dat dit programma voornamelijk met eigen personeel wordt gerealiseerd.

De financiële krapte legt veel druk op de organisatie. Talloze maatregelen zijn genomen om besparingen te realiseren. De voortdurende externe instroomstop werpt financieel zijn vruchten af doch kan doorwerken op de kwaliteit van de performance.

Een open, professionele, slagvaardige, flexibele en lerende organisatie die als eenheid functioneert en kan anticiperen op de veranderingen van de maatschappij dat is en blijft waar we voor staan en gaan. Het verslagjaar is ook het eerste jaar dat er met het nieuwe samenhangende instrumentarium op personeelsgebied is gewerkt. Een start is gemaakt met de evaluatie van dit instrumentarium om de werking te toetsen en waar mogelijk te optimaliseren.

We staan de komende jaren voor de uitdaging “de andere organisatie” te ontwikkelen en te implementeren, de bezuinigingen te effectueren en onze positie op de arbeidsmarkt te versterken en oplossingen te vinden voor krapte die hier verwacht wordt.

Met alle vertrouwen en gepaste trots durf ik hier te stellen dat we gezamenlijk deze klus gaan klaren.

*Pieter Barnhoorn
Wethouder P&O*

I. Organisatie en personeelsbeleid in ontwikkeling

a. P&O beleid

Algemeen

Het jaar 2005 is het eerste jaar, waarbij het nieuw ontwikkelde instrumentarium op het gebied van de bouwsteenfuncties, de diverse jaarplannen en de te voeren personeelsgesprekken is toegepast door de organisatie. Om te komen tot optimalisatie van dit instrumentarium is een start gemaakt met de evaluatie ervan.

Diverse onderzoeken laten zien dat over een aantal jaren de arbeidsmarkt de nodige problemen zal laten zien. Het aantrekken van de conjunctuur, een grote uitstroom van pensioengerechtigden en een aanbod dat kleiner is dan de vraag, vooral voor hogere functies. Dat is de problematiek waar we mee te maken gaan krijgen. In 2005 is het samenhangend programma om deze problematiek te minimaliseren verder geconcretiseerd.

De komende jaren richten we ons op een arbeidsmarktbeleid dat voldoende hoogwaardig personeel met de juiste competenties kan aantrekken en behouden. Het programma is opgebouwd uit **vijf** pijlers. Deze pijlers zijn gericht op het bewerkstelligen van nieuwe instroom en het verhogen van de attractiviteit van de werkgever door meer mogelijkheden te bieden op het gebied van mobiliteit en loopbaan, individuele groei, leeftijdsbewust personeelsbeleid en het werken aan interculturaliteit. De mens centraal, de lerende organisatie, een open professionele cultuur en samen met en voor de stad. Dat is de focus van het personeelsinstrumentarium. Vanuit deze uitgangspunten blijven we sturen op de ontwikkeling.

Een ontwikkeling die we moeten versterken en ondersteunen vanuit het programma “de andere organisatie” met de onderdelen:

- De mens Centraal, met het accent op systematische mobiliteit.
- Centralisatie Middelen, Uitwerking van vormgeving en werkwijze voor een gecentraliseerde middelen hoofdafdeling in de nieuwe organisatie.
- Versterking bedrijfsvoering.
- Vormgeving nieuwe concernstaf.
- Sturen en managen, uitwerking van het hoe in de nieuwe organisatie.
- Uitlijnen afdelingen, optimaal laten aansluiten van afbakeningen.
- Verzelfstandigen, zoeken naar antwoorden op de vraag wel of niet verzelfstandigen van de negen daartoe aangewezen afdelingen.
- Stadskantoor, voorbereidingen om verhuizing in 2009 mogelijk te maken.

Dit naast de door te voeren bezuinigingen is met recht een uitdaging te noemen waar de organisatie de komende jaren voor staat.

Samenvatting bedrijfsvoering

Naast de inhoudelijke ontwikkelingen op P&O-gebied die in de volgende hoofdstukken zijn beschreven worden de belangrijkste kengetallen genoemd in deze samenvatting.

Organisatie, formatie en bezetting

De toegestane formatie eind 2005 is **1747 fte**. Per 31 december 2005 is de feitelijke bezetting **1668 fte**. Door de externe instroomstop en de bezuinigingen zijn **79 fte** vacatures niet vervuld. Zie hiervoor hoofdstuk IV Organisatie en formatie. Het verschil tussen 79 fte vacatures op 31 december 2005 en het aantal openstaande vacatures van 66 fte (zie hiervoor hoofdstuk III g.) is te verklaren omdat in de decembermaand veel gebruik gemaakt is van de regeling “Deeltijd FPU”. Het betreft bij veel functies een fractie van het aantal fte. Deze vrijkomende uren worden niet beschouwd als vacatures en kunnen ook niet bijdragen aan de taakstelling externe instroomstop. In het overzicht van Mobiliteit en Loopbaan (zie hiervoor hoofdstuk III g.) is sprake van een daling van **€ 900.000** aan uitzendkrachten. Hiervan blijkt dat ca. € 800.000 ingehuurd is voor RATD (nu Spaarnelanden). Gelet op het aantal vacatures van

79 fte/66 fte en ca. € 100.000 minder inhuren voor de overige sectoren is de conclusie dat er zeer beperkt omgegaan is met het inhuren van uitzendkrachten.

Bedrijfsvoering

Voor de overzichten in het jaarverslag wordt evenals in voorgaande jaren gewerkt met de feitelijke bezetting in personen. Die bedraagt bij 1668 fte in totaal 1952 personen (vast en tijdelijk). Hierdoor is het mogelijk om vergelijkende overzichten te maken en extrapolaties van de periode 2001-2005.

Personele gegevens gerangschikt naar sector

Personele gegevens 2005	BRW	CS	FD	PD	AvK	SO	SB	MO	Totaal
# pers. vast en tijdelijk	180	75	171	504	23	329	333	337	1952
#mannen	143	26	98	219	14	193	243	152	1088
#vrouwen	37	49	73	285	9	136	90	185	864
Gemiddel de leeftijd	40,41	44,87	46,80	43,25	51,00	45,37	45,02	48,65	45,04
Arbeids verzuim in %	5,42	3,68	6,43	7,72	12,37	5,07	7,70	7,44	6,80

Arbeidsverzuimpercentages (excl. zwangerschapsverlof)

Jaren	Haarlem	100.000+ gemeenten
2000	9,72	8,70
2001	9,62	8,10
2002	8,51	7,70
2003	7,82	7,10
2004	7,75	6,50
2005	6,80	Nog niet bekend

Gemiddelde leeftijd M/V

Jaren	M	V	Haarlem
2001	45.18	42.44	44.01
2002	45.28	42.34	44.04
2003	45.26	42.82	44.23
2004	45.40	43.16	44.45
2005	45.97	43.88	45.04

Organisatie en formatie

Jaren	In fte	
2001	1960	
2002	2140	
2003	2170	
2004	1993	
2005	1747	-/- AvK, RATD

b. Organisatie Ontwikkelingstraject

b1. Algemeen

Het Organisatie Ontwikkelingstraject, dat in 2000 is gestart, is in 2005 opgenomen in het Plan van Aanpak Programma Organisatieverandering. Het college en Algemeen Management hebben besloten tot een organisatieverandering.

Uitgangspunt voor dit programma is 'de stad Haarlem verandert, en de gemeente Haarlem ook'.

Het organisatiebrede veranderingstraject heeft een visie op de nieuwe gemeente Haarlem geformuleerd:

- De stad Haarlem verandert en dus moet ook de gemeente veranderen.
- Samen bouwen we aan de toekomst van Haarlem, met één klantgerichte, flexibele organisatie waar het interessant is om te werken. *Gemeente Haarlem, één organisatie onder één dak.*
- Kernwaarden: samen, professioneel, klantgericht.
- Uitgangspunten: één organisatie, eenheid van beleid, extern goed georiënteerd, intern goed georganiseerd.

Een extern en resultaatgerichte overheid vraagt om aangescherpte kwaliteiten en competenties van haar medewerkers. Het personeelsbestand van de organisatie is dé bepalende factor voor een succesvolle organisatieverandering. Het spreekt dan ook voor zich dat het blijvend en gericht investeren in medewerkers een belangrijke pijler vormt van de organisatieverandering. Dit zal gaan gebeuren via "De mens centraal".

b2. Management Ontwikkeling

Voortbordurend op ontwikkelingen die met de "Mens in de organisatie centraal" in gang gezet zijn, is voor de leidinggevende "Atelier voor Leidinggevendenden" in het aanbod van de Haarlemse School gerealiseerd.

Hier kunnen leidinggevendenden werken aan de (door)ontwikkeling van hun (kern)competenties.

Er is in 2005 vooral gebruik gemaakt van het aanbod Coachend leidinggeven, Individuele coaching - soms in combinatie met teamcoaching- en van de klankbordgesprekken. Bij het laatste gaat het om een of twee gesprekken waarbij een externe coach met de leidinggevende meedenkt, spiegelt of spart.

Om spreken over het vak van leidinggeven levend te houden zijn in 2005 themabijeenkomsten georganiseerd. Zie hiervoor b7, Haarlemse School.

b3. Staf Ontwikkelingstraject

De staffuncties zullen in het kader van de reorganisatie gecentraliseerd worden in de afdeling Middelen. Als gevolg hiervan zullen ook Platforms die het AMT adviseren een andere vorm krijgen. In afwachting van de reorganisatie zijn de verschillende platforms gericht op de herstructurering en minder bezig met de ontwikkeling van het Platform en zijn functie.

Het Platform I&A heeft in juni het éénjarige ontwikkelingstraject afgerond. Dit traject heeft zich gericht op het aanscherpen van de professionalisering van de coördinatoren I&A en het versterken van de rol van het Platform I&A als adviesorgaan van het AMT.

Door de P&O-adviseurs is de organisatieverandering aangegrepen om over de sectorgrenzen heen met elkaar te gaan samenwerken. In nauwe samenwerking met de Haarlemse School wordt het ontwikkelingstraject programma gewijs vorm gegeven.

b4. Integraal Personeelsbeleid (IPB)

In 2005 is het IPB ingevoerd. Het IPB is een samenhangend geheel van instrumenten zoals personeelsgesprekken, competentie management, bouwsteenfuncties en individuele jaarplannen. Dit is ingevoerd voor de integrale manager als hulpmiddel efficiënter aan te sturen en voor de medewerker als hulpmiddel voor de eigen ontwikkeling. Het IPB is een samenhangend geheel van instrumenten dat voor iedereen bruikbaar is en door iedereen gebruikt wordt.

Dit beleid wordt geëvalueerd. Uit de evaluatie moet blijken of het IPB moet worden aangepast of dat we op dezelfde voet doorgaan en of de verkregen informatie betekenis heeft voor sturing vanuit de top. In het tweede kwartaal van 2006 zal er een rapportage verschijnen.

b5. Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO)

Het Medewerkers Tevredenheidsonderzoek heeft als doel kwaliteitsverbetering van organisatie en medewerkers; en het lerend vermogen in onze organisatie te ontwikkelen.

Uit de resultaten van het 2^e MTO is ten opzichte van het 1^e onderzoek gebleken dat medewerkers over een aantal punten verbetering zien. De punten die we moeten koesteren in onze organisatie zijn:

- Zelfstandigheid
- Kennis van de werkresultaten
- Belangrijkheid van de taak
- Ervaren zinvolheid van het werk
- Ervaren verantwoordelijkheid
- Rolduidelijkheid
- Ondersteuning door collega's
- Bekendheid leidinggevende met verzuimregels

In het bijzonder heeft het organisatie ontwikkelingstraject "De mens in de organisatie centraal" een behoorlijke impuls gegeven aan deze veranderingen.

Het 2^e onderzoek laat ook zien waarover medewerkers ontevreden zijn of minder tevreden over zijn geworden. Er zijn verbeteracties geformuleerd die zich richten op de thema's: verzuim, samenwerken, mobiliteit en leiderschap.

Verbeterpunten die de doelen van organisatieverandering raken worden als input meegegeven aan de uitlijnteam die hierin begin 2006 mee aan de slag zullen gaan.

b6. Gemeentebrede Introductie

Het introductieprogramma heeft tot doel dat nieuwe medewerkers die aan de slag gaan bij de gemeente Haarlem snel bekend raken met het reilen en zeilen in de organisatie. Vanwege de instroomstopping is dit jaar de aanwas van nieuwe medewerkers beperkt geweest. De eerder opgebouwde cyclus van elke twee maanden een introductiedag is daarmee komen te vervallen. Nu worden bij voldoende deelnemers introductiedagen gehouden. In 2005 zijn drie bijeenkomsten geweest, waaraan gemiddeld 20 deelnemers per keer hebben deelgenomen.

b7. Haarlemse School

In 2005 is opnieuw een sectoroverstijgend opleidingsaanbod in de opleidingsgids van de Haarlemse School vastgelegd. Bij elke cursus of training zijn de bijbehorende (kern-)competenties benoemd.

In het aanbod is onderscheid gemaakt tussen: Professionalisering, Atelier voor leidinggevenden, Persoonlijke ontwikkeling en Maatwerk.

In totaal hebben 176 mannen en 204 vrouwen in 2005 een workshop of training bij de Haarlemse School gevolgd.

Opvallend is de stijging naar maatwerk in 2005. Een training uit de Haarlemse School wordt dan ingezet om kennis of vaardigheden van een bedrijfsonderdeel te vergroten. Vaak gaat dit ook gepaard met het Verstevigen van de onderlinge samenwerkingsrelatie. Het gaat bijvoorbeeld om "Politiek bestuurlijke gevoeligheid" of "Klantgericht werken", "Opdrachtgever – Opdrachtnemer".

Naast het gebruik van externe trainers wordt voor verschillende cursussen en trainingen gebruik gemaakt van acht interne trainers die vanuit hun vakexpertise een aanbod voor collega's verzorgen.

In het kader van 'de lerende organisatie' organiseert de Haarlemse school in samenwerking met collega's uit de Concernstaf themabijeenkomsten. Relevante thema's die aansluiten bij actuele ontwikkelingen in de organisatie of beleid worden door een externe spreker belicht. Na afloop is er gelegenheid om elkaar informeel te ontmoeten.

De Ontmoeting wordt georganiseerd voor raads- en collegeleden, leidinggevenden, projectleiders en projectmanagers. In 2005 hebben voor De Ontmoeting als gastsprekers opgetreden:

Bevlogen ambtenaren door Pieter Tops, hoogleraar aan de Universiteit van Tilburg;

Trends en ontwikkelingen in gemeenteland door Jaring Hiemstra, zelfstandig organisatieadviseur en publicist;

Klantgericht werken door Michael Valdsgaard en Tiny Petersen managers bij de Ikea in Haarlem.

Leiderschap: een kwestie van DOEN! door Ben Tiggelaar, adviseur en schrijver.

Per bijeenkomst bezoeken gemiddeld zo'n 50 – 60 collega's De Ontmoeting.

Vanwege succes wordt De Ontmoeting in 2006 geprolongeerd!

Voor alle medewerkers worden intersectorale Lunchbijeenkomsten georganiseerd. Hier zijn we in 2005 mee gestart om medewerkers over de bestaande sectorgrenzen heen met elkaar kennis te laten maken.

De volgende thema's en gastsprekers stonden op het programma:

Op weg naar de top door Ronald Naar, bergbeklimmer.

Diversiteitsbeleid door Grethe van Geffen, directeur SEBA.

De twee lunchbijeenkomsten zijn door 180 collega's bezocht. Medewerkers waarderen dit initiatief vanwege de spreker of het thema; en het draagt bij aan informele contacten tussen collega's uit één organisatie.

c. Arbeidsmarktbeleid

In 2004 zijn de omvang en gevolgen van de vergrijzing van het personeel binnen de gemeente Haarlem onderzocht. Gebleken is dat door uittreding van het vergrijzde ambtenarenkorps en vrijwillig vertrek in de periode tot en met 2015 circa 2600 vacatures zullen ontstaan. Door een tekort aan hoogopgeleide schoolverlaters – de zogenaamde ontgroening – vanaf 2008 zal het verschil tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt een belangrijk probleem voor de gemeente worden. De knelpunten hierbij zijn het negatieve imago van de overheid, het ontbreken van strategisch beleid op de terreinen werving (arbeidsmarktcommunicatie), selectie, structureel loopbaanbeleid, ouderenbeleid en discrepantie tussen wenselijke werkwijze en werkelijkheid.

Om voldoende hoogwaardig personeel dat onze werkwijze ondersteunt aan te trekken en te behouden is een strategisch plan, het “Programma Arbeidsmarktbeleid”, ontwikkeld. Pijlers van dit plan worden uitgewerkt in strategisch beleid door de werkgroepen Doorstroombeleid, Centrale Werving en Selectie en Arbeidsmarktcommunicatie. Daarnaast wordt er diversiteitsbeleid en leeftijdsbewust personeelsbeleid ontwikkeld.

De werkgroep Doorstroombeleid heeft in 2005 een functiebank, een CV-bank en loopbaanpaden ontwikkeld. De werkgroep Centrale Werving en Selectie heeft in 2005 het werken met verzameladvertenties nader uitgewerkt.

De werkgroep Arbeidsmarktcommunicatie heeft in 2005 een arbeidsmarktcommunicatie-concept ontwikkeld dat door middel van vernieuwde vacaturepagina's en personeelsadvertenties wordt uitgedragen. Tevens wordt deelgenomen in de A&O-campagne.

De werkgroep Doorstroombeleid zal haar taken in 2006 (opgenomen in de nota Mobiliteit en Loopbaan) verder uitwerken. De werkgroep Werving en Selectie zal in 2006 een aanvang maken met het centraliseren van het administratieve proces rondom werving en selectie. Tevens wordt de voorselectie van kandidaten gecentraliseerd met als pilot de schalen 10 en hoger. De werkgroep

Arbeidsmarktcommunicatie zal in 2006 starten met het promoten van werken bij Haarlem op o.a. evenementen en in contacten met het hoger onderwijs. Door de externe instroomstop kunnen we nu geen vacatures aanbieden maar wel ervoor zorgen dat Haarlem als een aantrekkelijke werkgever wordt gepresenteerd aan stagiaires en hoogopgeleiden. Door het netwerk en worden ook de gegevens van geïnteresseerden opgenomen in de CV-bank. In feite wordt hiermee een kweekvijver gerealiseerd voor toekomstige vacatures.

De huidige externe instroomstop heeft weliswaar beperking van de externe werving tot gevolg maar staat het strategisch arbeidsmarktbeleid echter niet in de weg. Doordat hiermee nu reeds een start is gemaakt, wordt voorkomen dat de gemeente in de toekomst met grote personele problemen op de arbeidsmarkt wordt geconfronteerd. Daarnaast zorgt het arbeidsmarktbeleid in de huidige situatie voor een meer gedegen en gestroomlijnd beleid om de organisatie voor zittende medewerkers aantrekkelijk te houden in de vorm van onder andere mobiliteitsbeleid.

d. Etnisch Diversiteitsbeleid

Op 1 maart 2005 is de contourennota “Etnisch Diversiteitsbeleid” vastgesteld door het college van B&W. In deze nota wordt de noodzaak voor het voeren van een diversiteitsbeleid uitgebreid toegelicht. De doelstelling die is gekoppeld aan het diversiteitsbeleid is dat in 2011, 10% van de medewerkers van allochtone afkomst is. Om deze doelstelling te realiseren zijn concrete acties nodig. Deze concrete acties richten zich op 4 pijlers:

1. Het creëren van draagvlak in de organisatie

De projectleider heeft in de verschillende SMT's en in het P&O-platform presentatie van dit onderwerp gegeven en om samenwerking gevraagd. Het beleid is door de bezochte sectoren goed ontvangen. Er is een lunchbijeenkomst in de Gravenzaal gehouden voor alle medewerkers. Het onderwerp was “Diversiteitsbeleid in de Wereld” en “Hoe te realiseren bij de gemeente Haarlem?” Deze bijeenkomst is door 80 medewerkers goed bezocht.

Er zijn 3 groepsbijeenkomsten geweest met de allochtone ambtenaren van de gemeente Haarlem waaraan 30 mensen hebben deelgenomen. De bijeenkomst met de leidinggevenden was minder druk bezocht.

2. Mobiliseren van het gemeentelijk draagvlak voor meer diversiteit

De projectgroep “Diversiteitsbeleid” is op 8 maart 2005 ingesteld, onder voorzitterschap van de gemeentesecretaris. Van elke sector is een afgevaardigde in de groep aanwezig. De groep komt één keer per maand bijeen om het beleid van idee naar werkelijkheid op eigen sectoren te vertalen. De groep heeft een training “Diversiteitsbeleid, hoe?” gevolgd.

3. Aanbodvergroting

Projectleider heeft contacten gelegd met o.a. CWI, Centrum Vakopleiding, Forum, Tannet (Turkse Academici Netwerk), Tans (Marokkaanse Academici Netwerk), Haarlemse Allochtone zelforganisaties, InHolland, Nova College, Haarlemse studentenorganisaties Yakamoz en Witte Tulp. Aantal allochtone stagiaires bij de gemeente Haarlem is gestegen van 4 naar 20.

4. Effectmeting

Uitzendkrachten: Randstad heeft in 2005 in totaal 107 uitzendkrachten op verschillende sectoren geplaatst, waarvan 14 allochtonen. Vedioor heeft 69 uitzendkrachten geplaatst waarvan 12 personen uit de doelgroep. Aantal geplaatste stagiaires uit de doelgroep is gestegen van 4 naar 20. Onder invloed van de externe instroomstop in 2005 is de realisatie van het streefcijfer van 10% bemoeilijkt.

II. Reorganisaties

a. Gemeentelijke reorganisaties

De stad Haarlem verandert, en de gemeente Haarlem ook. De gemeentelijke organisatie is volop in beweging. De verschillende organisatieveranderingen hebben gemeen dat er wordt gebouwd aan de toekomst van Haarlem. Het doel is om te komen tot een efficiënte, klantgerichte, flexibele en open organisatie waar het interessant is om te werken. Wij hebben het genoeg een aantal belangrijke lijnen in de organisatorische bewegingen die zich in 2005 hebben voorgedaan hier weer te geven.

In de discussienotitie **‘Wendingen met Weber’** (2003) is een perspectief geschetst voor de ontwikkeling van de organisatie in de komende jaren. In de notitie werd de doorgesloten bureaucratie van het huidige sectorenmodel beschreven: ver doorgevoerde ambtelijke specialismen, weinig transparant, te hiërarchisch en verkokerd, met een blik die te sterk naar binnen is gericht. De doorontwikkeling van de organisatie heeft tot doel deze nadelen aan te pakken.

De uitwerkingen van de al eerder ingezette veranderingen binnen de organisatie zijn samengepakt in het **“programma organisatieveranderingen”**. Dit programma geeft de aangestelde programmamanager het handvat om te zorgen voor de kwaliteit en de samenhang tussen de verschillende veranderingstrajecten en maakt de voortgangsbewaking mogelijk.

De volgende veranderingstrajecten zijn de afgelopen periode opgestart (en soms al doorlopen):

1. De doorontwikkeling van de organisatie van een meer productgerichte naar een meer procesgerichte (klantgerichte) organisatie.
2. De organisatieveranderingen die voortvloeien uit de bezuinigingen (kadernota 2004, kadernota 2005).
3. Het onderzoek naar privatisering, externe of interne verzelfstandiging van een aantal gemeentelijke organisatieonderdelen.
4. Het Organisatie Ontwikkelingstraject ‘De Mens Centraal’.
5. De bouw en de inrichting van het nieuw te bouwen stadskantoor en de verhuizing van de kantoor- en publieksfuncties ernaar toe.

In dit meerjaren traject zijn belangrijke stappen gezet. Enkele hiervan worden verder uiteengezet.

Taken en doelmatigheidsoperatie

Enkele jaren terug is vanwege de financiële situatie van de gemeente een gedegen taken- en doelmatigheidsoperatie uitgevoerd. De implementatie van de hierin genomen besluiten heeft nog altijd grote impact op de huidige organisatie. Op dit moment is dit nog duidelijk te zien aan de instroomstop. De maatregel komt er op neer dat - uitzonderingen daargelaten - er sinds april 2004 geen externe instroom wordt toegestaan en dat de budgetten worden verminderd met de desbetreffende vacaturegelden.

Verzelfstandigingsonderzoeken

Het college heeft opdracht gegeven om onderzoeken te starten naar de mogelijke verzelfstandiging van negen bedrijfsonderdelen. Dit past in de doelstellingen om te komen tot een kleinere en efficiëntere gemeentelijke organisatie die zich concentreert op die zaken die de gemeente als haar belangrijkste verantwoordelijkheden beschouwt. Uitgangspunt hierbij is dat wat anderen dan de gemeente kunnen doen, aan hen moet worden overgedragen. Aan de hand van een plan van aanpak zal binnen de organisatie de komende periode een aantal verzelfstandigingsonderzoeken plaatsvinden.

Stadskantoor

Er is tot nu toe gestreefd naar herhuisvesting van de gemeente in één gebouw. Dat bespaart tijd en geld en maakt het mogelijk efficiënter en effectiever te werken. Bovendien komt het de dienstverlening naar

de Haarlemmers ten goede. Financieel gezien is een nieuw kantoor ook noodzakelijk; de huidige gebouwen waarin de gemeente is gehuisvest zijn namelijk verouderd.

Een nieuw stadskantoor in 2009 geeft de organisatie extra energie en een nieuw perspectief. Het doel hierbij is de juiste mens op de juiste tijd op de juiste plaats, opererend vanuit een adequaat gepositioneerde en toegeruste organisatorische eenheid.

Centralisatie en herinrichting

De organisatie wordt de komende jaren voor een groot deel gecentraliseerd. Die keuze komt voort uit een aantal zaken: de organisatie krimpt in, het streven is om alle ambtenaren te huisvesten in één stadskantoor en we willen de aanpak van sectoroverschrijdende problemen effectiever aanpakken. De sectoren zullen in 2008 verdwijnen. In plaats van 6 sectoren zal de nieuwe organisatie bestaan uit 9 hoofdafdelingen. De directie bestaat uit de gemeentesecretaris (voorzitter / algemeen directeur) en drie directieleden. Het directieteam zal de organisatie als collectief aansturen. Iedere directeur heeft drie taken:

- direct aansturen van enkele afdelingen;
- aansturen van één van de centrale middelenfuncties;
- trekker zijn van één of meer gemeentebrede projecten.

Ook de aansturing vanuit het concern kan beter worden georganiseerd dan nu. Op deze wijze kunnen we complexe maatschappelijke problemen coördineren zonder het gevaar van verkokering.

Bedrijfsvoering

De verbetering van de bedrijfsvoering heeft de grootste aandacht. In 2005 zijn stappen gezet om de rationalisering van de bedrijfsvoering te versnellen en te intensiveren. Hierbij zullen tevens de uitdagingen worden benut die ICT biedt in de vorm van beter gebruik van het intranet, tot meer concentratie kan worden gekomen op het gebied van de middelen. Het onderzoek naar de toepassing van concepten, waarbij vanuit een geconcentreerde dienstverlening voor de totale organisatie wordt gewerkt is in 2005 verder ontwikkeld.

b. Hoofdpijnen reorganisaties sectoren

In dit overzicht worden de belangrijkste ontwikkelingen gegeven per sector van omvangrijke interne reorganisaties. Deze ontwikkelingen sluiten nauw aan op de grote reorganisatie zoals vastgelegd in de nota 'de andere organisatie'. Dat geldt ook voor ontwikkelingen en onderzoeken waarbij onderdelen op afstand worden gezet.

Brandweer en Ambulancedienst

Bij de Brandweer loopt het professionaliseringsprogramma Brand Meester - mede als gevolg van de brand in de Koningkerk. Dit leidt eveneens tot kleinere organisatorische aanpassingen bij de Repressieve Dienst. Ook loopt het reorganisatie proces voor verdere regionalisering van de Brandweer in de nieuwe organisatie HDK.

Maatschappelijke Ontwikkeling

De sector is bezig met een heroriëntatie op de eigen rol. Uitgangspunten daarbij zijn de veranderde rol van de gemeente (meer regie en minder zelf uitvoeren), de samenwerking met partners in de stad en de integrale advisering aan het college en de gemeenteraad. Met behulp van de systematiek van het beleidscyclisch werken worden rollen, taken en functies van de sector nader ingevuld. De versterking van het financiële beheer (het inrichten van een beheersbureau subsidies) maakt onderdeel uit van de voorstellen. De ontwikkelingen binnen de sector MO worden ingepast in de gemeentebrede organisatieontwikkelingen.

Onderzoeken zijn gestart naar de mogelijkheden van de verzelfstandiging van diverse onderdelen van de sector MO: de Stadsbibliotheek, het Frans Hals Museum, het Onderwijs Service Kantoor en het beheer en de exploitatie van de sportaccommodaties.

Publieksdienst

Verdere implementatie van de 'één loketgedachte' leidt op basis van een verdere integratie van de verschillende afdelingen en werkprocessen binnen de sector tot een organisatorische herinrichting. Bij de herinrichting is rekening gehouden met de heroriëntatie op de gehele gemeentelijke organisatie als ook de mogelijke ontwikkelingen in het kader van de gemeenschappelijke huisvesting. Er is een nieuwe hoofdstructuur bepaald met 3 lijnafdelingen en 3 stafafdelingen.

Lijnafdelingen:

- Dienstverlening
- Veiligheid, Handhaving en Toezicht
- Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Stafafdelingen:

- Strategisch Beleid en Ontwikkeling.
- Personeel en Organisatie.
- Bedrijfsondersteuning

De afdelingen Dienstverlening, Veiligheid, Handhaving en Toezicht en Strategisch Beleid en Ontwikkeling worden in 2006 nader uitgewerkt. Bij Bedrijfsondersteuning zijn twee bureaus samengevoegd.

In 2005 heeft een verkenning plaatsgevonden omtrent een mogelijke belangstelling gericht op samenwerking/verzelfstandiging van belastingwerkzaamheden. Begin 2006 is besloten om dit traject in te zetten met de gemeente Haarlemmermeer. De eerste helft van 2006 worden alle zaken uitgewerkt met als doel dat de 'nieuwe organisatie' met ingang van 1 januari 2007 van start gaat.

Stadsbeheer

In het jaar 2005 is bij de sector Stadsbeheer de reorganisatie uitgevoerd met het doel de bezuinigingen zoals bedoeld in de Kadernota 2004, paragraaf 7.10, Duurzaam beheer en onderhoud van de stad, te realiseren. Daartoe zijn ter uitvoering van paragraaf 2.18, centraliseren beheer openbare ruimte, de taken van de 3 stadsdelen samengevoegd in een nieuw bureau Beheer Wijken met een besparing op indirecte functies en zijn de uitvoerende medewerkers (stratenmakers en hoveniers) van de afdeling Beheer Openbare Ruimte overgeheveld naar de afdeling Stadswerk Servicebedrijf Haarlem. In de reorganisatie is ook de organisatie van bureau Beheer Centraal mede gewijzigd. In de nieuwe organisatie van Beheer Openbare Ruimte zijn 13 formatieplaatsen geschrapt en zal het servicebedrijf efficiëncyslagen maken om taakstellingen te halen. De nieuwe organisatie is op 1 januari 2006 van start gegaan.

Stedelijke Ontwikkeling

Na de reorganisatie in 2004 (kanteling naar een proces georiënteerde organisatie) is via monitoring geconstateerd dat de nieuwe organisatie op onderdelen moest worden verbeterd. Dit leidde in 2005 tot een kleine reorganisatie bij de afdeling Vergunning en Toezicht.

De tijdelijke FUCA organisatie is in 2005 afgebouwd.

Het bureau Beleidsontwikkeling binnen de afdeling Beleid heeft een herkenbaardere naam gekregen, heet nu Wonen, Economie en Monumentenzorg.

Binnen de afdeling Vastgoed zijn verbeteringen in de bedrijfsvoering gerealiseerd.

III. Personeelsbeleid in de praktijk

a. Functioneren en beoordelen

In 2005 is het Integraal Personeelsbeleid (IPB) ingevoerd. Het IPB is een samenhangend geheel van instrumenten zoals personeelsgesprekken, competentie management, bouwsteenfuncties en individuele jaarplannen. Dit is ingevoerd voor de integrale manager als hulpmiddel efficiënter aan te sturen en voor de medewerker als hulpmiddel voor de eigen ontwikkeling. Het IPB zou een samenhangend geheel van instrumenten moeten zijn dat voor iedereen bruikbaar is en door iedereen gebruikt wordt.

Dit beleid wordt geëvalueerd. Uit de evaluatie moet blijken of het IPB moet worden aangepast of dat we op dezelfde voet doorgaan en of de verkregen informatie betekenis heeft voor sturing vanuit de top. In het tweede kwartaal van 2006 zal er een rapportage verschijnen.

b. Functiegebouw

1. Functiewaardering en functiebeschrijving

Functiewaardering heeft als doel te bepalen welke salarisschaal bij een functie hoort. Dit is een basisgegeven voor de beloning van de medewerkers van de gemeente. De gemeente als werkgever is verplicht de functies op een systematische wijze te waarderen. Deze werkwijze is als gebruikelijk vastgelegd in een regeling. In 2004 is de oude regeling functiewaardering opgeschort in verband met de overgang naar een andere werkwijze, gebaseerd op de nota functiegebouw, als uitwerking van het integraal personeelsbeleid.

Sinds dat moment komen waarderingsbesluiten door middel van de nieuwe aanpak tot stand.

De procedure is verkort, loopt niet meer via sectorale en gemeentelijke commissies.

De nieuwe aanpak is er mede op gericht alleen waarderungen in procedure te brengen indien het om nieuwe of ingrijpend gewijzigde functies gaat, zodat verwacht mocht worden dat het jaarlijks aantal waarderingsbesluiten wat terugloopt. Dat lijkt in 2005 door de cijfers te worden bevestigd.

Functiewaarderingen vastgesteld per jaar (laatste 5 jaar)	
2001	104
2002	163
2003	124
2004	104
2005	44

Het overgrote deel van de functies in de organisatie is van een waardering voorzien. Ongeveer 5% (nog) niet, vanwege lopende ontwikkelingen.

Voor de waardering wordt uitgegaan van een vastgestelde beschrijving van de functie. In het kader van het integraal personeelsbeleid worden functies inmiddels beschreven in de vorm van individuele jaarplannen, gekoppeld aan de daarvoor van toepassing zijnde bouwsteenfunctie.

Bouwsteenfuncties zijn algemene functie typering. De gemeente kent er 31 verschillende. Voor elk van deze bouwsteenfuncties geldt een waarderingsniveau en gelden kerncompetenties op een bepaald niveau. Op deze manier is de waardering gesystematiseerd en beschikt het management tevens over de basis voor sturing op competenties.

De concrete functie-inhouden staan in de jaarplannen. De opzet hiervan is proces- en resultaatgericht, hetgeen leidt tot verbetering van de mogelijkheden voor sturing en voor verificatie van de waarderingsniveaus. In verband met de sturing, de jaargesprekken e.d. worden de individuele jaarplannen op afdelingsniveau actueel gehouden, corresponderend met het werkplan van de desbetreffende afdeling. De wijzigingen die nodig zijn voor het actueel houden van de jaarplannen vinden als regel plaats binnen het raamwerk van de bouwsteenfunctie en vereisen derhalve geen herziening van de waardering.

2. Verdeling functies over functieniveaus en functietypen

Schaal	per schaal ingedeelde functies; uitgedrukt in het percentage van het totaal aan ingedeelde formatie		Aantal FTE per bouwsteenfunctie 2005		
	2004	2005	Uitvoering	Leiding / Management	Advies en Beleid
18	0,1 %	0,1%		1	
17	0,2 %	0,2%		4	
16	0,2 %	0,2%		4	
15	0,5 %	0,6%		11	
14	0,9 %	0,8%		14	
13	0,7 %	0,5%		5	3
12	1,8 %	1,9%		28	5
11A	2,3 %	2,5%		24	20
11	3,0 %	3,7%		32	33
10A	8,8 %	9,6%	16	19	133
10	9,7 %	10,3%	72	17	91
9	12,9 %	12,3%	176	14	24
8	12,8 %	13,1%	202	25	1
7	12,4 %	12,3%	210	5	
6	10,4 %	10,1%	176		
5	7,0 %	7,4%	129		
4	12,1 %	11,7%	204		
3	4,2 %	2,7%	47		

Algemene constatering.

Het aantal functies in de lagere schalen neemt tot nu toe geleidelijk af. Nog maar minder dan de helft (44%) van het aantal functies zit in schaal 7 of lager. Verwacht mag worden, dat deze ontwikkeling zich sterker doorzet bij effectuering van plannen om onderdelen te privatiseren of te verzelfstandigen.

c. *Arbo zorg en Arbo dienstverlening*

1. Algemeen

Sinds 1 januari 2003, maakt de gemeente gebruik van de diensten van de KLM Health Services . De bedrijfsartsen en verzuimadviseurs zijn gehuisvest op de lokatie Frederikspark 12, een lokatie van de provincie, die ook gebruik maakt van de diensten van de KLM Health Services.

2. Voorlichting

Informatie over de KLM Health Services, naast informatie met betrekking tot allerlei Arbo-onderwerpen zoals RSI-aanpak, RSI voorlichting, verzuimprotocol, Beeldschermvoorlichting en – advies etc. en informatie over het IZA – Bedrijfszorgpakket (BZP) – dat op Insite staat, werd in 2005 geactualiseerd. Insite is het intranet van de gemeente Haarlem dat toegankelijk en bestemd is voor alle medewerkers.

In oktober 2004 werden de medewerkers door middel van een bij de salarisstrook gevoegde folder geïnformeerd over o.m. het verzuimprotocol; twee nieuwe bedrijfsartsen; de regels waar je je aan te houden hebt bij verzuim; de taken van de leidinggevende daarin; het bedrijfszorgpakket; alsmede aandacht voor het arbeidsomstandighedenprekeuur.

Tevens werd in de folder informatie gegeven over RSI; het vastgestelde beleid beeldschermbrillen / de procedure voor het verkrijgen van een beeldschermbril.

3. Risico – Inventarisatie en – Evaluatie (RI&E)

Door KLM Health Services werden in 2004 weer verschillende RI&E's uitgevoerd bij de diverse sectoren.

4. Individuurgerichte Werkplekadvisering

In 2005 verstrekten KLM Health Services diverse individuele adviezen op kantoorwerkplekken.

5. Opleidingen

In het kader van management-ontwikkeling / verzuimaanpak ontvingen diverse leidinggevendenden van verschillende sectoren voorlichting, verzuimtrainingen en coaching door de projectleider verzuim in samenwerking met en met ondersteuning van KLM Health Services.

6. Beeldschermwerkplekken

Bij vijftien medewerkers die RSI-achtige verschijnselen vertoonden, werd Workspace om medische redenen reeds geïnstalleerd. Aan verschillende medewerkers die RSI-achtige verschijnselen vertoonden, werden documenthouders en mini toetsenborden verstrekt.

7. Bedrijfshulpverlening

Bij de verschillende sectoren werden oefeningen op het gebied van de BHV gehouden.

8. Preventiemedewerker

In verband met de verplichte aanstelling van preventiemedewerkers werd aan KLM Health Services opdracht gegeven om een rapportage op te maken over de taakhoud en zwaarte van de functie van preventiemedewerker voor de diverse locaties op basis van de verrichte RI&E's.

9. Nieuwbouw Stadskantoor

Met betrekking tot de nieuwbouw van het stadskantoor werd een ergonomoom van KLM Health Services betrokken, teneinde te adviseren over allerlei Arbo-aspecten.

10. Overige onderwerpen

KLM Health Services adviseerde verschillende sectoren op het gebied van o.a.:
Klimaat problematiek; verbouwingen; daglichttoetreding en veiligheidskundig - en arbeidshygiënistisch onderzoek. Verder werd een training/voorlichting verzorgd voor Arbocommissieleden en werd een start gemaakt met het opstellen van een PAGO-advies per functie (voor zover vereist door het risicoprofiel daarvan), alsmede van verplichte aanstellingskeuringen.

d. IZA Bedrijfszorgpakket (BZP)

Het IZA Bedrijfszorgpakket is een uitgebreid pakket van zorgproducten dat de meest voorkomende verzuimoorzaken doeltreffend aanpakt. Het bestaat uit vier modules:

Psychosociaal: Bedrijfsmaatschappelijk Werk, Korte Psychologische Zorg, Management Consultatie en Mediation.

Fysiek: Intake Fysiek en diverse trajecten Bedrijfsfysiotherapie.

Zorgservice: Zorgbemiddeling en Expertise.

Thuiszorg: Huishoudelijke ondersteuning.

Voor de gemeente Haarlem is een uniek eigen zorgnetwerk ingericht, bestaande uit streng geselecteerde zorg- en hulpverleners. Hulp en zorg kunnen ook heel makkelijk worden ingezet, omdat de werkgever dan wel de bedrijfsarts hier direct zelf naar kan verwijzen. Deze hoogwaardige zorg, werkt door makkelijke toegankelijkheid en snelle inzetbaarheid mee aan een zeer doeltreffende – en vaak al preventieve – aanpak van het verzuim.

Evenals voorgaande jaren blijkt:

- **dat de werknemers van Haarlem in 2005 bovengemiddeld gebruik maakten van het BZP: er was sprake van 504 gestarte interventies op een gemiddelde personeelsbezetting van 2234, overeenkomend met 22,56% versus het landelijke gemiddelde van rond de 13%!;**
- dat de werknemers de deelname aan en de interventies via het BZP zeer waarderen (MTO).

Overzicht Aantal afgeronde interventies BZP 2005

Module-onderdeel	Aantal afgeronde interventies
Bedrijfsmaatschappelijk Werk (BMW)	32
Management Consultatie (MC)	-
Mediation (MED)	2
Exit-mediation (EM)	-
Korte Psychologische Zorg (KPZ)	56
Trauma Opvang en Nazorg Advies (TON)	-
Intake Fysiek (IF)	389
Zorgbemiddeling (ZBM)	5
Expertise (EXP)	-
Huishoudelijke Ondersteuning (HO)	8
Totaal	492

Bij het bedrijfsmaatschappelijk werk, de Korte Psychologische zorg en de Bedrijfsfysiotherapie bleek dat voor alle drie de modulen een groot deel van de gebruikers niet verzuimde bij aanvang van de behandeling of begeleiding. Voor een zeer substantieel deel is er dus sprake van een preventieve werking. Gemiddeld is bij Haarlem 82% van de gebruikers niet verzuimend bij aanvang van de behandeling of begeleiding.

De deelname aan het BZP leverde een vermindering van **4802** verzuimdagen op in 2005.

e. Arbeidsverzuim

Verzuimprotocol

In het verzuimprotocol zijn allerlei aspecten opgenomen die een algemene en uniforme aanpak van de ziekteverzuimproblematiek bewerkstelligen.

Het betreft raambeleid, een basis waarop de sectoren hun aanpak dienen af te stemmen en zonodig (eventueel per onderdeel van de sector) kunnen aanscherpen.

Ook de preventieve aanpak, zoals de gebruikmaking van de diensten uit het Bedrijfszorgpakket van het IZA is daarin verwerkt.

Verzuimaanpak

Om een grotere effectiviteit te bewerkstelligen is begin 2005 een projectleider verzuim binnen de gemeente aangesteld die samen en met ondersteuning van KLM Health Services voorlichting, verzuimtrainingen en coaching voor de leidinggevenden van de verschillende sectoren verzorgd. Het blijkt dat de sectoren die daar gebruik van hebben gemaakt een significante daling van het verzuim te zien gaven door middel van voorlichting, trainingen en coaching. De insteek is verzuim minder medisch maken.

Verzuim is gedrag en gedrag is beslist te beïnvloeden. Uit analyse van de groep medewerkers die kort frequent verzuimen, blijkt dat er een grote constante factor in deze groep zit, ofwel met andere woorden: er is veel herhalingsgedrag.

Verzuim grafieken

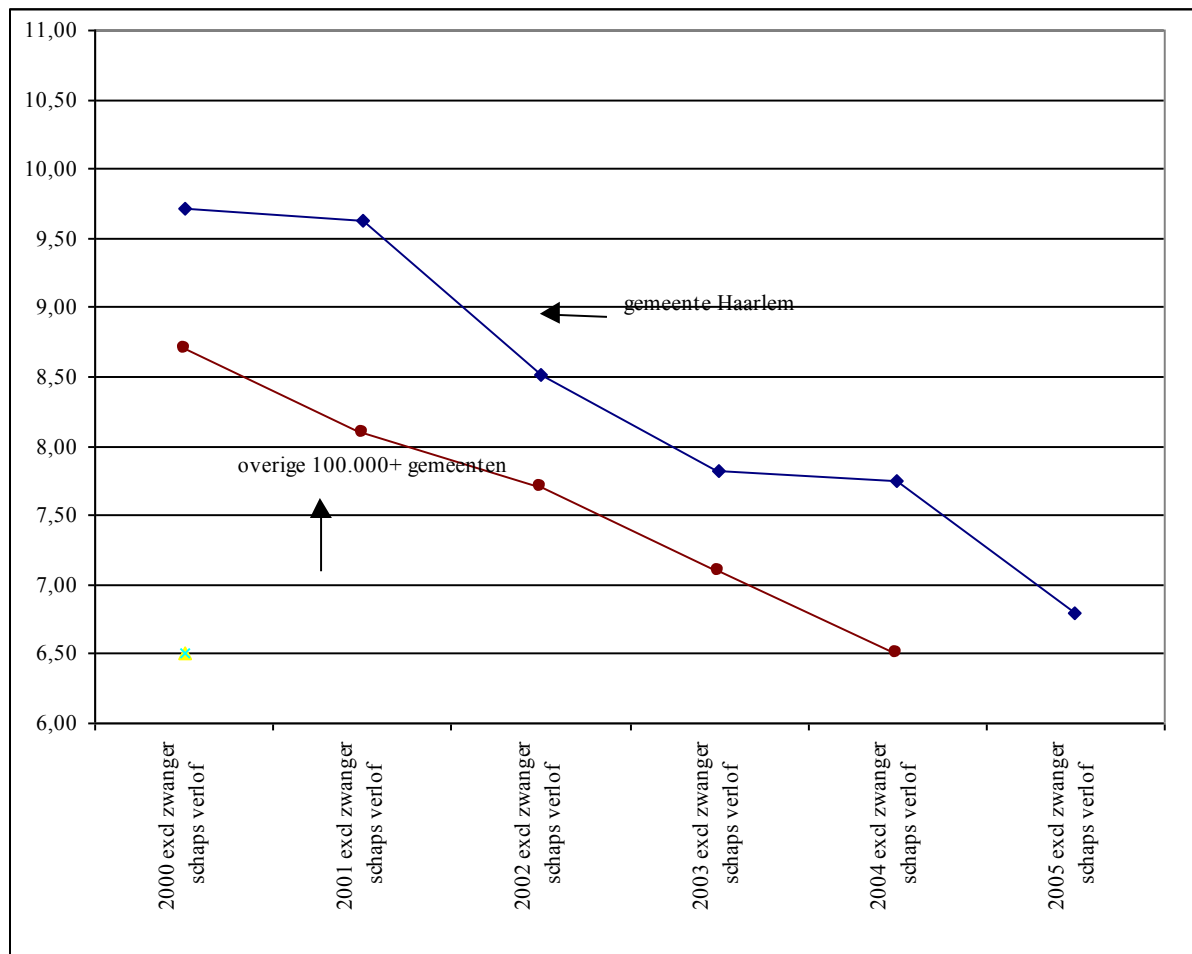
Was in 2004 nog sprake van een stabilisering van het verzuim en kon een lichte daling geconstateerd worden, in 2005 zette zich een duidelijke daling in van het arbeidsverzuim met bijna een vol procent. De tellingen van het arbeidsverzuim is gebaseerd op de normen van de VNG. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen deeltijders en voltijders. Een hoog ziekteverzuim per sector kan worden verklaard als de sector klein is (bv. AvK, 23 personen) en er binnen de sector sprake is van langdurig verzuim bij 1 medewerker.

In hoeverre de (voortgezette) deelname aan de pilot van het IZA-Bedrijfszorgpakket daar van invloed op is geweest valt moeilijk te zeggen. Feit is wel dat relatief zeer veel medewerkers (504) in 2005 daar gebruik van maakten. Voor twaalf medewerkers loopt nog het traject. Voor nadere informatie, zie hierover d. IZA Bedrijfszorgpakket.

Het verzuim wordt weergegeven **exclusief zwangerschapsverlof**.

Arbeidsverzuim in procenten per sector (VNG-norm)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
BRW	6,68	5,44	5,70	6,62	6,45	5,42
CS	5,18	6,04	7,16	8,72	5,00	3,68
FD	8,13	7,68	8,36	9,12	7,64	6,43
PD	10,06	11,41	9,56	8,78	9,14	7,72
AvK	6,44	8,27	7,99	7,21	8,39	12,37
SO	10,82	10,65	8,20	6,48	6,05	5,07
SB	11,62	10,66	9,40	8,68	8,84	7,70
MO	8,61	8,38	8,06	6,64	7,32	7,44
Haarlem	9,72	9,62	8,51	7,82	7,75	6,80
100.000+ gemeenten	8,70	8,10	7,70	7,10	6,50	



Overzicht trend Arbeidsverzuim in % voor de jaren 2000-2005

Meldingsfrequenties en gemiddelde verzuimduur in 2005

SECTOR	MELDINGS FREQUENTIE	GEMIDDELDE VERZUIM DUUR PER MELDING
BRW	1,46	9,02
CS	1,70	6,68
FD	1,74	9,30
PD	2,49	8,08
AvK	2,60	13,63
SO	2,07	7,32
SB	1,86	11,18
MO	1,90	11,49
TOTAAL	2,02	9,21

NB:

Meldingsfrequentie = totaal aantal ziekmeldingen in 2005 / gemiddeld aantal personen in 2005

Gemiddelde verzuimduur = totaal aantal verzuimdagen van in 2005 afgesloten ziektegevallen / totaal aantal ziektegevallen beëindigd in 2005

Gemiddelde verzuimduur

De gemiddelde verzuimduur bedroeg in 2005 **9,21** en is daarmee beduidend minder dan de 10,06 in 2004.

Meldingsfrequentie

De meldingsfrequentie bedroeg in 2005 **2,02** en is daarmee iets lager dan de 2,03 in 2004.

Arbeidsverzuim gegevens periode 1e kwartaal 2005-4e kwartaal 2005

Arbeidsverzuim per geslacht						
sector	M	ZV%	V	ZV%	Totaal	ZV% excl ZSV
BRW	143	4,30	39	9,55	182	5,42
CS	26	3,13	50	3,97	76	3,68
FD	99	5,39	73	7,85	172	6,43
PD	219	7,24	286	8,08	505	7,72
AvK	14	16,70	9	5,63	23	12,37
SO	193	4,36	136	6,07	329	5,07
SB	243	8,00	92	6,92	335	7,70
MO	159	8,95	198	6,22	357	7,44
Totaal	1.096	6,63	883	7,00	1.979	6,80
100.000 + gemeenten 2004						6,50

M = man

V = vrouw

ZV% = ziekteverzuim in procenten exclusief ZSV

ZSV = zwangerschapsverlof

Verhouding M/V

Bij de onderverdeling naar sekse blijken de vrouwelijke werknemers van de gemeente Haarlem meer te verzuimen dan de mannelijke (resp. 7,00% en 6,63 %).

Arbeidsverzuim verdeeld over deeltijder/voltijder

sector	<8 uur		8 tot 16 uur		16 tot 24 uur		24 tot 32 uur		32 tot 36 uur		totaal deeltijders		voltijders	
	bestand	ZV%	bestand	ZV%	bestand	ZV%	bestand	ZV%	bestand	ZV%	bestand	ZV%	bestand	ZV%
BRW	4	0,14	5	5,02	10	3,20	15	8,87	13	10,52	47	6,97	135	4,88
CS			4	3,66	15	2,84	22	3,75	15	1,27	56	2,83	20	6,05
FD	2	5,78	14	10,60	17	10,20	33	7,12	10	5,57	76	8,21	96	5,03
PD			18	7,18	60	8,72	76	6,73	72	9,69	226	8,24	279	7,29
AvK			1	1,51	3	5,29	5	28,16	5	1,26	14	11,75	9	13,33
SO	2	0,67	10	19,17	35	6,49	66	5,10	35	3,81	148	6,02	181	4,29
SB	1	0,81	5	12,43	22	13,78	45	11,15	34	6,71	107	10,24	228	6,51
MO	17	7,05	18	10,19	66	6,87	70	9,10	34	8,42	205	8,19	152	6,41
Totaal	26	5,15	75	10,11	228	7,76	332	7,80	218	7,13	879	7,74	1.100	6,04

Voltijd versus deeltijd

Opvallend is dat de deeltijders een hoger verzuim kennen dan de voltijders (resp. 7,74 % en 6,04 %). Met uitzondering van de categorie die minder van 8 uur per week werkzaam is (5,15%), lijkt het wel dat hoe minder men werkt, des te hoger het verzuim is: 8-16 uur (10,11%); 16-24 uur (7,76%); 24-32 uur (7,80%) en 32-36 uur (7,13%).

Arbeidsverzuim per leeftijdscategorie										
	<25 jr		25-35 jr		35-45 jr		45-55 jr		55-65 jr	
sector	bestand	ZV%	bestand	ZV%	bestand	ZV%	bestand	ZV%	bestand	ZV%
BRW	4	0,97	50	4,64	65	6,71	60	5,24	3	0,09
CS			7	1,16	34	2,91	23	4,77	12	5,23
FD	1		20	4,76	40	7,79	72	6,29	39	6,33
PD	2	6,60	91	6,49	177	6,76	178	9,71	57	6,45
AvK			1	1,51	5	2,62	8	5,39	9	25,19
SO	2	2,13	37	3,59	108	4,66	117	5,27	65	6,13
SB	1	2,29	45	5,58	119	6,25	107	10,03	63	8,10
MO	16	6,18	19	7,43	66	5,86	167	6,27	89	11,00
Totaal	26	4,69	270	5,35	614	6,00	732	7,35	337	8,35

Leeftijdscategorie:

De jongeren tot 25 jaar, zijn minder ziek dan de ouderen. Uit de statistieken blijkt dat hoe ouder men wordt, hoe meer men verzuimt.

Arbeidsverzuim per schaalcategorie										
sector	lager dan schaal 6		schaal 6-10		schaal 11-15		schaal 16-20			
	bestand	ZV%	bestand	ZV%	bestand	ZV%	bestand	ZV%	bestand	ZV%
BRW	27	3,50	149	5,97	6	0,41				
CS	1	28,32	43	19,30	30	2,72	2			
FD	45	10,62	112	5,19	14	3,36	1			
PD	89	13,48	391	6,81	23	1,36	2	0,41		
AvK	1	8,57	20	12,56	2	12,35				
SO	13	9,21	260	5,43	54	2,53	2			
SB	94	13,15	204	5,95	37	3,47				
MO	128	8,32	191	6,93	37	7,20	1	0,27		
Totaal	398	10,55	1.370	6,20	203	3,68	8	1,15		

Schaalcategorie:

Uit de verdeling naar schaalcategorie blijken de laagstbetaalden (< schaal 6) het meest te verzuimen (10,55%); naarmate de inschaling hoger wordt, vermindert het verzuim.

f. Kinderopvang

Met ingang van 1 januari 2005 is de Wet basisvoorziening kinderopvang in werking getreden. Door de invoering van deze wet zijn de fiscale en organisatorische randvoorwaarden die gelden voor kinderopvang veranderd. Er werden en worden alleen kosten vergoed voor kinderopvang bij instellingen die geregistreerd zijn en op die wijze kunnen aantonen dat ze aan alle voorwaarden voor kinderopvang voldoen. De tegemoetkoming was altijd een inkomensafhankelijke tegemoetkoming. Met ingang van 1 januari 2005 kunnen de werkgevers gezamenlijk een derde deel van de kosten belastingvrij vergoeden. De werkgeversbijdrage van de gemeente Haarlem is een zesde deel van de kosten. Het is mogelijk om een derde deel van de kosten te betalen als de werkgever van de partner niet betaalt. De gemeente maakt geen gebruik van die mogelijkheid. Ouders kunnen in dat geval een compensatie van het Rijk ontvangen. Naast de werkgeversbijdrage ontvangen ouders een inkomensafhankelijke tegemoetkoming van het Rijk.

Voor de meeste gebruikers heeft de invoering van de wet gevolgen gehad voor de hoogte van de tegemoetkoming. Bij de gezinnen die een lagere tegemoetkoming ontvangen is het niet mee betalen van de werkgever van de partner in alle gevallen de oorzaak. In 2005 is € 214.594,- uitgegeven aan kinderopvang.

g. Mobiliteit en loopbaan

De afdeling Mobiliteit en Loopbaan (M&L), werkt als onderdeel van de Facilitaire Dienst voor de gehele organisatie. Een aantal van de onderwerpen waarmee M&L zich bezighoudt wordt hieronder nader belicht.

Herplaatsingen

Eind 2004 waren 47 herplaatsbare medewerkers in bemiddeling bij M&L. In de meeste gevallen is sprake van herplaatsbaarheid als gevolg van reorganisatie of sociale indicatie. Gedurende 2005 dienden zich 20 nieuwe kandidaten aan, hetgeen het totaal te bemiddelen kandidaten op 67 bracht.

22 kandidaten konden in de loop van 2005 van de zogenaamde herplaatsingslijst af. Zij zijn in- (12) dan wel extern (10) geplaatst. In de meeste gevallen was sprake van een succesvolle plaatsing door tussenkomst van M&L. In een aantal gevallen is een loopbaantraject voorwaardenscheppend geweest voor een succesvolle sollicitatie op eigen kracht. Verder zijn 6 medewerkers vanwege arbeidsongeschiktheid niet meer bemiddelbaar, zijn er 2 met FPU gegaan en zijn 2 medewerkers na het verstrijken van de bemiddelingstermijn ontslagen.

Eind 2005 was het aantal te bemiddelen herplaatsbare medewerkers derhalve 35. Slechts één van hen zat op dat moment zonder werk thuis; voor de overige medewerkers zijn tijdelijke werkplekken gerealiseerd.

Het aantal nieuwe herplaatsbaren in 2005 is ten opzichte van 2004 aanzienlijk lager, namelijk 20 in 2005 tegen 33 in 2004.

Vrijwillige mobiliteit

De toch wel roerige tijden binnen de organisatie als gevolg van de op handen zijnde reorganisatie en de bezuinigingen werken door in de mobiliteit van de medewerkers. Bewustwording, een betere kijk krijgen op de eigen loopbaan, uitzoeken waar de persoonlijke wensen en kwaliteiten liggen, zijn aspecten die momenteel meer in trek zijn dan een radicale verandering.

In 2005 zijn 110 medewerkers via M&L actief met hun loopbaan aan de slag gegaan. Als volgt onderverdeeld:

<i>Geslacht</i>		<i>Leeftijd</i>			
Vrouwen	Mannen	Tot 30 jaar	Van 30 tot 40	Van 40 tot 50	Vanaf 50 jaar
46	64	6	24	52	28

Werk- en denkniveau

LBO	MBO	HBO	Academisch niveau
29	32	38	11

Sectoren

BRW	CS	FD	HDK	MO	PD	SB	SO
3	3	10	8	15	36	19	16

Door het geven van trainingen en studie- en loopbaanadviezen, door het afnemen van een test waarbij zowel kennis, persoonlijkheid als interesse worden gemeten, dan wel een coachingstraject, zijn deze medewerkers door de loopbaanadviseurs van M&L geadviseerd en ondersteund in het maken van keuzes voor nu en voor de toekomst.

28 medewerkers vonden -in de meeste gevallen door tussenkomst van M&L- een werkplek elders. Ten opzichte van 2004 betekent dat een teruggang. Toen werden namelijk 43 plaatsingen gerealiseerd.

Vacaturebeheer

Om adequaat te kunnen inspelen op vraag en aanbod, worden alle vacatures, zowel tijdelijk als structureel, centraal gemeld bij M&L. Deze afspraak is indertijd gemaakt om het vastgestelde herplaatsings-en mobiliteitsbeleid zo succesvol mogelijk te laten verlopen.

In 2005 werden 146 structurele en 99 tijdelijke vacatures gemeld.

Daar waar sprake is van een tijdelijke vacature voor een wat langere periode, bijvoorbeeld als gevolg van zwangerschap, langdurige ziekte of tijdelijke uitbreiding, wordt in de meeste gevallen een herplaatsbare medewerker geplaatst.

Voor zeer korte perioden, en dan moet worden gedacht aan bijvoorbeeld één á twee weken, wordt nagenoeg in alle gevallen een beroep gedaan op de “in house” uitzendbureaus Randstad en Vedior.

Het aantal gemelde structurele vacatures laat over de afgelopen jaren het volgende beeld zien.

Jaar	Totaal gemeld	Intern ingevuld	Extern ingevuld	Ingetrokken	Nog open
2005	146	51	27	2	66
2004	158	54	41	9	54
2003	182	58	96	9	19
2002	200	59	104	13	24

Vanaf 1 april 2004 is de externe instroomstop van kracht. Mede als gevolg van deze maatregel is duidelijk te zien dat het aantal extern vervulde vacatures drastisch is afgenomen. Het aantal intern vervulde vacatures is verhoudingsgewijs toegenomen. De vacatures zijn voor een derde deel extern en voor tweederde deel intern ingevuld. Van het aantal van 66 openstaande vacatures in 2005 is de verdeling management (16), uitvoering (35), beleid (15). In 2006 zijn een aantal van deze vacatures ingevuld.

Het aantal op 1 januari 2006 nog openstaande vacatures is relatief gezien hoog. In sommige gevallen is een vacature voorlopig met een tijdelijke kracht ingevuld. Dat kan bijvoorbeeld een herplaatsbare medewerker of een uitzendkracht zijn.

Headhunting

De externe instroomstop heeft vanzelfsprekend ook invloed op de activiteiten van de headhunting. In 2005 was sprake van één grote opdracht. Namelijk de werving en selectie van 14 parkeercontroleurs. Deze opdracht is succesvol afgerond. 14 parkeercontroleurs zijn geplaatst. De medewerkers van de headhunting hebben in 2005 andere P&O-taken uitgevoerd.

Haarlem Interim Management

De in 2004 onder de vlag van M&L samengestelde pool van interne projectbegeleiders en interimmanagers -HIM- voorziet duidelijk in een behoefte. De beschikbare capaciteit, 5 medewerkers, is in 2005 volledig benut. Sterker nog, de vraag overstijgt het aanbod.

Mede tegen de achtergrond van het reduceren van externe inhuur en het beter benutten van het eigen personeel, wordt aan het verder ontwikkelen en uitbreiden van HIM hoge prioriteit gegeven.

Uitzending

2005 was het tweede jaar dat twee uitzendbureaus, t.w. Randstad en Vedior voorzien in de vraag naar uitzendkrachten. Intercedenten van beide bureaus zijn op basis van de zogenaamde “in house” - constructie gehuisvest bij M&L. Het werken met twee uitzendbureaus heeft geleid tot meer concurrentie en was dientengevolge een impuls voor de kwaliteit van de inhuur en had mede een positieve uitwerking op de dienstverlening. Vooralsnog zal deze samenwerking worden gecontinueerd tot 1 januari 2008.

In 2005 bedroeg het volume aan uitzendkrachten € 2.723.430,--. Als volgt onderverdeeld per sector:

Sector	2005	2004	2003	2002
AvK	88.297	57.071	19.579	7.000
Brw+A	20.550	48.133	39.509	53.000
CS	12.144	48.950	112.411	81.000
FD	142.217	231.518	518.080	461.000
HDK	227.872	228.056	148.754	41.000
MO	266.171	249.973	350.145	267.000
PD	892.632	715.367	668.370	1.020.000
RIO	16.419	24.233	11.456	42.000
SB	730.042	1.576.999	1.196.065	856.000
SO	327.086	443.261	503.259	518.000
Totaal	2.723.430	3.623.561	3.567.628	3.346.000

Ten opzichte van voorgaande jaren is in het totale uitzendvolume ogenschijnlijk een forse daling waarneembaar. Toe- dan wel afnames bij de verschillende sectoren zijn in het schema te zien. De grootste reductie in 2005 heeft echter plaatsgevonden bij SB als gevolg van de verzelfstandiging van de Reinigingsdienst. Ten opzichte van 2005 is het uitzendvolume praktisch gelijkgebleven ondanks de externe instroomstop. Dat het uitzendvolume niet is gedaald heeft te maken met het feit dat bij sommige beleidsterreinen uitzendkrachten ook begroot zijn en niet uit loonsom betaald worden.

Verder is de externe instroomstop er debet aan dat het uitzendvolume niet écht is afgenomen. Doordat vacatures die later of nog niet zijn ingevuld is in een aantal gevallen een beroep gedaan op uitzendkrachten. Ook zijn reeds bestaande contracten verlengd.

Tenslotte

Door o.a. te participeren in diverse werkgroepen wordt door medewerkers van de afdeling actief meegewerkt aan het ontwikkelen van beleid op het gebied van:

- centrale werving en selectie;
- etnische diversiteit;
- arbeidsmarktcommunicatie;
- stages;
- doorstroom.

h. Vertrouwenspersonen

In 2005 zijn de vertrouwenspersonen binnen de gemeente niet alleen gesprekspartner geweest, maar ook betrokken geraakt bij een paar kleinere, snel oplosbare incidenten en enkele doorverwijzingen naar derden. Het totaal aantal keren dat hulp is ingeroepen betreft minimaal tweeëntwintig.

Klachten in de zin van het takenpakket van de vertrouwenspersoon - op het gebied van pesten, treiteren, discriminatie of (seksuele) intimidatie - hebben zich totaal vijf keer voorgedaan.

Opvallend is het aantal keren dat melders een vertrouwenspersoon hebben betrokken bij een dreigend arbeidsconflict waarbij soms intimiderend- of pestgedrag ook een rol speelden. De vertrouwenspersonen zijn hiermee totaal dertien keer geconfronteerd. Vraag is natuurlijk of de vertrouwenspersoon de aangewezen figuur is om zich met arbeidsconflicten bezig te houden. Officieel behoort dit type klachten niet tot het takenpakket. Deze conflicten worden doorverwezen naar de P&O afdeling. Vaak zitten de vertrouwenspersonen op aanvraag van de medewerker als toehoorder bij het gesprek met leidinggevende en P&O-adviseur. Vanuit de gedachte dat melders ergens in de organisatie terecht moeten kunnen, wordt de deur open gehouden waarbij de verantwoordelijkheid van het management en personeelszaken door de vertrouwenspersoon niet uit het oog wordt verloren. Soms gaat het heel praktisch om hulp bij het opstellen van een brief of het verduidelijken van de situatie waarin de melder terecht is gekomen.

In het voorjaar is collectief een training gevolgd bij bureau Bezemer en Kuiper. Het ging bij deze training vooral om bijscholing op het gebied van jurisprudentie en de rol van de vertrouwenspersoon bij klachtafhandeling.

Het totaal aantal vertrouwenspersonen is in 2005 behoorlijk teruggelopen. Drie sectordirecteuren is gevraagd nieuwe vertrouwenspersonen aan te stellen. Dat is gedeeltelijk gelukt. Komend jaar zal hier opnieuw aandacht voor worden gevraagd.

In alle gevallen is de hulpvraag van een melder positief afgesloten. Uiteindelijk hebben de gesprekken geleid tot een verbetering van de werksituatie of bij advisering ervan was de informatie voldoende waarmee de melder verder zelf aan de slag kon.

Over de betrokkenheid van vertrouwenspersonen bij een dreigend arbeidsconflict kan worden gezegd dat juist het vroegtijdig begeleiden van een melder er toe bij heeft gedragen dat de situatie tussen melder en verantwoordelijk leidinggevende in samenwerking met de personeelsadviseur bevredigend is opgelost. Daarmee is het escaleren van een probleem voorkomen.

i. Bezwaar en beroep

Overzicht ingediende bezwaren

ingediend en behandeld in	2001	2002	2003	2004	2005
bezwaarschriften ingediend	44	64	77	74	37
ongegrond	8	29	16	28	44
gegrond	3	3	4	9	6
niet ontvankelijk	40	4	1	0	1
ingetrokken	10	8	9	23	14
op andere wijze afgedaan	1	7	1	6	10
bezwaarschriften behandeld	26	51	31	67	71
nog in behandeling op 31-12	18	33	50	54	26
voorlopige voorzieningen	0	3	1	1	1
afgevoerd	0	3	1	1	1
toegewezen	0	0	0	0	0
beroepschriften ingediend	3	7	13	10	14
ongegrond	2	1	3	3	7
gegrond	1	0	2	3*	1
Niet ontvankelijk	0	0	0	1	1
ingetrokken	0	0	1	4	4
beroepen behandeld	3	1	6	14	13
nog in behandeling op 31-12	0	6	7	4	4
hoger beroep ingesteld	1	3	2	4	2
ongegrond	2	1	1	1	1
gegrond	1	2	2	0	0
ingetrokken	0	0	1	1	0
hoger beroep behandeld	3	3	4	2	1
nog in behandeling op 31-12	2	2	1	4	5

* 1x is de gemeente Haarlem in beroep gegaan

Door de gemeente Haarlem zelf zijn in 2005 5 bezwaarschriften ingediend tegen besluiten van UWV inzake de ontvankelijke toekenning dan wel afwijzing van een WW-ZW of WAO-uitkering.

Daarvan zijn er 4 gegrond verklaard (de gemeente is in het gelijk gesteld) 1 zaak loopt nog.

Door de gemeente is ook beroep ingesteld tegen een afwijzende beschikking van UWV uit 2004.

Door UWV is in 2004 hoger beroep ingesteld bij de CRvB tegen een uitspraak van de rechtbank waarbij de gemeente in het gelijk werd gesteld. Deze zaak loopt ook nog.

Toelichting bij 2005

Het afgelopen jaar laat een duidelijke teruggang zien in het aantal ingediende bezwaren. Daar staat tegenover dat het over het algemeen om zwaardere en ingewikkelder zaken gaat. Ambtenaren doen in toenemende mate een beroep op een rechtsbijstandsverzekering, vakbond of advocaat. Daardoor wordt de behandeling van zaken vaak ook formeler van aard met meer overleg en meer correspondentie. Soms worden besluiten ondoordacht of onbevoegd genomen. Bemiddeling van CS/PO&I leidt dan veelal tot intrekking van een bezwaar of intrekking of aanpassing van een besluit tot genoegen van de bezwaarmaker. Overigens worden de meeste formeel behandelde bezwaren ongegrond verklaard en dat leidt vooral bij zwaardere zaken (zoals disciplinaire straffen en ontslag) tot een toenemend beroep op de bestuursrechter.

Betrekkelijk nieuw is dat de gemeente ook zelf steeds meer bezwaar maakt en beroep aantekent tegen besluiten van UWV omdat die inhoudelijk vaak ernstig te wensen overlaten en ook financieel een grote impact hebben. De gemeente wordt daarbij vrijwel steeds in het gelijk gesteld.

j. Interne communicatie

Met het verschijnen van de nota 'De andere organisatie' is de organisatieverandering van gemeente Haarlem daadwerkelijk van start gegaan. De komende jaren zal er veel in de organisatie gaan veranderen. 'Samen, professioneel en klantgericht' is hierbij het motto. Interne communicatie is essentieel om medewerkers te informeren over en te betrekken bij de organisatieverandering. In 2005 is de aandacht voor interne communicatie via de lijn vergroot en zijn de twee gemeentebrede communicatiemiddelen (Insite en Inzine) verder geprofessionaliseerd. Er zijn diverse personeelsbijeenkomsten georganiseerd. (bijv. De Ontmoeting, diverse lunchbijeenkomsten, informatiebijeenkomsten over stadskantoor) Hierbij was het doel zowel informatieuitwisseling als ook het creëren van mogelijkheden voor medewerkers om collega's uit andere sectoren te ontmoeten en daarmee ontkokering te bevorderen.

1. Inzine (personeelsblad voor alle medewerkers)

Het gemeentebrede personeelsblad Inzine verscheen in 2005 6 x in een oplage van 2.500 exemplaren. Het full-colourblad heeft een omvang van 24 pagina's en wordt opgemaakt door FD/TOPService, op basis van een concept van een externe vormgever. Medewerkers krijgen Inzine op hun werkplek. Het blad heeft een breed samengestelde redactie: iedere sector levert één redacteur. Concerncommunicatie doet de hoofd- en eindredactie. Naast een flinke dosis human interest, altijd gerelateerd de persoon in het werk en in de stad, biedt Inzine informatieve artikelen over arbeidsrechtelijke, organisatorische en personeelsthema's. Elke twee maanden wordt een breder thema uitgewerkt. In 2005 waren dat:

- pesten op het werk
- een loopbaan bij de gemeente
- het nieuwe stadskantoor
- Uitgezomerd (over vakantiebelevissen van medewerkers)
- Het Schoenveterprincipe (over samenwerken)
- Werk in uitvoering (over de voorbereidingen voor de organisatieverandering)

Nadrukkelijk wordt de verbinding met Insite, het intranet van de gemeente Haarlem gelegd en in de artikelen voor meer informatie naar Insite verwezen. Het blad is over het algemeen positief ontvangen. In 2006 vindt voor de eerste keer een lezersenquête plaats.

2. Insite (intranet van de gemeente)

In 2005 is Insite een belangrijkere plaats in gaan nemen in de interne communicatie mix. Intern gemeentenuws wordt dagelijks meerdere malen ververst. De homepage van Insite stijgt in bezoekersaantallen van gemiddeld 10.000 hits per week vorig jaar naar nagenoeg een gemiddelde van 13.000 per week dit jaar. (exacte gemiddelde is 13.774)

De beheerorganisatie functioneert door een raad van sectorredacteurs en redacteurs. In 2005 is een grootschalige schoonmaakactie opgezet waarbij veel onvolledige en onduidelijke pagina's zijn opgeschoond.

Insite moet meer en meer de rol van kennisbank krijgen voor alle medewerkers. Idealiter werkt de homepage van Insite als platform van waaruit informatie uit de organisatie zich ontsluit. Iedere gemeentemedewerker heeft te maken met de P&O-wijzer, de inrichting van de huisstijl en eventuele nieuwtjes rondom Groupwise of de WieWatWaar en moet deze informatie snel op Insite kunnen vinden. Gemeentebrede informatiepagina's over het Stadskantoor, Organizeverandering en ICT-ontwikkelingen worden veel bekeken en regelmatig ge-update.

In 2006 zal het gebruikersgemak verder worden geoptimaliseerd en is de gemeentesecretaris W. Sladdinger inmiddels zijn weblog gestart.

IV. Organisatie en formatie

Onderstaand overzicht van de organisatie de formatie geeft eind 2005 de bestaande indeling in sectoren en afdelingen. De vermelde formatie is overeenkomstig de begroting 2006. Daarnaast is in de laatste kolom de werkelijke bezetting uitgedrukt in fte's per 31 december 2005 opgenomen.

sector	afdeling	Fte/sector	Fte/sector Bezetting per 31-12-2005
Brandweer en Ambulance			
	Directie en staf	2	
	BBO/GP		2,83
	Veleid- en bestuursondersteuning		1,00
	Control en Financiën	4	1,00
	Facilitaire Zaken	4	1,22
	Personeel en Organisatie	5	2,89
	Opleiding en oefening	1	
	Proactie en Preventie	19	17,11
	Repressieve Dienst	92	92,62
	Ambulancehulpverlening (taakstellingen)	51 -2	47,92
		175	166,59
Concernstaf			
	Directie	2	2,00
	Bureau Gemeentesecretaris	3	3,89
	Strategie en beleidscoördinatie	2	2,00
	Bestuursondersteuning	14	18,69
	Bestuursassistenten	3	
	Concernfinanciën	9	7,58
	Personeel, Organisatie en Informatievoorziening	12	9,25
	Concerncommunicatie	8	9,75
	Haarlem Promotie	2	2,18
	(taakstellingen)	-2	
		52	55,34
Facilitaire Dienst			
	Directie en staf	2	2,00
	Middelen en Control	20	17,04
	Personeel en Organisatie	5	5,06
	DIV en TOPservice (incl. stadskrant)	26	26,15
	Informatie- en Communicatie Technologie	37	34,33
	Mobiliteit en Loopbaan	9	8,03
	Personeels- en Salarisadministratie	5	3,97
	Gebouwen en Services	49	46,52
	Voormalige afdelingen non-act. (taakstellingen)	-2	2,56
		152	145,66
Sector	afdeling	Fte/sector	Fte/sector

**Bezetting per
31-12-2005****Maatschappelijke Ontwikkeling**

Directie en staf	10	3,00
Financiën en Control	13	13,08
Interne Zaken Communicatie	9	9,00
Personeel en Organisatie	5	4,06
Onderwijs Servicekantoor Kennemerland	33	29,40
Cultuur	13	14,41
Onderwijs, Welzijn, Gezondheid	26	35,36
Frans Halsmuseum	32	30,66
Sport & Recreatie	50	50,64
Stadsbibliotheek	68	71,91
	259	261,52

**Publieks
dienst**

Directie en staf	2	3,00
Secretariaat		1,56
Middelen	40	34,94
Personeel en Organisatie	7	5,46
Klantenservice en Communicatie	18	15,77
Bouwen Wonen Leefomgeving	13	15,64
Burgerzaken en Belastingen	68	56,69
Veiligheid	13	11,69
Sociale Zaken en Werkgelegenheid	172	176,68
Parkeerzaken	75	92,86
Zorg en Voorzieningen	28	27,71
Stadstoezicht (taakstellingen)	25 -5	
	457	442,00

Stadsbeheer

Directie en staf	2	
Voormalige afdelingen non-act.		5,42
Beleidscoördinatie en Communicatie	4	7,42
Middelen en Control	35	33,79
Personeel en Organisatie	7	6,75
Milieu	47	44,10
Verkeer en Vervoer	23	22,07
Beheer Openbare Ruimte	102	86,46
Stadswerk	114	100,92
	335	306,93

Stedelijke Ontwikkeling

Directie	1	1,00
Directiesecretariaat	6	4,39
Voormalige afdelingen non-act.		0,50
Middelen	37	35,44
Personeel en Organisatie	7	6,13
Strategie	16	17,06
Beleid	49	45,59
Projectmanagement	31	30,30
Vastgoed	78	62,96
Vergunningen en Toezicht (taakstellingen)	87	81,86
	310	285,23

Griffie**7****4,75****TOTAAL****1747****1668,02****Analyse formatie**

1. De toegestane formatie eind 2005 is **1747 fte**. Per 31 december 2005 is de feitelijke bezetting **1668 fte**. In bezettingsoverzicht is opgenomen vast, tijdelijk en oproepkrachten personeel. Door de externe instroomstop en de bezuinigingen zijn **79 fte** vacatures niet vervuld.
2. Bij de bezetting gegevens worden **voormalige afdelingen en non actieven** opgenomen omdat ze betaald worden door de gemeente. Echter kunnen ze gedetacheerd zijn bij andere bedrijven buiten de gemeente of bij andere afdelingen binnen de gemeente.
3. **Stadstoezicht** is opgenomen als onderdeel van Parkeerzaken waardoor de 100 fte overeenkomt met de bezetting van 92,86 fte.

NB.

In de overzichten van het arbeidsverzuim (hoofdstuk IIIe) en de diverse personeelsgegevens (hoofdstuk IV) wordt gehateerd het aantal personen vast en tijdelijk. Dit aantal is **1952 personen** per 31 december 2005. Hiermee kunnen we vergelijken maken met gegevens uit het verleden (extrapolatie) voor een aantal kerngetallen.

V. Overleggen

a. Commissie van Overleg (GO), Commissie CMC

Inpraak en medezeggenschap vinden binnen Haarlem op een aantal niveaus plaats. Zo kennen we onderdeelcommissies, een ondernemingsraad per sector, het centraal overlegplatform en de commissie van overleg (georganiseerd overleg tussen vertegenwoordigers van de vakbonden en de werkgever). Om enig inzicht te geven in de onderwerpen die in het verslagjaar aan de orde zijn geweest worden deze voor de commissie van overleg (GO) hieronder weergegeven. Daarnaast zijn de belangrijkste onderwerpen genoemd die behandeld zijn in de commissie CMC.

Commissie van Overleg (GO)

Het GO heeft in het verslagjaar 6x keer vergaderd. Deels is schriftelijk geadviseerd. De volgende onderwerpen zijn behandeld.

- Bezuinigingen
- Voortgangsrapportage Brand Meester
- Regeling kinderopvang
- Contourennota diversiteit
- Opheffen FLO Ambulancedienst
- Evaluatie nieuwe regeling kinderopvang
- Stand van zaken CAO
- Programma organisatieveranderingen
- Boeket aan regelingen secundaire arbeidsvoorwaarden
- Circulaire omgangsvormen en bereikbaarheid
- Instelling klachtencommissie in het kader van klachtenregeling ongewenste omgangsvormen
- Reorganisatie Beheer Openbare Ruimte

Commissie CMC (raadscommissie Concern Middelen en Control)

De commissie behandelt zoals de naam al zegt zaken op het gebied van middelen en control. In het kader van dit jaarverslag een overzicht van ter bespreking geagendeerde onderwerpen op het terrein van Personeel en Organisatie en die met een personeel aspect:

- Verzelfstandiging subafdeling S & R /Accommodaties
- Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen
- Vaststellen organisatiebesluit gemeente Haarlem
- Contourennota Diversiteit Samen naar méér Diversiteit
- Externe instroomstop
- Formatieafspraken afdeling Project Management
- Verzelfstandigingsonderzoeken Haarlem 2005
- De ontwikkeling van de sector Maatschappelijke Ontwikkeling

b. Centraal Overleg Platform (COP)

Inleiding

Het Centraal Overleg Platform is de overkoepelende ondernemingsraad van de Gemeente Haarlem en is in 2000 van start gegaan. In de overeenkomst met de bestuurder (het convenant) staat de doelstelling als volgt omschreven:

“Het COP heeft tot taak om alle gemeenschappelijke aangelegenheden te behandelen. Onder gemeenschappelijke aangelegenheden worden alle onderwerpen verstaan die van belang zijn voor alle of de meerderheid van de ondernemingen (lees de sectoren) respectievelijk een gelijke afdoening vereisen voor de betrokken ondernemingen”.

Adviesaanvragen en instemmingsverzoeken

In het verslagjaar zijn adviezen uitgebracht over een aantal zaken. Op de belangrijkste daarvan wordt onderstaand nader ingegaan.

Initiatief:

- Handhaving PC-reglement Gemeente Haarlem: verzoek om informatie over bericht op Insite.
- Informatieverzoek over IPB (Integraal Personeel Beleid)
- Huisvesting College (werkplekken College in Stadhuis centrum): kritisch geluid.
- Schaken op de Arbeidsmarkt, reactie en verzoek om adviesaanvraag
- Conceptnota Onderzoek verzelfstandigingen 2005: herhaling criteria en randvoorwaarden.
- Continuering externe instroomstop: kritiek op handhaving regeling.
- Programma van Eisen Stads kantoor: verzoek om aanvullende informatie op onvolledige adviesaanvraag
- Notitie Mobiliteit en Loopbaan: randvoorwaarden.
- Evaluatie Bedrijfsrecherche: verzoek om aanvullende informatie, daarna afronding.
- Conceptnotitie Een andere organisatie: notitie nog niet adviesrijp.

Advies:

- Contourennota Haarlem Diversiteitsbeleid: positief advies
- Taakstelling Kadernota Arbo-budget: positief advies met kanttekeningen
- Onderzoeken voorgenomen verzelfstandiging: nogmaals criteria en randvoorwaarden
- Programma van Eisen Stads kantoor: uitgebreid advies op vele onderdelen.
- Schaken op de Arbeidsmarkt: positief advies.
- Kadernota 2005: geen advies, aandringen op uitwerking en invulling van de maatregelen waar het COP op moet adviseren.
- Centralisatie administraties: positief advies met aanbevelingen.
- Plan van Aanpak Organisatieveranderingen: uitgebreid advies op allerlei punten.

Instemming:

- Concept Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen: instemming.

Website en Inzine

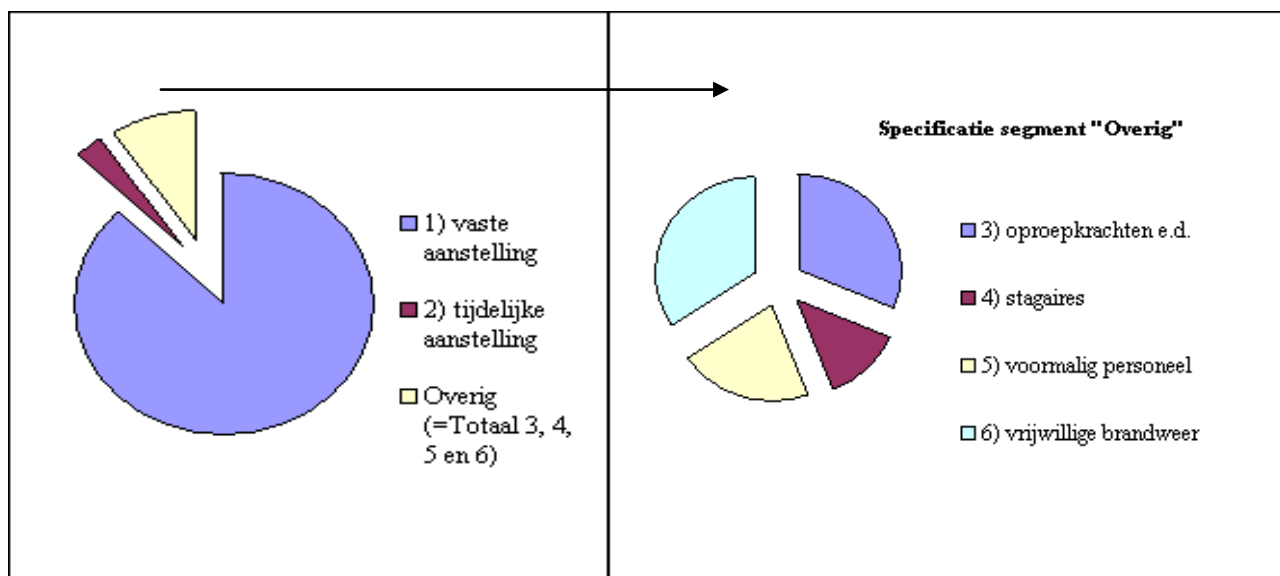
Op de website van het COP (homepage Insite>Ondernemingsraad) staan journalistieke verslagen van de reguliere COP-vergadering en verslagen van de overlegvergadering met de bestuurder. De site van het COP is te vinden in het hoofdmenu van Insite, onder het kopje Ondernemingsraad.

In het medewerkersblad Inzine heeft het COP een korte rubriek. Voor het uitgebreide jaarverslag zie de website.

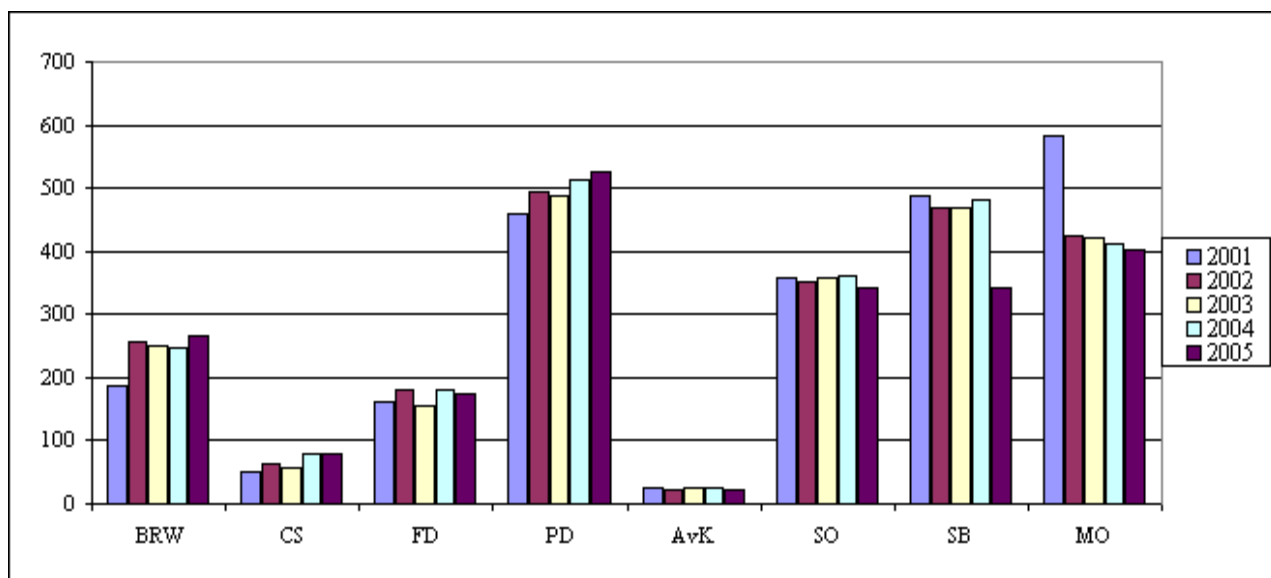
VI. Personeelsgegevens

a. Bezettingsoverzicht per 31 december 2005 (aantallen medewerkers).

Sector	1 vaste aanstellin g	2 tijdelijke aanstellin g	Overig (som van 3, 4, 5 en 6)	3 oproepkracht en e.d.	4 stagiaire s	5 voormali g personee l	6 vrijwillig e brandwee r	totalen
BRW	167	13	87	8		8	71	267
CS	72	3	5	1	4			80
FD	170	1	4	1	1	2		175
PD	477	27	21	14	5	2		525
AvK	23							23
SO	322	7	13		9	4		342
SB	328	5	9	2	3	4		342
MO	331	6	66	39	3	24		403
Gemeent e	1.890	62	205	65	25	44	71	2.157

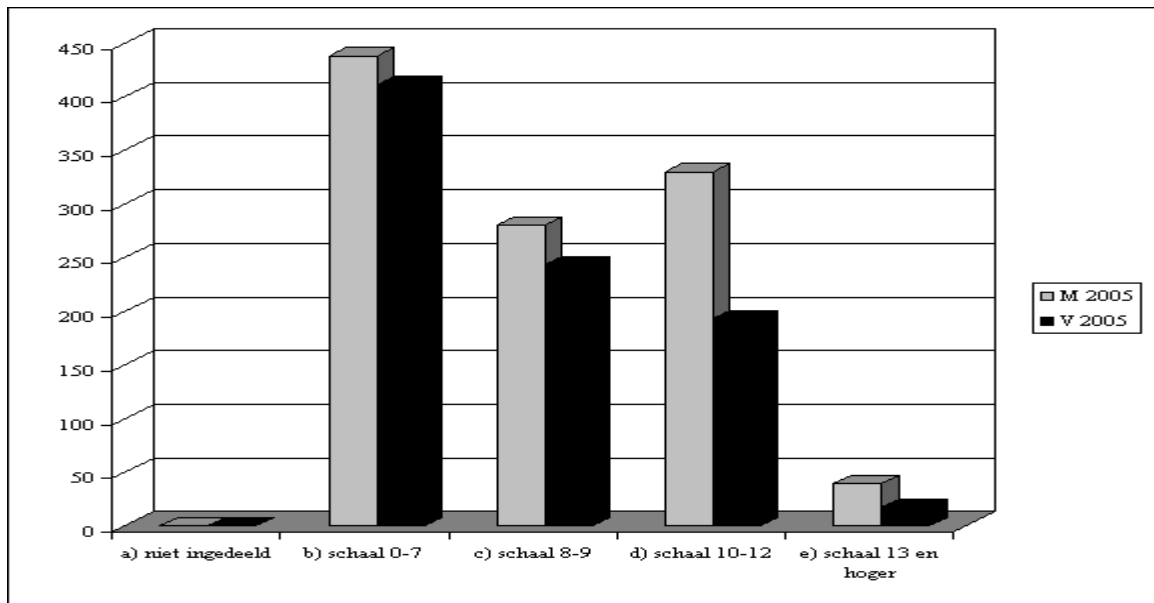


Bezettingsoverzicht 2001-2005 in aantallen per sector



b. Indeling salarisschalen per geslacht

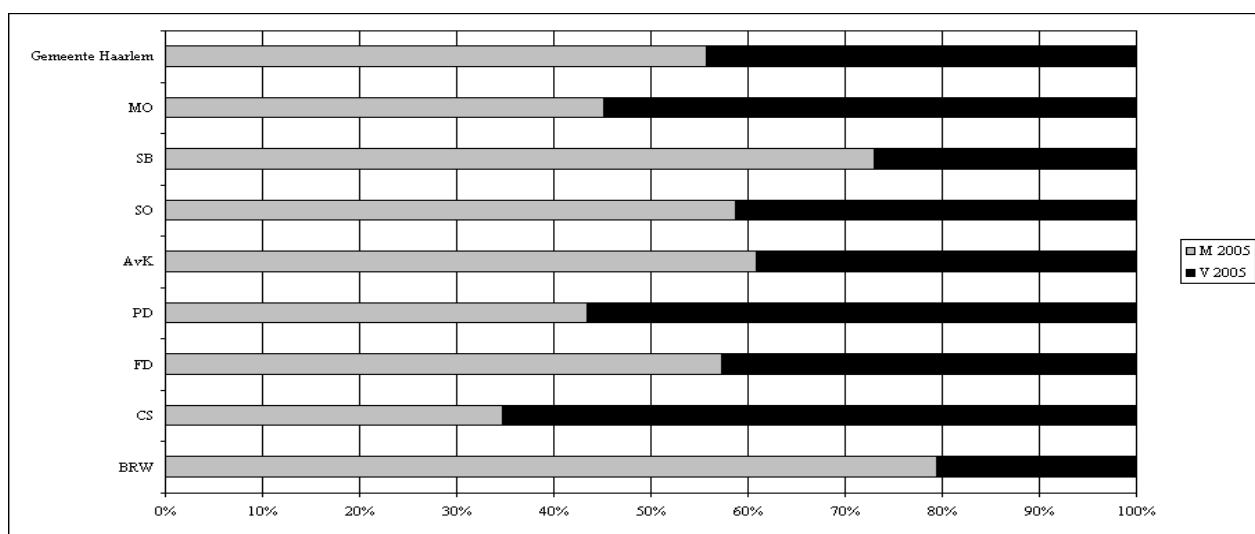
schaalcategorie	M		Eindtotale n
	2005	V 2005	
a) niet ingedeeld			
b) schaal 0-7	438	411	849
c) schaal 8-9	280	243	523
d) schaal 10-12	330	193	523
e) schaal 13 en hoger	40	17	57
Gemeente	1.088	864	1.952



c. Man-vrouw verdeling per sector

Sector	M 2005	V 2005	Totalen 2005	M 2004	V 2004	Totalen 2004	M 2003	V 2003	Totalen 2003
BRW	143	37	180	133	38	171	134	38	172
CS	26	49	75	28	49	77	25	36	61
FD	98	73	171	103	74	177	103	76	179
PD	219	285	504	213	282	495	197	277	474
AvK	14	9	23	14	11	25	12	11	23
SO	193	136	329	205	144	349	208	133	341
SB	243	90	333	367	101	468	351	106	457
MO	152	185	337	152	190	342	153	191	344
Gemeente	1.088	864	1.952	1.215	889	2.104	1.183	868	2.051

Sector	M 2002	V 2002	Totalen 2002	M 2001	V 2001	Totalen 2001
BRW	137	33	170	93	23	116
CS	24	32	56	24	25	49
FD	82	70	152	85	69	154
PD	195	273	468	194	243	437
AvK	12	12	24	12	12	24
SO	206	139	345	207	140	347
SB	351	105	456	367	111	478
MO	154	182	336	212	269	481
Gemeente	1.161	846	2.007	1.194	892	2.086

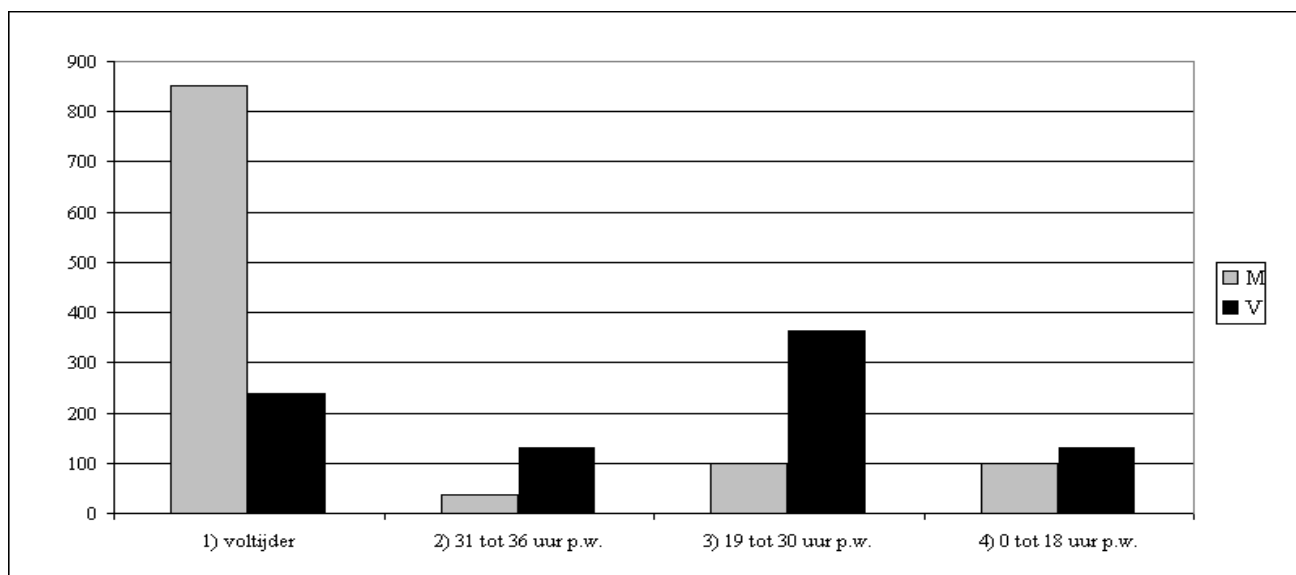


Man/vrouw-verdeling 2001-2005 in percentages

Sector	M 2005	V 2005	M 2004	V 2004	M 2003	V 2003	M 2002	V 2002	M 2001	V 2001
BRW	79%	21%	78%	22%	78%	22%	81%	19%	80%	20%
CS	35%	65%	36%	64%	41%	59%	43%	57%	49%	51%
FD	57%	43%	58%	42%	58%	42%	54%	46%	55%	45%
PD	43%	57%	43%	57%	42%	58%	42%	58%	44%	56%
AvK	61%	39%	56%	44%	52%	48%	50%	50%	50%	50%
SO	59%	41%	59%	41%	61%	39%	60%	40%	60%	40%
SB	73%	27%	78%	22%	77%	23%	77%	23%	77%	23%
MO	45%	55%	44%	56%	44%	56%	46%	54%	44%	56%
Gemeente	56%	44%	58%	42%	58%	42%	58%	42%	57%	43%

d. Verdeling personeel in omvang dienstverband

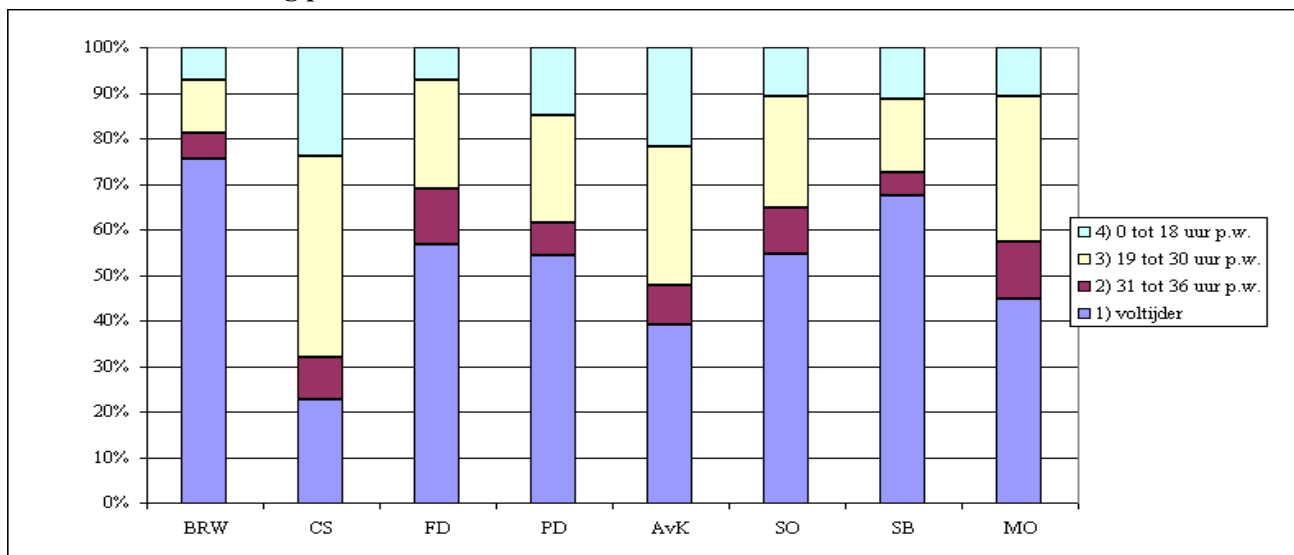
	31 tot 36 uur		19 tot 30 uur	0 tot 18 uur	totalen
	voltijder	p.w.	p.w.	p.w.	
M	851	37	100	100	1.088
V	238	131	363	132	864
Gemeente	1089	168	463	232	1952



Verdeling personeel in omvang dienstverband per sector

	1) voltijder	2) 31 tot 36 uur p.w.	3) 19 tot 30 uur p.w.	4) 0 tot 18 uur p.w.	Eindtotaal
BRW	136	10	21	13	180
CS	17	7	33	18	75
FD	97	21	41	12	171
PD	274	36	119	75	504
AvK	9	2	7	5	23
SO	180	33	81	35	329
SB	225	17	53	38	333
MO	151	42	108	36	337
indt	1.089	168	463	232	1.952

Procentuele verdeling per sector



e. Gemiddelde leeftijd per geslacht

Sector	M	V	2005
BRW	40,67	39,38	40,41
CS	47,88	43,27	44,87
FD	45,69	48,27	46,80
PD	45,05	41,87	43,25
AvK	52,71	48,33	51,00
SO	47,03	43,01	45,37
SB	46,33	41,46	45,02
MO	49,56	47,90	48,65
Gemeente	45,97	43,88	45,04

