



voorblad

inleiding
formatiereductie
financiële herijking
Locomotief
personeelsscan
project e HRM
veiligheid en agressie
duurzame inzetbaarheid
Helmond Academie
stagebeleid
Brabants Traineeship
vertrouwenspersonen
medezeggenschapsraad
colofon



We gaan met zijn allen de uitdagingen aan

Dit is een interactief jaarverslag, je kunt het menu aan de linkerzijde en bovenin de rode balk gebruiken om snel door het pdf te bladeren. Wil je informatie printen? Ga dan naar de printversie.

Sociaal jaarverslag **2012**



voorwoord
gezond werken
Lean
Locomotief
Helmond's got talent!
project eHRM
veiligheid en agressie
project Slimmer Werken
Helmond Academie
stagebeleid
Brabants Traineeship
vertrouwenspersonen
medezeggenschapsraad
colofon



< Ad Marneffe

We zitten op koers, maar in stormachtig weer

pagina



voorwoord
gezonder werken
Lean
Locomotief
Helmond's got talent!
project eHRM
veiligheid en agressie
project Slimmer Werken
Helmond Academie
stagebeleid
Brabants Traineeship
vertrouwenspersonen
medezeggenschapsraad
colofon



'We investeren in preventie'

Wat voorkomen kan worden hoeft je niet te genezen. Dus investeren we in extra preventieve maatregelen.....

< Cocky van der Velden en Marina Quadvlieg



voorwoord
gezonder werken
Lean
Locomotief
Helmond's got talent!
project eHRM
veiligheid en agressie
project Slimmer Werken
Helmond Academie
stagebeleid
Brabants Traineeship
vertrouwenspersonen
medezeggenschapsraad
colofon



< Sjors Peeters

Roots

De principes van Lean gaan ver terug in de tijd. Er is zelfs een voorbeeld gevonden van het produceren van gondels in flow in Venetië rond de 15e eeuw.



voorwoord
gezond werken
Lean
Locomotief
Helmond's got talent!
project eHRM
veiligheid en agressie
project Slimmer Werken
Helmond Academie
stagebeleid
Brabants Traineeship
vertrouwenspersonen
medezeggenschapsraad
colofon



De juiste vrouw op het juiste moment op de juiste plaats



Talentmanagement neemt een heldere positie in als een van de HRM bouwstenen.....

'Niet vernieuwen om te vernieuwen, alleen als het meerwaarde heeft.'

< Erwin van de Waarsenburg



voorwoord
gezond werken
Lean
Locomotief
Helmond's got talent!
project eHRM
veiligheid en agressie
project Slimmer Werken
Helmond Academie
stagebeleid
Brabants Traineeship
vertrouwenspersonen
medezeggenschapsraad
colofon



**'In goed overleg
inspelen op de
ontwikkelingen.'**

**'De voordelen
worden steeds
duidelijker
zichtbaar.'**

< Koen de Rooij (Driessen) en Rob Verberk



voorwoord
gezond werken
Lean
Locomotief
Helmond's got talent!
project eHRM
veiligheid en agressie
project Slimmer Werken
Helmond Academie
stagebeleid
Brabants Traineeship
vertrouwenspersonen
medezeggenschapsraad
colofon



< Marc Manders



< Ronald Klaver



voorwoord
gezond werken
Lean
Locomotief
Helmond's got talent!
project eHRM
veiligheid en agressie
project Slimmer Werken
Helmond Academie
stagebeleid
Brabants Traineeship
vertrouwenspersonen
medezeggenschapsraad
colofon



**'Helmond Academie
is 'the place to be'
voor kennis en
vaardigheden.'**

< Victor Willems

Het sleutelwoord is...leren

pagina



[voorwoord](#)
[gezond werken](#)
[Lean](#)
[Locomotief](#)
[Helmond's got talent!](#)
[project eHRM](#)
[veiligheid en agressie](#)
[project Slimmer Werken](#)
[Helmond Academie](#)
[stagebeleid](#)
[Brabants Traineeship](#)
[vertrouwenspersonen](#)
[medezeggenschapsraad](#)
[colofon](#)



< < Marion Vos (l), Katelijn Lukassen (m) en Ben Pauly (r)



voorwoord
gezond werken
Lean
Locomotief
Helmond's got talent!
project eHRM
veiligheid en agressie
project Slimmer Werken
Helmond Academie
stagebeleid
Brabants Traineeship
vertrouwenspersonen
medezeggenschapsraad
colofon



< Marion Vos (l), Katelijn Lukassen (m) en Ben Pauly (r)



Gemeente Helmond kent een aantal meldpunten:
Klokkenluidersregeling, Klachtenregeling,
Ongewenst gedrag en er is een meldpunt....

**‘Bij vragen in een
vroeg stadium
actie ondernemen.’**

< Twan Gremmen

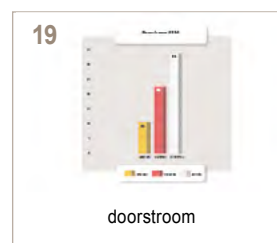
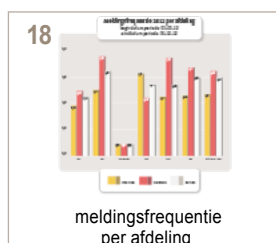
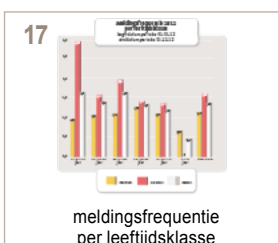
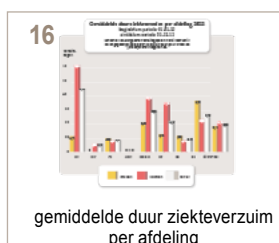
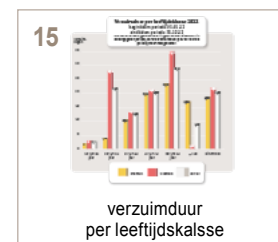
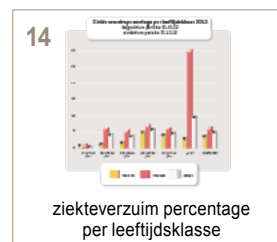
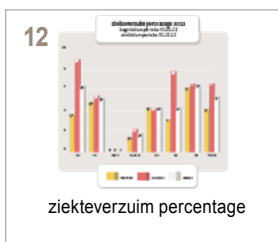
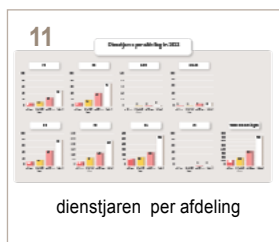
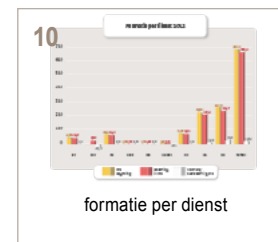
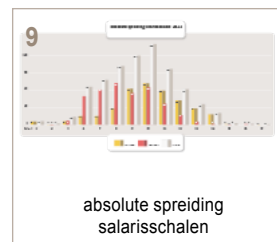
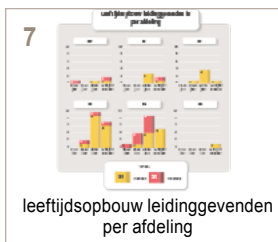
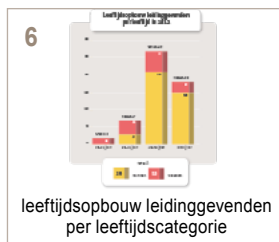
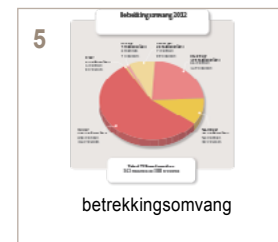
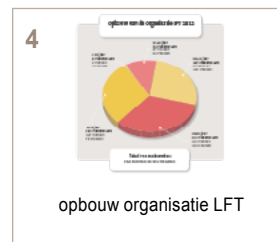
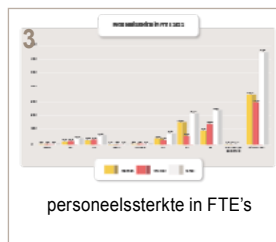
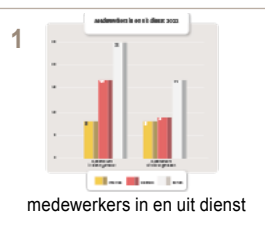


Inspraak, democratie, participatie, meebeslissen, werknemerszelfbestuur... Het valt allemaal onder de vlag van medezeggenschap. De ondernemingsraad is de gesprekspartner voor de bestuurder op allerlei zaken. Wat behandelde de ondernemingsraad zoal aan onderwerpen in 2012 en waarover gaf ze advies?:

De vorming van de Regionale Uitvoeringsdiensten (RUD) Zuid Oost per 1 januari 2013, de klachtenregeling ongewenst gedrag, risico-inventarisatie en evaluatie, starterspakket jongeren, terugdringen ziekteverzuim, talentmanagement, gezondheidsmanagement, organisatie ontwikkeling Bouwen & Wonen & Handhaving Doorontwikkeling Werk en Inkomen. Om maar eens wat items te noemen.



grafieken & tabellen



Alle cijfers op een rij



We zitten op koers, maar in stormachtig weer

We kijken terug op 2012. En dan constateren we onder andere dat het hectisch is. Gemeenten moeten bezuinigen, heroverwegen hun taken, zoeken samenwerking. In sommige gemeenten worden gedwongen ontslagen niet langer uitgesloten. In Helmond vangen we de formatiereductie op met natuurlijk verloop en interne mobiliteit. In het sociaal statuut maakten we afspraken over werkgaranties tot en met 2014. Halverwege de rit zitten we op koers. Onze financiën zijn redelijk op orde. Maar er komt opnieuw zwaar weer aan. Nieuwe bezuinigingen en verdergaande decentralisaties van Rijkstaken gaan hand in hand.

Op het vlak van regionale samenwerking zijn er gesprekken gestart met de Peellandgemeenten, maar ook met Eindhoven en de gemeenten in het stedelijk gebied om de samenwerking waar dat kan uit te breiden. Dat kan leiden tot schaalvoordelen en een betere borging van kwaliteit en continuïteit. Als gemeente in het centrum van de Peel moeten we daarin ook verantwoordelijkheid nemen voor de regio. Daar liggen tegelijk kansen voor onze medewerkers. Nieuwe uitdagingen, afwisseling, loopbaanmogelijkheden, het zijn zomaar voorbeelden van dergelijke kansen. Dat kan bijvoorbeeld langs de weg van een tijdelijke projectmatige inzet bij andere gemeenten. Maar ook de samenwerking op operationele taken biedt mogelijkheden. In 2012 zagen we dat onder andere gebeuren op het terrein van het waterbeheer. Maar ook Veiligheid regionaliseert.

Het aantal formatieplekken verminderde in 2012. Deels ging dit gepaard met het wegvallen van taken. Bij de formatiereductie zijn de leanprojecten ondersteunend, ze verlagen de werkdruk door de interne processen efficiënter te maken. Ook zijn we begonnen met het verdergaand digitaliseren en faciliteren van medewerkers met flexibeler werken. Het raamwerk voor het nieuwe werken wordt steeds concreter, in 2013 worden daar de eerste vruchten van geplukt.

We zijn ook gestart met het arbeidsverzuim terug te dringen zodat we samen meer uren kunnen inzetten. Medewerkers moeten daarnaast meer verantwoordelijkheid krijgen voor hun eigen taak en minder bureaucratie ondervinden in hun werk. We stimuleren dat mensen zich ontwikkelen zodat we op termijn de belangrijke functies ingevuld houden. Zo bereiden we via talentmanagement onze talenten voor op kader- en sleutelfuncties. Het jaar 2012 kenmerkte zich door de nodige ontwikkelingen. Zo is de stadsvisie in de steigers gezet (en inmiddels door de gemeenteraad vastgesteld), waarin politiek en bestuur vastleggen hoe de stad eruit moet zien op de lange termijn.

Ook zijn we gestart met het ontwikkelen van een visie op de rol van de gemeente, die gevolgd wordt door een organisatievisie. Het gaat dan niet alleen over kernwaarden en structuren maar ook over de vraag wat voor medewerkers je nodig hebt en welke competenties belangrijk zijn. In een regierol heb je medewerkers nodig die partijen bij elkaar brengen en met elkaar samenwerken aan gemeenschappelijke ambities. Op termijn gaan we het werk anders doen en mogelijk met minder mensen. Maar het kan ook leuker worden, met nog meer beleving en nog betere resultaten.

De ontwikkelingen leiden tot veranderingen en dat geeft onzekerheid. Er wordt veel gevraagd van onze flexibiliteit. Wie daar positief op reageert krijgt kansen. Medewerkers die moeite hebben om het tempo bij te houden krijgen ondersteuning. We vragen om committent en spreken elkaar daar op aan.

Met de 10% formatiereductie liggen we op koers, met hier en daar wat aandachtspunten. De inhoudelijke bezuinigingen zijn grotendeels geëffectueerd. In 2013 moeten we vanwege aanvullende bezuinigingen nog eens € 1 miljoen op de overhead bezuinigen. Dat betreft onder meer inhuur, huisvesting en ICT. Het wordt dus allemaal soberder.

Ons nieuwe HRM beleid is aangepast op deze ontwikkelingen. Het maakt ons weerbaarder. We gaan de uitdagingen met vertrouwen aan. Het is zeer wel denkbaar dat we na 2014 verder teruggaan in de formatie. Bovendien denken we dat de voorspelde natuurlijke uitstroom vertraagt, gezien de onzekerheid rondom de pensioenleeftijd en de pensioendeckking. Dergelijke vertragingen kunnen leiden tot extra financiële tekorten.

De volgende bezuinigingsronde leidt tot een fundamentele herbezinning op de rol van de gemeente en onze taken in relatie tot de eigen verantwoordelijkheid van burgers en bedrijven. En het leidt tot een doorbraak in de samenwerking tussen gemeenten. We gaan een boeiende tijd tegemoet.

*Ad Marneffe,
gemeentesecretaris*

Van gezond werk(en) worden we allemaal beter

Onze organisatie streeft goede werkomstandigheden na voor iedereen die bij onze organisatie werkt. "Het managementteam is ervan overtuigd dat het investeren in een goede en gezonde werkomgeving bijdraagt aan meer werkplezier, betere prestaties, minder ziekteverzuim en daardoor minder werkdruk", aldus

Cocky van der Velden en Marina Quadvlieg van P&O. En die overtuiging vormt de grondslag van ons gezondheidsbeleid.

Sinds 2012 hebben we een arbobeleidskader. Hierin streven we optimale arbeidsomstandigheden in een veilige en gezonde organisatie na. Cocky: "Het arbobeleid is onderdeel van ons HRM beleid waarbinnen we het gezondheidsmanagement en ziekteverzuimbeleid hebben georganiseerd."

Maximale investering

"Bij het arbobeleidskader spreken we over wettelijke bepalingen, bij gezondheidsmanagement over de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. We willen gezonde werkplekken en medewerkers die zich lichamelijk en geestelijk gezond en veilig voelen en met plezier werken", vult Marina aan. Medewerkers mogen van de werkgever verwachten dat deze maximaal investeert in preventie: het voorkomen of beperken van arbeidsgerelateerde gezondheids- en veiligheidsrisico's. Cocky: "De werkgever mag van medewerkers verwachten dat zij hun eigen verantwoordelijkheid nemen als het gaat om hun (duurzame) inzetbaarheid."

Denken in mogelijkheden

Ziekte is nooit helemaal uit te bannen. "Maar arbeidsverzuim als gevolg van ziekte kunnen we samen wel beperken door in te zoomen op de mogelijkheden. Misschien is het op enig moment niet mogelijk om je eigen werk in de volle breedte te verrichten, maar kun je met een aangepast takenpakket of gerichte hulp toch productief zijn", vertelt Marina. "Het is nieuw voor onze organisatie om zo te kijken naar arbeidsverzuim: het is wennen maar manager en medewerker gaan in de nabije toekomst met elkaar in gesprek over de mogelijkheden in plaats van het accent te leggen op de onmogelijkheden", aldus Cocky.

Investeren in preventie

Wat voorkomen kan worden hoeft je niet te genezen. Dus investeren we extra in preventieve maatregelen. Daarbij kun je denken aan:

- het aanbieden van (periodiek) preventief medisch onderzoek
- een bedrijfszorgpakket (netwerk van zorgverleners)
- de invoering van een preventiesprekkuur bij de bedrijfsarts
- meer aandacht voor voorlichting en training.

Lean: meer doen met minder

Lean Management is een succesvolle filosofie om ook onze organisatie beter te laten presteren en bestaat uit een verzameling van bewezen best practises, principes en



instrumenten. Met Lean verbeteren we de continuïteit van processen, en vrijgekomen capaciteit kunnen we elders inzetten. Teammanager Jeugd en projectleider Sjors Peeters vertelt over de succesvolle Lean aanpak van de logistiek rondom het leerlingenvervoer.

De introductie van Lean zou in een organisatie vrijwel altijd garant staan voor het behalen van resultaat. Dat klinkt mooi, zonder al te veel inspanning behalen we geweldige en blijvende prestaties. Maar het behalen van duurzame en continue verbetering vraagt in de praktijk soms een lange adem. "Een belangrijke factor in het behalen van duurzaam en geborgd resultaat is de betrokkenheid van managers", weet Sjors. Volgens Sjors biedt Lean een geweldige reis om samen met elkaar te ondernemen met als eindbestemming in het vizier: een optimaal resultaat.

Beperking

Volgens de wet zijn gemeenten verplicht om leerlingen met een bepaalde handicap (moeilijk opvoedbaar, lichamelijke en of verstandelijke beperking, slechtziend en -horend) vervoer aan te bieden. Het beleid voor het vervoer van ongeveer 500 Helmondse leerlingen wordt uitgevoerd door team Jeugd. De uitvoering daarvan wordt gedaan door de Stadswinkel.

Afhandeling aanvragen

De logistiek rondom het leerlingenvervoer is middels de Lean methode verbeterd. Sinds de afronding van het Leantraject werken twee medewerkers van de Stadswinkel in de maand juni bij de Zorgpoort om er de aanvragen af te handelen van begin (inwoner dient aanvraag in) tot eind (leerling heeft vervoer). Sjors: "Waar we voorheen de aanvragen rond kregen in 8-10 weken is dat traject ingekort tot 1 uur!" En de klantvriendelijkheid is toegenomen nu de gemeente de vormen van het leerlingenvervoer meer op maat aanbiedt.

Passende ruimte

In de oude situatie ondervonden de uitvoerders onder andere hinder van het gegeven dat ouders/kinderen voor onderzoek naar de GGD toe moesten (dit omdat er geen passende ruimte was voor de arts van de GGD die de aanvragen van inwoners checkt). Ook konden de uitvoerende medewerkers bij de Stadswinkel niet volledig hun aandacht richten op de afhandeling van de leerlingenvervoeraanvragen omdat er vaak andere zaken tussendoor kwamen. "Zo kon het gebeuren dat aanvragen te lang bleven liggen bij de verantwoordelijke partijen", weet Sjors.

Logistieke oplossing

De logistieke oplossing lag 'm dus mede in het creëren van een

fysieke 'lopende band' van aanvraag tot antwoord, met ruimte voor de GGD arts. Het was de manager van de Zorgpoort, ook betrokken bij dit Leantraject, die de faciliteiten aanbood. Sjors: "We voerden tevens gesprekken met de GGD om onze aanpak voor te leggen."

Handelen vanuit kansen

Aanvankelijk waren betrokken managers en medewerkers sceptisch. "Het is belangrijk dat mensen de profits inzien van Lean en dat ze beseffen dat het al vrij snel kan renderen. Dat is een omschakeling in onze gemeentelijke cultuur. Veel van ons zijn dat niet gewend, veranderen blijkt lastig."

Out of the box

Sjors is groot voorstander van slimmer werken (zijn medewerkers werken al ruim 3 jaar tijd- en plaatsonafhankelijk) en denkt graag out of the box. Zijn boodschap: "Niet denken en handelen vanuit de 'beren op de weg' gedachte maar denken en aanpakken vanuit kansen."

Roots

De principes van Lean gaan ver terug in de tijd. Er is zelfs een voorbeeld gevonden van het produceren van gondels in flow in Venetië rond de 15e eeuw. In grote loodsen werd een productielijn opgezet in het water. Van de eerste plank tot de realisatie van de boot was een continue 'stroom' in de productie. Een meer bekend voorbeeld uit de recentere geschiedenis is Toyota. Deze organisatie is al ruim een halve eeuw bezig het Toyota Productie Systeem te perfectioneren. Begin jaren '90 hebben James Womack en Daniel Jones hun studie naar het succes van Toyota beschreven in het boek 'The machine that changed the world'. Hierin hebben zij voor het eerst de term Lean gebruikt. Voor Toyota was het niet meer dan 'de manier waarop we werken'. Lean heeft zich inmiddels bewezen in diverse sectoren. De energiesector is een van de eerste sectoren geweest die de vertaling heeft gemaakt naar Lean dienstverlening. Op de voet gevolgd door banken en verzekeraars. In de laatste jaren is de vlam met name overgeslagen op de zorgsector, de bouwsector, overheden en gemeenten.

Carel Retera, projectleider Lean: Lean denken is in de jaren 1950 ontwikkeld door Toyota. Het benadrukt het stroomlijnen van processen die leveren wat de klant echt wil, met minimaal verlies van tijd, inspanning of kosten voor de organisatie en met respect voor de medewerker. De aanpak gebruikt een reeks instrumenten en tools, maar is vooral een managementfilosofie en -methode.

Lean is oorspronkelijk toegepast in productieprocessen en industrie. Van daaruit in toenemende mate in service en administratieve processen in de gezondheidszorg en ziekenhuizen, banken

en verzekeringen. De laatste paar jaar past ook de publieke sector (ministeries, provincies, waterschappen, gemeenten) leanmanagement toe.

Hoewel Lean voortkomt uit productieomgevingen, bieden de onderliggende principes uitgelezen mogelijkheden om ook binnen overheidsorganisaties tot verbetering te komen.

Overheidsorganisaties moeten 'meer doen met minder'. Ondertussen een cliché. En toch, zó dringend dat we moeten blijven zoeken naar mogelijkheden voor zo'n verbetering. In een wereld van crisis en bezuinigingen, een naderend tekort aan gekwalificeerd personeel, maatschappelijke onrust en vraagtekens vanuit de samenleving over het functioneren van overheden is de noodzaak om waarde te (blijven) creëren groter dan ooit. Ook in de publieke sector kan Lean voor grote verbeteringen zorgen.

Lean vertrekt vanuit de 'klant-vraag' (burger, bedrijf, instelling, maatschappij) en focust op het proces om die vraag zo optimaal te beantwoorden. Optimaal is effectief en efficiënt voor de klant en voor de organisatie en met respect voor de medewerkers. Doen we de goede dingen? En doen we die dingen vervolgens goed? Hoe ontwikkelen we onze medewerkers (en daarmee onze organisatie) zodat we effectief en slagvaardig de uitdagingen en problemen aan (blijven) kunnen? Hierbij speelt het continu verbeteren (dagelijks een beetje beter) en het vormen van een lerende organisatie een belangrijke rol.

Aan de hand van de lean kernprincipes kunnen waarde creatie, kwaliteit, effectiviteit en efficiëntie echt hand in hand gaan! Ook bij in Helmond!"

De juiste vrouw op het juiste moment op de juiste plaats

Mobiliteits- en loopbaancentrum LoCoMotief vervult een ondersteunende, adviserende en stimulerende rol in mobiliteits-, loopbaan- en ontwikkeltrajecten voor medewerkers en management. Vanuit de gedachte: de juiste vrouw/man op het juiste moment op de juiste plaats. Neem nu Emine Özçubukçu-Pekbey en Yvette van den Biggelaar. Zij hebben hun verandering van functies aan LoCoMotief, henzelf en aan elkaar te danken.

Emine en Yvette, vertel eens iets over je achtergrond?

Emine: "Ik startte hier in 1991 als postmedewerkster. Daarna werkte ik 11 jaar bij Bouwen en Wonen als receptioniste. Vervolgens was ik administratief medewerkster bij Grondzaken, volgde ik een training voor Management Assistent en een verkorte opleiding Projectmanagement. En nu werk ik twee dagen in de week als



assistent-projectleider bij Ingenieursbureau Helmond (IBH) en drie dagen bij Bouwen en Wonen."

Yvette: "Na de mavo heb ik een paar jaar als productiemedewerker gewerkt en daarna werkte ik bij de DAF Trucks N.V. in Eindhoven als administratief medewerker. Ik heb toen ook de avondopleiding Secretaresse Nederlands afgerond. Eind 2004 ging ik hier tijdelijk werken als medewerkster vergunningen openbare ruimte bij Bouwen en Wonen, en gelukkig kon ik blijven. Nu werk ik twee dagen als afdelingssecretaresse en drie dagen als medewerkster vergunningen openbare ruimte bij Bouwen en Wonen."

Wat is leuk en minder leuk aan je baan?

Emine: "Bij Bouwen en Wonen ben ik de enige secretaresse. Ik doe heel veel verschillende dingen en voel me net een duizendpoot die overal mee bezig is. Plannen en organiseren vind ik het allerleukste. In deze functie word ik alleen niet meer zo uitgedaagd, en dat gebeurt uiteraard wel in mijn job bij IBH."

Yvette: "De veelzijdigheid vind ik leuk. Je weet 's morgens niet wat je die dag gaat doen. Het ene moment werk ik aan een aanvraag voor een inrit/uitweg, dan krijg ik een telefoontje over een evenement en een volgend moment ben ik bezig met een aanvraag voor een rioolaansluiting. Je moet zelf wel het overzicht houden, en dat is best wel eens lastig. Als afdelingssecretaresse ben ik een echte duizendpoot. Het organiseren van vergaderingen, het plannen ervan, verslagen maken, agenda van het afdelingshoofd bijhouden, telefoonbeantwoording... Minder leuk is dat ik in de pauze de telefoon moet doorzetten naar collega's, ik zadel liever niet andere mensen met mijn werk op."

Hoe kwam de verandering van functie tot stand?

Emine: "Na zeven jaar wilde ik iets gaan doen wat beter bij me paste. Ik klopte aan bij Locomotief, en met hulp van de loopbaancoach ging ik op zoek naar mijn kwaliteiten. Om twee dagen bij mijn huidige functie weg te kunnen gaan moest ik natuurlijk iemand hebben. Ik wist dat Yvette ook op zoek was naar een andere uitdaging. Toen heb ik gevraagd of zij interesse had in mijn functie. En daarna heb ik dit aangekaart bij mijn afdelingshoofd en die vond het goed. Zo is het balletje voor ons allebei gaan rollen."

Yvette knikt bevestigend: "In 2011 heb ik met succes de avondopleiding Management Assistent behaald. Ik wilde graag iets meer met die opleiding doen en heb op een aantal interne vacatures van secretariële functies gesolliciteerd. Omdat ik nog geen praktijkervaring had kon ik vorig jaar voor een periode van drie maanden een snuffelstage doen bij Samenleving en Economie. Begin januari vroeg mijn teamleider of ik Emine wilde vervangen

voor twee dagen in de week."

Hoe heeft Locomotief jullie ondersteund?

Yvette: "Om me goed op de sollicitaties voor te bereiden ben ik met mijn cv naar de loopbaancoaches van Locomotief gegaan. Daar hebben we ook het sollicitatiegesprek geoefend zodat ik meer zelfvertrouwen kreeg. En via Locomotief kwam ik in contact met collega's die me verder konden helpen."

Emine: "Ik heb geleerd hoe je bijvoorbeeld je cv opstelt en hoe je beste kunt solliciteren. Tel daarbij op: mijn eigen doorzettingsvermogen, positieve energie en het nodige netwerken....zo heb ik gevraagd of ik bij IBH stage mocht lopen. Locomotief maakt mensen bewust van hun kwaliteiten. Daar sta je zelf niet dagelijks bij stil. Maar uiteindelijk moet je het wel op eigen kracht doen."

Hoe kijken jullie naar de toekomst?

Emine: "Hopelijk kan ik dit werk fulltime doen. Eerst ervaring opdoen en jezelf bewijzen. Geduld is een goede zaak. Ik zit nu als het ware in een intercity trein met als eindbestemming een nieuwe baan waar ik mijn kwaliteiten kwijt kan."

Yvette: "De planning is een jaar. Wat ik hierna ga doen, weet ik nog niet. De combinatie met de twee functies bevalt heel goed. Ik weet één ding al wel: uitgeleerd en uitontwikkeld ben ik zeker niet!"

LoCoMotief ondersteunt, begeleidt en stimuleert medewerkers die:

- door bezuinigingen en organisatieveranderingen naar een andere functie doorgeleid moeten worden en/of
- op eigen initiatief willen nadenken over loopbaanontwikkeling en/of willen doorstromen naar een andere functie
- in het kader van re-integratie na ziekte aangewezen zijn op plaatsing in passende arbeid

Ook levert LoCoMotief deskundigheid om ontwikkelpotentie en loopbaanadvies vast te stellen en waar nodig extern in te huren. Daarnaast genereert LoCoMotief overzicht met betrekking tot actuele en toekomstige vacatures binnen de organisatie. En LoCoMotief adviseert omtrent mogelijke matches.

Cijfers en feiten

Aantal medewerkers ingeschreven bij Locomotief: 153 medewerkers (per 31-12-2012)

Vanaf 2010: 16

Kandidaten 2011: 90

Kandidaten 2012: 47

Herplaatsingskandidaten: 20

(2012:3 nieuwe herplaatsingskandidaten)

Waarvan fase 3 /2/herplaatsing: 16

Re-integratiekandidaten: 4

waarvan nog op zoek naar werk: 1

Ingezette trajecten/acties 2012

Vervolgtraject/actie en aantal medewerkers:

Informatie Locomotief/ Loopbaanadvies (1 gesprek)	35
Herplaatsingsbegeleiding	3
Studievragen	1
Ontwikkelassessment (extern)	4
Koersonderzoeken (intern)	16
Koersonderzoeken (extern)	6
Testen (intern)	15
Coaching (intern)	11
Coaching (extern)	4
Sollicitatieadvies	15

Helmond's got talent!

Via het talentmanagementprogramma Helmond's got talent bereiden we talenten voor op sleutelposities. De focus ligt hierbij op het maximaal ondersteunen van onze talenten in hun ontplooiing. We richten ons bij dit 'managen van ons talent' op functies van projectleider, beleidsregisseur en leidinggevende. We verwachten dat deze op termijn veelgevraagd zijn. Centraal staat het 'werven, ontwikkelen en binden' van talenten. Eén van de talenten is Erwin van de Waarsenburg. Waarom doet hij mee?

Erwin (38) werkt sinds 2000 bij Gemeente Helmond. Acht jaar lang was hij Senior Wijkopzichter bij Wijkonderhoud & Exploitaties. Sinds 2008 werkt hij als Senior Technisch Medewerker bij het team Groen & Afval bij Beheer Openbare Ruimte.

Waarom doet hij mee aan het talentenprogramma? "Ik vind het goed om mezelf continu te blijven ontwikkelen. Zowel op het vakinhoudelijke als persoonlijke vlak. Daarnaast vind ik het interessant te weten hoe organisaties georganiseerd zijn, hoe ze functioneren en wat beter/anders kan. Omdat ik mezelf wilde verbreden heb ik de Post-Bachelor opleiding Bedrijfskunde gevolgd aan de Hogeschool Arnhem Nijmegen. Zoekende naar mijn ambities weet ik nu dat ik graag bij een gemeentelijke organisatie werk en dat ik mijn bedrijfskundige kennis wil inzetten om leiding te geven aan een team."

Wat kenmerkt Erwin? "Het beste functioneer ik in een dynamische organisatie onder enige druk of spanning. Ik vind het bijzonder prettig om samen te werken met collega's, externen en inwoners – ik neem in die gesprekken en samenwerking ook graag de leiding -



samenwerken heeft nu eenmaal een beter eindresultaat tot gevolg.

Wat wil hij investeren? “Het volgen van opleidingen, cursussen en trainingen is goed voor mijn persoonlijke ontwikkeling en het op peil houden van mijn (vak)kennis. Ik ben daarom graag bereid om als talent de nodige tijd en energie te investeren in het talentmanagementprogramma.”

Wat is zijn motto? “Niet vernieuwen om te vernieuwen. Maar als een vernieuwing een meerwaarde biedt dan ben ik de persoon die volledig achter deze vernieuwing staat. Ik zet er mij dan voor in om deze vernieuwing of verandering te doen slagen. Ik ben niet wars van experimenten maar vind het wel belangrijk om vooraf de mogelijke risico's in te schatten.”

Talentmanagement neemt een heldere positie in als een van de HRM bouwstenen. Door onze talenten de ruimte te geven zich te ontwikkelen kunnen we anticiperen op toekomstige behoeften binnen de organisatie. Ook houden we onze talenten alert en gebonden aan de organisatie. Met talentmanagement streven we naar:

- Gemeente Helmond is een aantrekkelijke werkgever voor huidige en nieuwe getalenteerde medewerkers.
- Het optimaal inzetten van het aanwezige talent binnen de muren van onze organisatie. Dit geldt voor iedereen maar in het bijzonder voor talenten die voldoen aan het talentprofiel.
- Het op tijd klaarstomen van talentvolle medewerkers voor functies die vacant komen door voorziene uitstroom dan wel functies die in de toekomst veelgevraagd zijn. Dit traject is in eerste instantie een pilot.

Samen bouwen aan tijdswinst en efficiency

De invoering van ons nieuwe e-HRM systeem kost de nodige inspanning, maar uiteindelijk winnen we met z'n allen aan tijdswinst en efficiency. Zo hebben we nu allemaal onze eigen portal met unieke toegangscode. Hierin kunnen we bijvoorbeeld onze gegevens bewerken en salarisinformatie raadplegen. In dit project werkt de gemeente nauw samen met externe partner Driessen HRM. Rob Verberk, projectleider namens de gemeente Helmond, en stuurgroep lid Koen de Rooij (Driessen) vertellen over hun gedeelde ervaringen.

“We hebben in de afgelopen periode goed samengewerkt om het Helmond Intranet PersoneelPortaal (HIPP) te realiseren. In de online portal vinden medewerkers hun salarisoverzicht en kunnen ze eenvoudig bepaalde wijzigingen doorgeven en PGB-keuzes

maken. In de loop van 2013 worden de mogelijkheden nog verder uitgebreid”, vertelt Rob. Koen knikt instemmend: “Met de komst van de portal zet de gemeente Helmond een belangrijke stap om haar ambities op het gebied van e-HRM te realiseren.”

Nieuwe rollen

Driessen verzorgde tot 1 januari 2012 de invoer van mutaties en de salarisverwerking van de gemeente Helmond. “Onze organisaties werken al lang samen. Vanaf het moment dat wij met het nieuwe systeem gingen werken, veranderde de rolverdeling. De gemeente Helmond ging voortaan zelf muteren en Driessen nam enkel nog de productie van de output voor haar rekening”, vertelt Koen.

Ambitieuze

De taak van Driessen is om het nieuwe systeem in te richten en de gemeente te begeleiden ten aanzien van het beheer van het systeem en de uitvoering van de salarisadministratie. Koen: “Ons gezamenlijk optrekken hierin heeft alles te maken met het in goed overleg inspelen op de ontwikkelingen. We startten met een zeer ambitieus implementatieplan, waarin de medewerkers van P&O een actieve rol hebben.” Rob vult aan: “We realiseerden ons dat we tijd moesten inruimen om nieuwe routines te ontwikkelen. Deze tijd hebben we onszelf gegeven en hierover vervolgens helder gecommuniceerd naar alle betrokkenen, wat een positief effect heeft gehad op de voortgang van de implementatie.”

Service

Het introduceren van nieuwe toepassingen in het PersoneelPortaal leidt telkens tot een tijdelijke piek in de vraag naar service vanuit P&O. Rob: “Met het PersoneelPortaal maken we mogelijk dat medewerkers zelf personele aangelegenheden kunnen regelen. Dat wordt ook wel ‘Employee Self Service’ genoemd. Dus ook de medewerker krijgt eigenlijk een nieuwe rol. In het begin leveren de nieuwe mogelijkheden vaak extra werk op voor P&O, er wordt dan veelvuldig een beroep gedaan op de ondersteuning door de Helpdesk P&O.” Zo leidde de invulling van het Persoonsgebonden Budget (PGB, het cafetariasytem van de gemeente Helmond) in het PersoneelPortaal tot veel vragen. “De overgang van een papieren proces naar een digitaal systeem vraagt ook om gewenning. Nu medewerkers van de gemeente Helmond steeds meer gewend raken aan de nieuwe situatie, worden de voordelen van het systeem in termen van tijdswinst en gebruikersgemak duidelijker zichtbaar.”

Verbindende schakel

Door aandacht te hebben voor zowel de nieuwe werkwijze in de dagelijkse uitvoering als voor een realistische planning van het implementatietraject, verloopt de samenwerking op beide vlakken prima. Al blijven er natuurlijk altijd aandachtspunten. Zo kan er

met het systeem veel gedigitaliseerd worden, maar dat kent ook zijn grenzen. Koen: “We moeten daarin een goede balans vinden. Menselijk contact blijft natuurlijk altijd van belang voor het werk van P&O.” Rob: “Als verbindende schakel is het mijn taak om ook in het project de juiste mensen bij elkaar te zetten en, in overleg met betrokkenen, te sturen op het realiseren van de ambities. En ik denk dat we daar goed in slagen.”

De risico's in beeld

Via de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) inventariseren we de risico's binnen onze organisatie. “We kijken dan naar aspecten als veiligheid, gezondheid en welzijn van onze werknemers. Daar waar nodig proberen we de geconstateerde risico's op te lossen of nemen we preventieve maatregelen om de risico's te beheersen”, vertelt Marc Manders. Marc is verantwoordelijk voor het beheer en de uitvoering van de RI&E.

“In de evaluatie maken we van de gevaren een risico-inschatting. Daarbij kijken we naar de kans dat een gevaar zich voordoet, het effect dat het teweegbrengt en de frequentie waarmee werknemers aan het gevaar worden blootgesteld”, vertelt Marc.

Ondernemingsraad

In de RI&E kijken we onder andere naar de situatie van allerlei zaken als ergonomie op de werkplek, veiligheid, maatregelen tegen agressie, fysieke belasting, onderhoud en keuringen van arbeidsmiddelen zoals, trappen & ladders en elektrisch handgereedschap, klimaat en geluid en Bedrijfshulpverlening. Marc: “De uitvoering van de RI&E doen we overigens in samenwerking met een extern (gespecialiseerd) bedrijf. Daarnaast is ook de VGWM commissie van de OR betrokken bij de totstandkoming van de RI&E.”

Plan van aanpak

In de RI&E moet tevens een Plan van Aanpak zijn opgenomen. “Hierin geven we aan welke maatregelen onze organisatie neemt in verband met de geconstateerde risico's, en binnen welke termijn deze worden genomen. Dit is wettelijk verplicht”, legt Marc uit. Om invulling te geven aan dit plan voert Marc onder andere gesprekken met managers. “Als er knelpunten zijn dan maken we afspraken met de verantwoordelijk leidinggevende en daar waar nodig geven we adviezen, ondersteuning of voorlichting om de knelpunten gezamenlijk op te lossen.”

Bekrachtigd

Het Plan van Aanpak is bij onze gemeente vanaf begin 2012 opgestart. “Het MT heeft de aanpak bekrachtigd en sindsdien geven



wij daar uitvoering aan", vertelt Marc. De invulling van de rol van preventiemedewerker vastgelegd in de arbeidsomstandighedenwet, is begin 2013 vastgesteld.

Preventiemedewerker

Marc: "We gaven al gedeeltelijk uitvoering aan de werkwijze, maar de formele status ontbrak nog." Naast Marc als preventiemedewerker krijgt hij ondersteuning van Truus Tukker en Eugene de Vocht die ook als preventiemedewerker zijn aangewezen. De preventie medewerker overlegt regelmatig met afdelingsmanager(s), tevens is hij of zij ook een vraagbaak en voorlichter op Arbo gebied voor zowel managers als medewerkers.

Onderhoud

De laatste RI&E binnen onze organisatie is uitgevoerd eind 2011. Marc: "Een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie is een levend document. Onze organisatie moet dan ook altijd beschikken over een actuele versie. Bij veranderingen die van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden, passen we de RI&E hierop aan." De RI&E borgt dat er structureel aandacht is voor veilige en gezonde werkomstandigheden. Een goede RI&E komt tot stand in samenwerking met medewerkers, managers en de preventiemedewerker.

Draagvlak

Gelukkig heeft onze organisatie de preventie goed op orde en de risico's helder in beeld. Marc: "Er zijn nauwelijks zaken te noemen die hier slecht geregeld zijn. Door de bank genomen werkt iedereen mee, we zien met zijn allen in dat we onze veiligheid goed moeten regelen." Wat bijvoorbeeld wel is aangepakt is het Bedrijfsnoodplan (BNP). Het BNP voorziet in een degelijk aanpak van de BHV organisatie conform de wet, en is in het najaar 2012 opgestart. Marc: "We zijn gestart met de vorming van een klankbord- en werkgroep en zijn nu zo ver dat het door het MT goedgekeurde plan breed gedragen wordt."

Openbaar

Sinds april is de RI&E openbaar voor alle medewerkers. Marc: "We plaatsen de informatie op intranet zodat iedereen daar inzage in heeft." Overigens heeft de OR een belangrijke rol bij de RI&E "We koppelen alle informatie terug naar de VGWM (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu), dat is een speciale commissie binnen de Ondernemingsraad", besluit Marc.

De Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) is sinds 1 januari 1994 verplicht voor alle werkgevers. Elk bedrijf met personeel in Nederland moet (laten) onderzoeken door een gecertificeerde arbodienst en/of deskundige of het werk gevaar kan opleveren of schade kan

veroorzaken aan de gezondheid van de werknemers. De RI&E staat schriftelijk vast en maakt ook melding van arbeidsongevallen uit het verleden.

Slimmer Werken, anytime anyplace anywhere

'We willen slimmer (tele)werken. Dat maakt ons werk efficiënter, effectiever en plezieriger. We willen tevens leegstaande werkplekken en gemeentelijke ruimten beter benutten en inrichten volgens de behoeften.' Zo luidt de missie en visie van het project Slimmer Werken.

Binnen onze organisatie denken we al volop na over de Helmondse variant van het Nieuwe Werken. "We weten van andere organisaties dat er overal andere keuzes worden gemaakt, en zo moeten ook wij ons eigen pad bewandelen", zegt projectleider Ronald Klaver.

Onderzoek

Een van de instrumenten om het Slimmer Werken binnen onze gemeente gestalte te geven is een onderzoek onder medewerkers en managers. "De enquête die we in juni 2012 hebben gehouden geeft antwoord op onder andere vragen als: willen we thuis werken, kunnen we thuiswerken en welke drempels zijn er? We spreken over thuis werken maar bedoelen het breder in de zin van plaats- en tijd ongebonden werken."

Resultaten

Uit de enquête blijkt onder andere dat de vaste werkplek de belangrijkste werkplek voor medewerkers is. Ronald: "Op een enkeling na heeft iedereen er één, en hier brengen de medewerkers 71% van hun werktijd door. De overige tijd wordt met name in vergaderzalen binnen en buiten de organisatie (21% van alle werktijd) doorgebracht en 3% van de werktijd vult men thuis in. 25% Van de mensen zegt met enige regelmaat thuis te werken, waarbij meer wordt gedaan dan mail bijhouden. Het missen van sociale contacten wordt het vaakst genoemd als reden om niet thuis te willen werken. Ook teveel afleidingen en geen goede plekken zijn argumenten om niet thuis te werken. Het thuis efficiënt kunnen werken is het vaakst de belangrijkste reden om thuis te willen werken."

Toegang

Het onderzoek wijst ook op het feit dat medewerkers de huidige technische mogelijkheden niet altijd kennen en benutten. "Zo heeft iedereen buiten kantoor toegang tot mail en persoonlijke folders. Toch zegt een kwart van de deelnemers aan het onderzoek geen toegang tot Helmond-mail te hebben en ruim een derde heeft toegang tot zijn deel van de H-schijf. Minder dan de helft van de

respondenten weet niet dat je intranet thuis kunt bekijken", weet Ronald. Verder mist men toegang tot bepaalde applicaties, zijn de netwerkschijven niet benaderbaar en zijn er geen schrijfrechten. Ook het contact met collega's en het even binnen lopen bemoeilijken het plaats- en tijdonafhankelijk werken.

Cultuur

"Opvallend is dat ruim een derde van de leidinggevenden geen antwoord geeft op de vraag of zij het goed vinden als medewerkers thuiswerken en 5% keurt het af. Of men het goed vindt hangt samen met de functie van medewerkers", vertelt Ronald. Voor beleidsmakers, leidinggevenden en project- en programmamanagers wordt het door de meerderheid van de leidinggevenden goed gevonden.

Voordelen volgens de leidinggevenden is dat het thuiswerken bijdraagt aan efficiënter en productiever werken en dat medewerkers werk en privé beter kunnen combineren.

Digitaal samenwerken

Uit het onderzoek blijkt verder dat het gebruik van sociale media en andere mogelijkheden om digitaal te kunnen samenwerken bij onze organisatie nog te beperkt is. Ronald: "We gebruiken onvoldoende online tools om te vergaderen en meer plaats- en tijdonafhankelijk te werken. Nog niet de helft van de medewerkers heeft bijvoorbeeld een account op Yammer." Niet iedereen met een account op Yammer is actief. Wie geen account heeft ziet er geen meerwaarde in, wist niet dat Yammer er was, vindt dat het teveel tijd kost en weet niet hoe het werkt. De medewerkers die Yammer wel hebben, vinden dat er nog niet uitgehaald wordt wat er in zit.

Wens

Ronald: "De wens om meer plaats- en tijdonafhankelijk te werken is er. Het vraagt tegelijkertijd aandacht voor de organisatiecultuur. De werkplek en bijbehorende technologie is daar slechts ondersteunend aan." Uit het onderzoek komt ook naar voren dat medewerkers meer stiltewerkplekken en verschillende vergaderruimten voor overleg met weinig mensen, willen. "Deze wens is door College en MT goed gehoord. Waar (financieel) mogelijk gaan we her en der ruimten opnieuw indelen volgens de visie van Slimmer Werken. Ook wordt mogelijk het bedrijfsrestaurant hierin meegenomen. Een andere verandering is dat we een aantal medewerkers gaan faciliteren op hun vraag om buiten kantoor te werken. Ook werken we aan een samenwerkingsomgeving waarbinnen zowel medewerkers als externen informatie (als projectinformatie, documentatie en kennis) kunnen delen", aldus Ronald.



Het sleutelwoord is...leren

Blijven leren en jezelf ontwikkelen. Opleiden, vormen en trainen (OVT) zijn belangrijke middelen om medewerkers te faciliteren. De Helmond Academie is 'the place to be' als het gaat om het onderhouden en ontwikkelen van kennis en vaardigheden.

"Een groot deel van het beschikbare opleidingsbudget van de Helmond Academie (HA) gaat naar de lijnorganisatie", vertelt organisatieadviseur en coördinator HA Victor Willems. Hij vult aan: "In Helmond hebben we afgesproken dat lijnmanagers, integraal verantwoordelijk voor de resultaten en het functioneren van hun organisatieonderdeel, uitvoering geven aan personeelsmanagement." Onderdeel daarvan is het resultaatgericht competentie management: managers bepalen in samenspraak met hun medewerkers de individuele ontwikkeldoelstellingen en de inzet van OVT middelen. Deze ontwikkeldoelstellingen zijn in samenhang met de doelstellingen van de organisatie.

In overleg

Medewerkers die opleiding wensen aan de HA doen dat in overleg met hun leidinggevend. Victor: "Het aanbod van HA sluit aan bij de geformuleerde organisatiebehoeften. Veel van de activiteiten richten zich op de persoonlijke ontwikkeling, en zijn mede door het management aangedragen."

Management development

Beleid in onze organisatie is dat managers minimaal zes dagen per jaar actief bezig zijn met de eigen ontwikkeling. "Binnen dit management ontwikkelingsprogramma hebben we afgesproken dat drie van de zes dagen ingevuld zijn met activiteiten waaraan alle managers deelnemen", vertelt Victor.

Managers & training

In collectief verband deden de managers via de HA mee aan de trainingen: gespreksvaardigheden voor managers, Denken in Belangen, introductie omgaan met de personeelsscan, toepassen van de gesprekscyclus en Projectmatig Werken. In 2013 staan de thema's Arbeidsverzuim en Politiek bestuurlijke sensitiviteit op de agenda.

Aanbod

In 2012 kon je deelnemen aan de volgende HA trainingen en workshops: Beschikkingen, Inleiding Bestuursrecht, Denken in Belangen, Omgaan met anderen, Politiek Bestuurlijke sensitiviteit, Projectmatig werken, Stagebegeleiding, Social Media, Iedere brief en e-mail een visitekaartje, Spelling en grammatica, In gesprek met mijn manager, Presenteren met flair en Timemanager Outlook.

Aantallen

In totaal volgden in het afgelopen jaar 441 medewerkers trainingen aan de HA, waarvan 188 mensen aan de training Projectmatig werken deelnamen. Met stip op twee stond de training Social Media met 85 belangstellende deelnemers. Denken in Belangen en Timemanager Outlook waren vervolgens de trainingen met de meeste deelnemers: respectievelijk 39 en 24. De grootste groep die deelnam aan trainingen aan HA werkt bij de dienst Stedelijke Ontwikkeling en Beheer: 215 mensen.

De ideale match

Maak van je stagiaires je ambassadeurs! Mooi uitgangspunt dat stage coördinator Marjon Vos volledig ondersteunt. "Stagiaires die bij ons een leerzame, leuke en uitdagende stage wacht, vertellen dat door aan hun omgeving. Dit is goede mond-tot-mond reclame voor onze organisatie. We zien het als één van onze maatschappelijke taken om jongeren op te leiden."

Marjon: "Stagiaires zijn voor onze organisatie een belangrijke doelgroep bij de werving en selectie van toekomstige medewerkers. Vandaar dat we bewust en gericht sturen op vraag en aanbod. Dus: wat voor werkzaamheden hebben we in de aanbieding en welk opleidingsniveau past bij het takenpakket? Zo kunnen we beter voldoen aan de behoeften van onze organisatie."

De spelregels

In het stagebeleid is aandacht voor uniforme afspraken en werkwijzen, stagebegeleiding, netwerkvorming en relatiebeheer. "We streven bovendien naar een geleidelijke groei van het aantal stageplaatsen en een inspanningsverplichting van jaarlijks minimaal één stagiair per team", vertelt Marjon.

Aantal stages

In 2012 waren er 54 stageplaatsen. De grootste 'afnemers' van stagiaires zijn de diensten Samenleving en Economie en Beheer en Veiligheid waaronder Communicatie. Wat opvalt is dat het merendeel van de aanvragen afkomt van het ROC ter Aa Helmond en Fontys Hogeschool Eindhoven. Een klein deel betreft verzoeken van het WO. "Dit heeft te maken met het gegeven dat in het WO doorgaans geen stages worden gedaan", vertelt Marjon.

Werkervaringsplek

Naast de stageplaatsen houdt Marjon zich ook bezig met de zogenaamde werkervaringsplaatsen. "We willen plek bieden aan mensen die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Deze vraag is uit nood geboren, er is behoefte om mensen bij ons in te

zetten die lastiger bemiddelbaar zijn. Uiteraard gebeurt dit onder de juiste begeleiding, want dat is cruciaal voor het slagen van een dergelijk traject."

Ben Pauly, beheerder Virtueel Helmond, begeleidt menig stagiair bij Geo-informatie. Hij benadrukt het belang van zijn rol als stagebegeleider. "Ik doe dit heel graag vanwege onder meer de afwisseling. Eerder volgde ik een training aan de Helmond Academie, ons gemeentelijke opleidingsinstituut. Ik vind deze training een echte aanrader. Voor mij was deze het bewijs dat ik op de goede weg ben als stagebegeleider. Je leert op de training hoe je stagiaires benadert, hoe je kennis overdraagt en opdrachten geeft. Je leert ook veel over jezelf en hoe je overkomt. Samen met de stagiair ga je uit van een win-win situatie. Het moet wat opleveren, dat is het streven. En om dat resultaat te bereiken bieden wij de stagiair een leerzame en leuke tijd waarin we vervolgens allebei investeren. Zodat hij of zij misschien wel denkt: hé, werken bij de gemeente is leuk en uitdagend, daar wil ik werken!" De stagiaires die Ben begeleidt komen van het Sint Lucas/Eindhovense School. Daarnaast heeft hij ook contact met leerlingen van de Groene Campus over projecten van hun afdeling Design.

De Brabantse beloften

Marjon is naast P&O adviseur en stage coördinator ook degene die het Brabantse Traineeship 'De Toekomst van Brabant' coördineert. Dit is een samenwerkingsverband tussen 12 Brabantse gemeenten, Waterschap Aa en Maas en de provincie Noord-Brabant. Jong talent gaat drie keer acht maanden bij drie verschillende overheidsorganisaties aan de slag. Als ex trainee weet Marjon heel goed voor welke uitdagingen trainees komen te staan. Mede daarom vindt zij haar rol zo boeiend.

Als een cadeautje, zo kijkt Marjon terug op haar traineeperiode. "Een wereld ging voor me open. Ik heb zoveel ervaring opgedaan, qua werk maar ook qua omgang met mensen en processen. Ik heb in het kader van mijn traineeship bij de gemeenten Veghel en Eindhoven gewerkt, en bij de provincie. Wat ik bijzonder aan Helmond vind is het mooie maatje. Er gebeurt heel veel, de gemeente telt mee, en is toch overzichtelijk genoeg als organisatie om er niet de draad kwijt te raken."

Vertrouwen

Na haar traineeship kwam ze in het najaar van 2012 bij onze gemeente in dienst bij P&O. Marjon: "Dat was best spannend allemaal. Ik heb veel affiniteit met personeelszaken, ik heb Bedrijfskunde gestudeerd en ook een periode bij Randstad gewerkt. Daarnaast heb ik aan de



bestuursacademie een training personeelsmanagement gevolgd. Het vertrouwen dat ik heb gekregen om deze kans te pakken is dan ook heel waardevol."

Ook Katlijn Lukassen was eerder trainee en werkt nu als kwartiermaker transitie Jeugdzorg bij onze organisatie. Net als Marjon herkent zij zich in de ruimte en kansen die aan trainees worden gegeven, ook als zij klaar zijn met het programma.

In september 2010 startte Katlijn haar eerste periode als trainee bij onze gemeente bij Maatschappelijke Ontwikkeling en Dienstverlening (MOED). En nu is ze weer terug in 'het nest'. "Een geweldige kans!", vindt ze. Katlijn werkte als trainee ook bij de gemeente Veghel en de provincie.

Transitie

Na haar laatste traineeperiode werd Katlijn aangenomen bij de provincie. Maar toen kwam daar de vraag vanuit MOED of Katlijn niet interesse had om bij onze gemeente aan de slag te gaan. En dan met het begeleiden van de transitie van de Jeugdzorg. "Nou, dat was dus precies wat ik wilde! Werken bij de gemeente is voor mij een prachtige uitdaging. Zeker met al die veranderingen die komen nu Jeugdzorg per 1 januari 2015 overgaat (van onder andere Rijk en provincie) naar de gemeenten. Het zwaartepunt binnen de gemeente ligt straks op het sociale domein. Bovendien is het zaak om straks goede zorg te verlenen aan onze jeugdigen en gezinnen. Daar liggen nog heel wat uitdagingen, kansen en werkervaring voor mij en mijn collega's in het verschiet", vertelt Katlijn.

Samenwerken

Als kwartiermaker transitie Jeugdzorg Peelregio werkt Katlijn intensief samen met een team van ambtenaren in de regio. De samenwerking met de Peeltgemeenten (en met SRE) is van groot belang. "Nu alle gemeenten de organisatie en uitvoering van Jeugdzorg op hun bordjes krijgen, is het vanuit het kader van onder andere efficiency en kennisverbreding wel zo belangrijk om gezamenlijk hierin op te treden. Op dit moment lopen er tal van pilots voor ons in de regio waarmee we oefenen met nieuwe vormen van zorg. Want dat is wel een kernbehoefte: om Jeugdzorg goed op te kunnen pakken moeten en willen we vernieuwend omgaan met deze vorm van zorg."

In vertrouwen (durven) nemen

Je vermoedt een misstand. Bij wie kun je dan binnen onze organisatie terecht? Als dat bij de direct leidinggevende of diens leidinggevende niet kan, is er een interne en een

externe vertrouwenspersoon. In ons geval is dat Twan Gremmen. Op hem kun je een beroep doen in het kader van de Klokkenluidersregeling.

Bij een misstand gaat het niet over een defecte koffieautomaat maar over een strafbaar feit, schending van regelgeving, misleiding van justitie, gevaar voor volksgezondheid, veiligheid of milieu, of bewust achterhouden van informatie hierover. De Klokkenluidersregeling is er om waar nodig medewerkers te beschermen die misstanden aankaarten. Deze regeling is op basis van de CAO door B&W vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad.

Meldingen

In de jaren dat Twan interne vertrouwenspersoon is voor de Klokkenluidersregeling heeft hij veel gesprekken gevoerd, maar is er nooit een officiële melding gedaan. "Het is goed als medewerkers met vragen in een vroeg stadium actie ondernemen. Dat hoeft niet perse via mij. Er is ook een extern vertrouwenspersoon: Cees Bethlehem. Of mensen uiteindelijk besluiten een melding te doen volgens de Klokkenluidersregeling? Dat hangt van allerlei overwegingen af. Zorgvuldigheid is hoe dan ook belangrijk. Een melding van een vermoeden van een misstand is ingrijpend voor alle betrokkenen."

Preventief

Tot nog toe heeft niemand een beroep gedaan op de Klokkenluidersregeling. "Dat wil niet zeggen dat je deze dan maar af moet schaffen", meent Twan. "Hij kan nodig zijn, en van de regeling gaat ook een preventieve werking uit", zegt hij.

Luisterend oor

Twan wordt regelmatig aangesproken in zijn rol. Hij is niet voor niets 'vertrouwenspersoon'. "Stel dat er iets speelt op het werk waarvan je wakker ligt. Dan is het belangrijk dat je het er met iemand over kunt hebben die geen partij is maar die de organisatie wel kent." Medewerkers hebben volgens Twan vaak al in een vroeg stadium in de gaten als er dingen scheef zitten. Twan: "Maar soms lopen ze er lang mee rond. Vaak is het ingewikkeld, lopen kwesties door elkaar en heeft het ook een emotionele lading. In een gesprek kom je er meestal ook wel achter hoe je het 't beste aan kunnen pakken. Ik leg uit welke mogelijkheden de Klokkenluidersregeling biedt. Als die er niet aan te pas hoeft te komen, prima!" Het kan ook gebeuren dat Twan onafhankelijk toehoorder is bij een gesprek met een leidinggevende.

Gemeente Helmond kent een aantal meldpunten: Klokkenluidersregeling, Klachtenregeling Ongewenst gedrag en er is een Intern Meldpunt Integriteitschendingen. Naast de meldpunten kent onze gemeente een Bezwaarschriftencommissie waar medewerkers

een beroep op kunnen doen als zij het oneens zijn met een officieel besluit van de gemeente. Op Helmond intranet vind je alle informatie over de Helmondse meldpunten.

In gesprek met OR versus organisatie

Inspraak, democratie, participatie, meebeslissen, werknemerszelf-bestuur...

Het valt allemaal onder de vlag van medezeggenschap. De ondernemingsraad is de gesprekspartner voor de bestuurder op allerlei zaken. Wat behandelde de ondernemingsraad zoal aan onderwerpen in 2012 en waarover gaf ze advies?:

De vorming van de Regionale Uitvoeringsdiensten (RUD) Zuid Oost per 1 januari 2013, de klachtenregeling ongewenst gedrag, risico-inventarisatie en evaluatie, starterspakket jongeren, terugdringen ziekteverzuim, talentmanagement, gezondheidsmanagement, organisatie ontwikkeling Bouwen & Wonen & Handhaving Doorontwikkeling Werk en Inkomen. Om maar eens wat items te noemen.

Colofon

Sociaal Jaarverslag 2012
gemeente Helmond

In opdracht van:

P&O

Ontwikkeling:

Communicatie

Redactie en eindredactie:

Jessica Hagenaaars

Fotografie:

Carel Retera

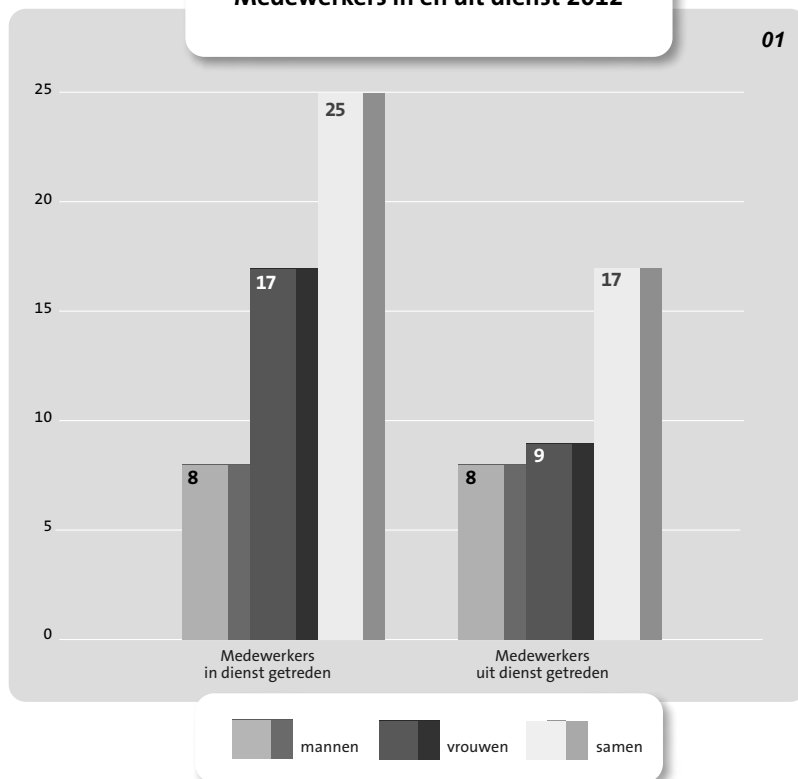
Vormgeving:

ArtApart mediavormgeving

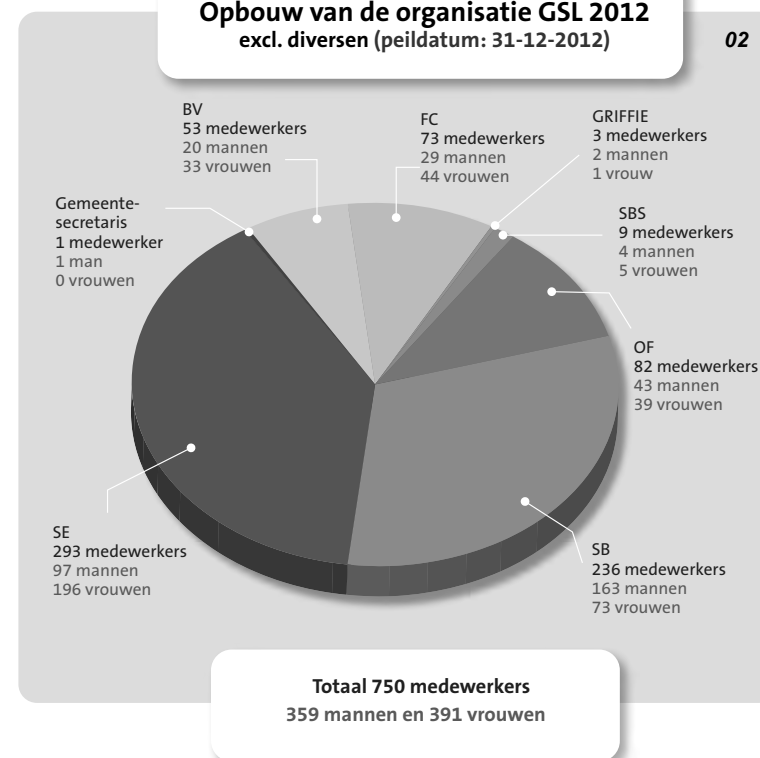


Medewerkers in en uit dienst 2012

01

Opbouw van de organisatie GSL 2012
excl. diversen (peildatum: 31-12-2012)

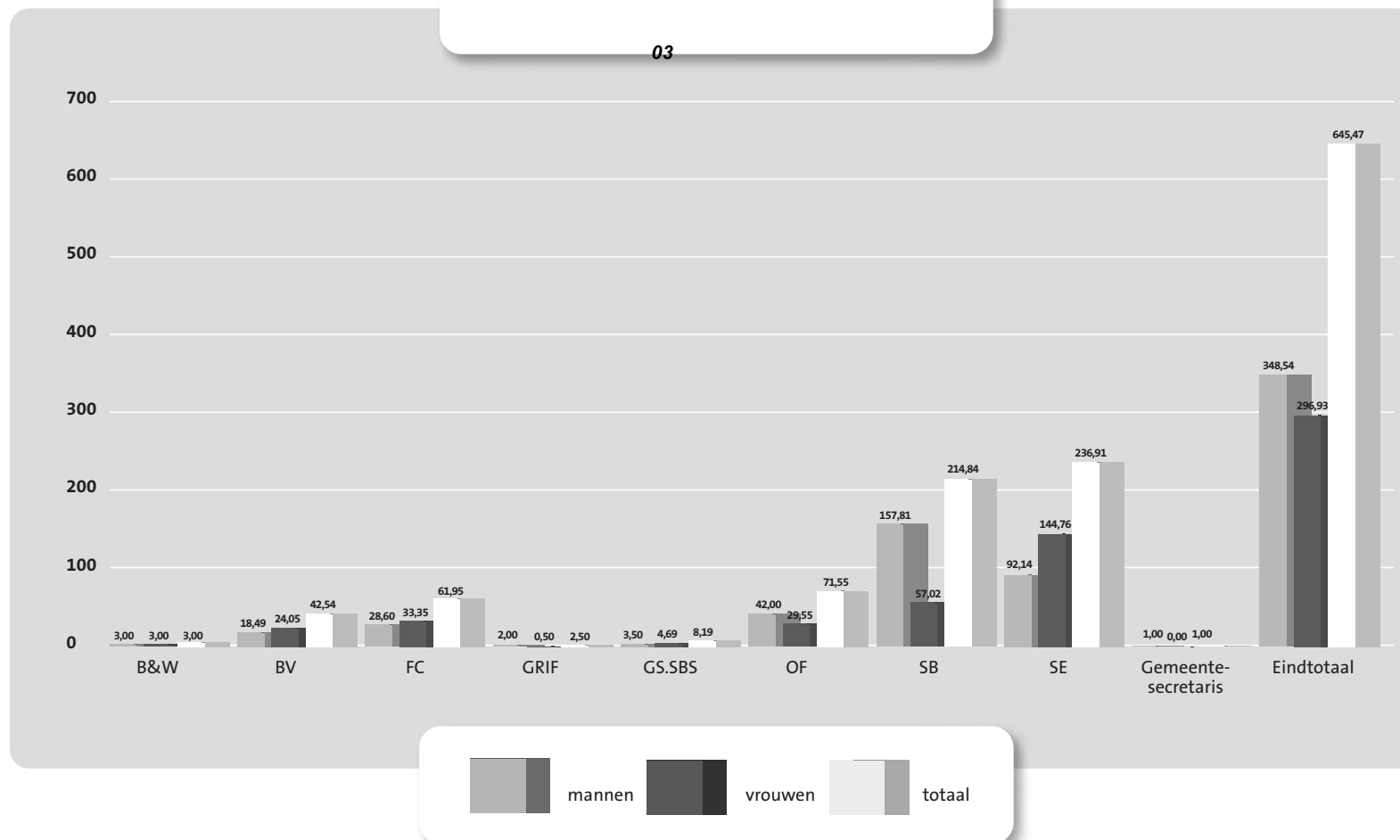
02

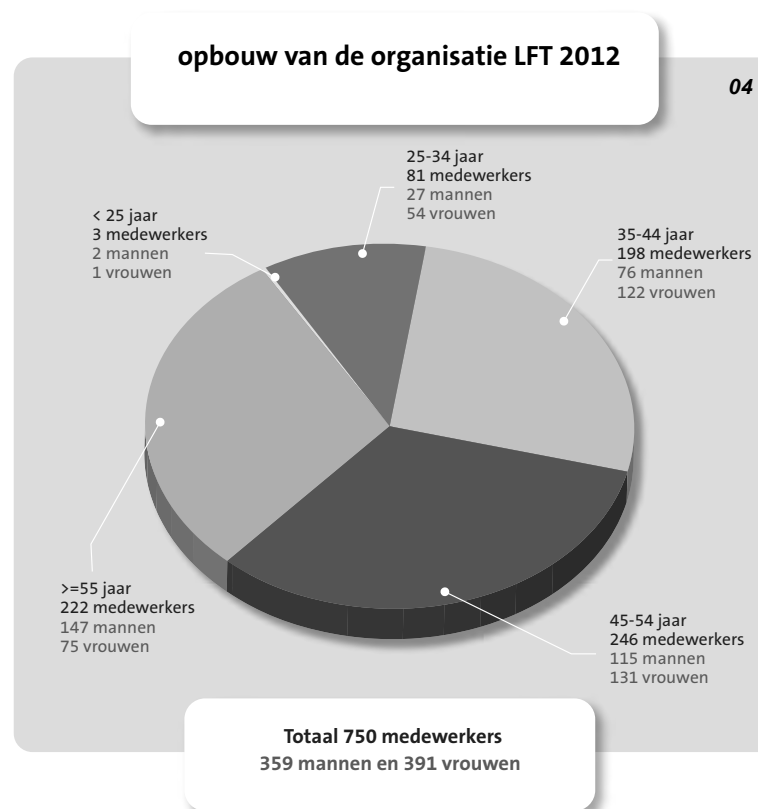




Personeelssterkte in FTE's 2012

03

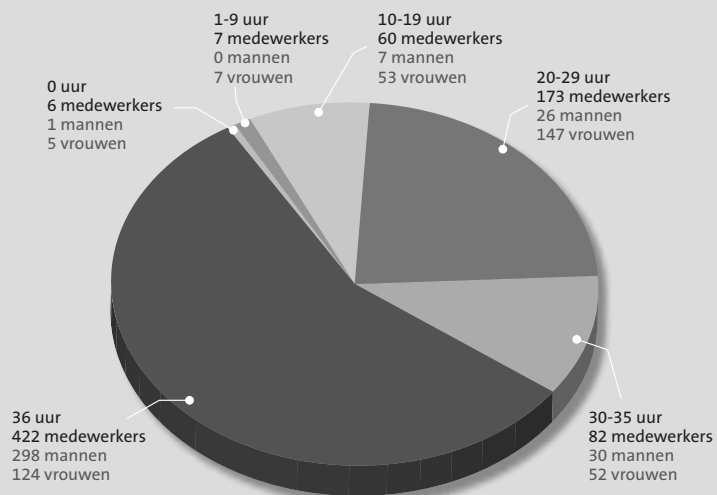






Betrekkingsomvang 2012

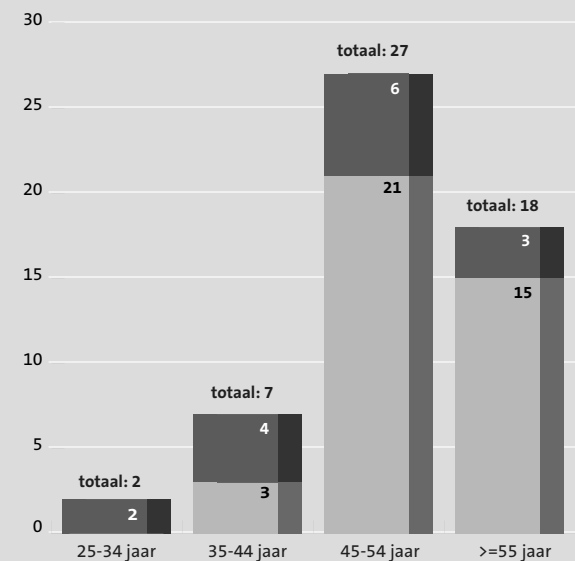
05



Totaal 750 medewerkers
362 mannen en 388 vrouwen

Leeftijdsopbouw leidinggevenden per leeftijd in 2012

06

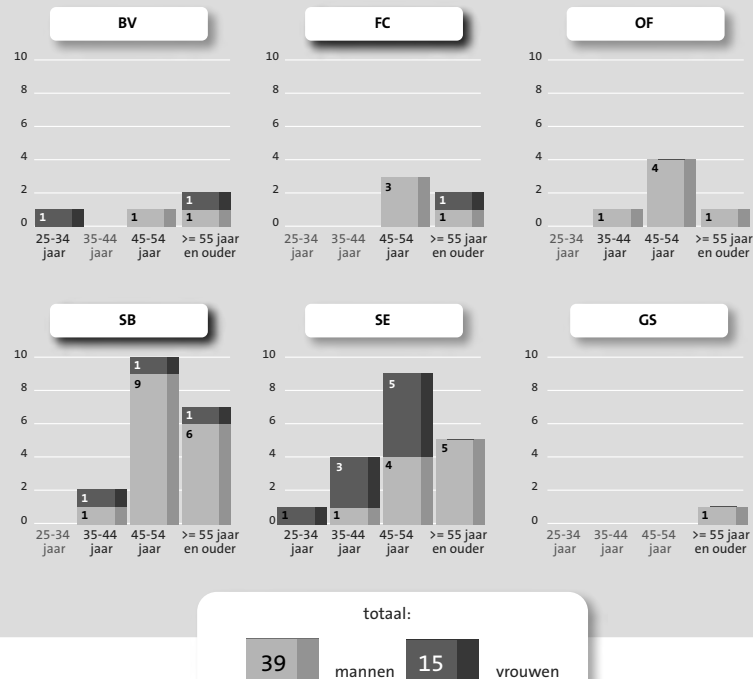


Totaal:
39 mannen 15 vrouwen



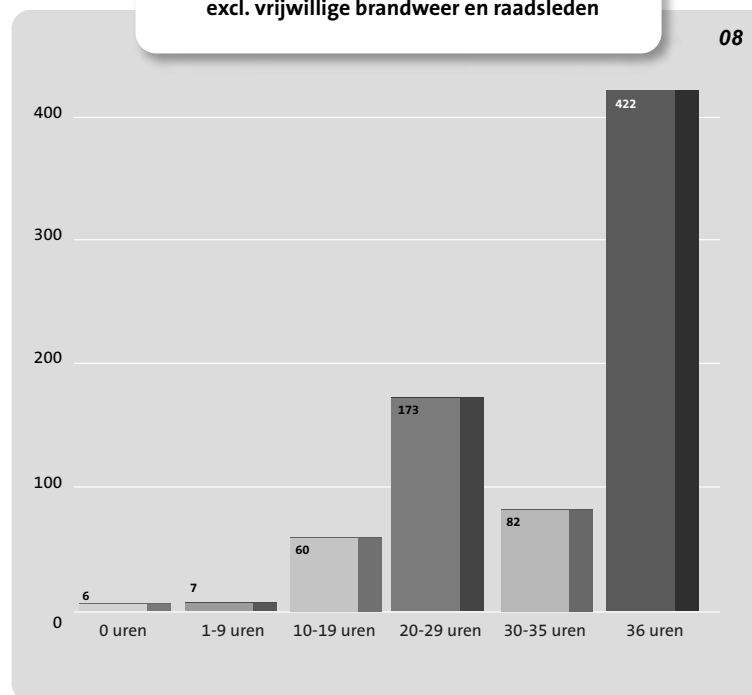
Leeftijdsofbouw leidinggevend in per afdeling

07



Vol- en deeltijders in 2012 excl. vrijwillige brandweer en raadsleden

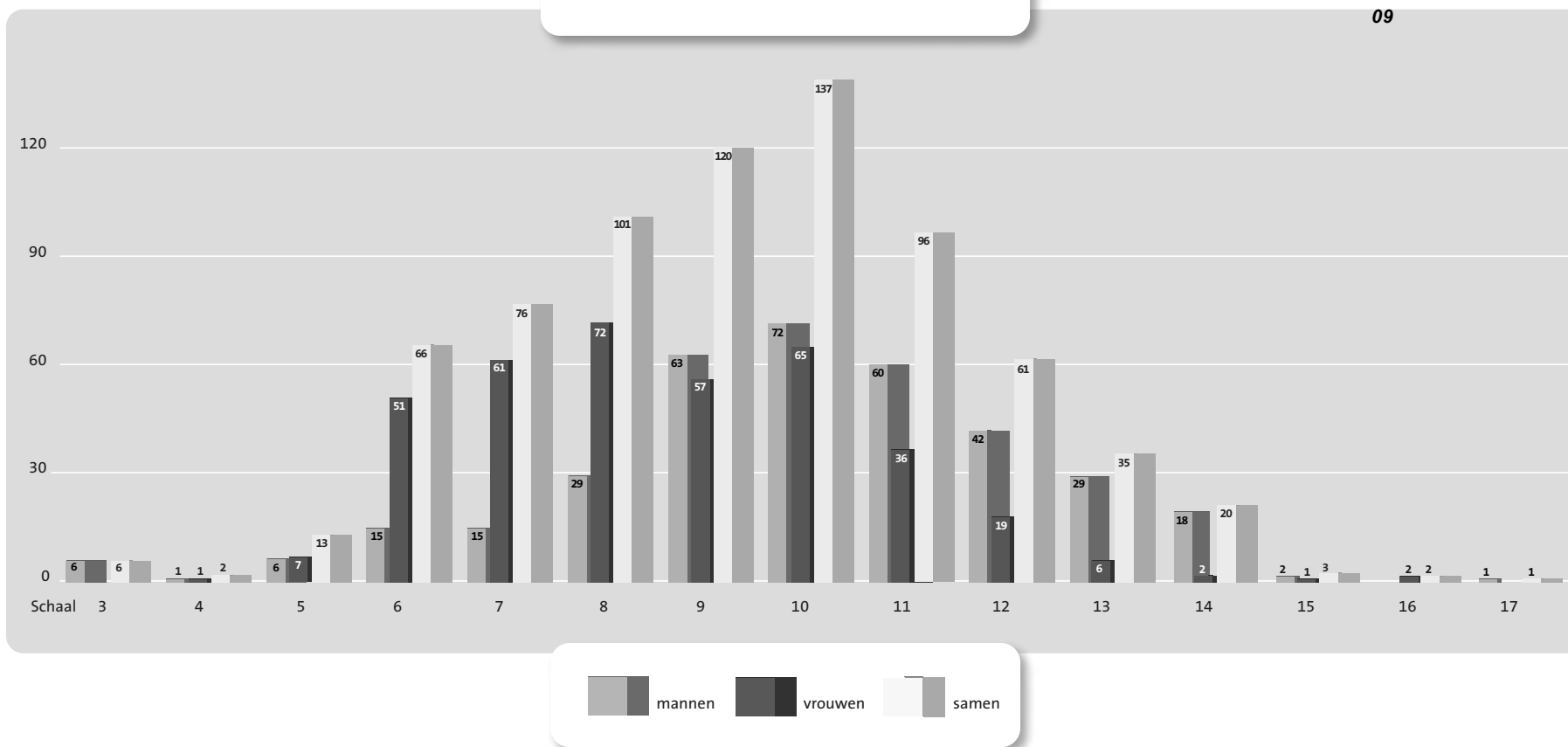
08





Absolute spreiding salarisschalen 2012

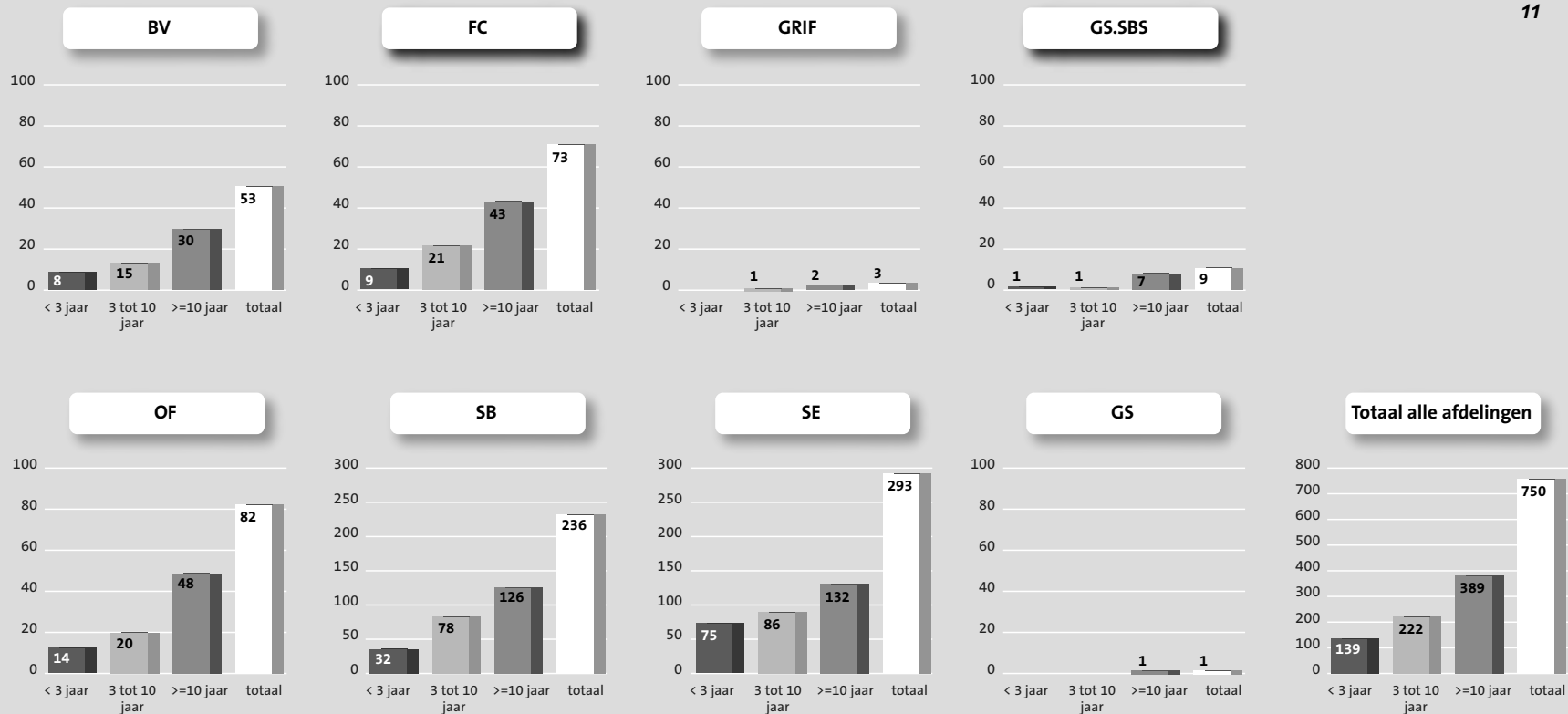
09





Dienstjaren per afdeling in 2012

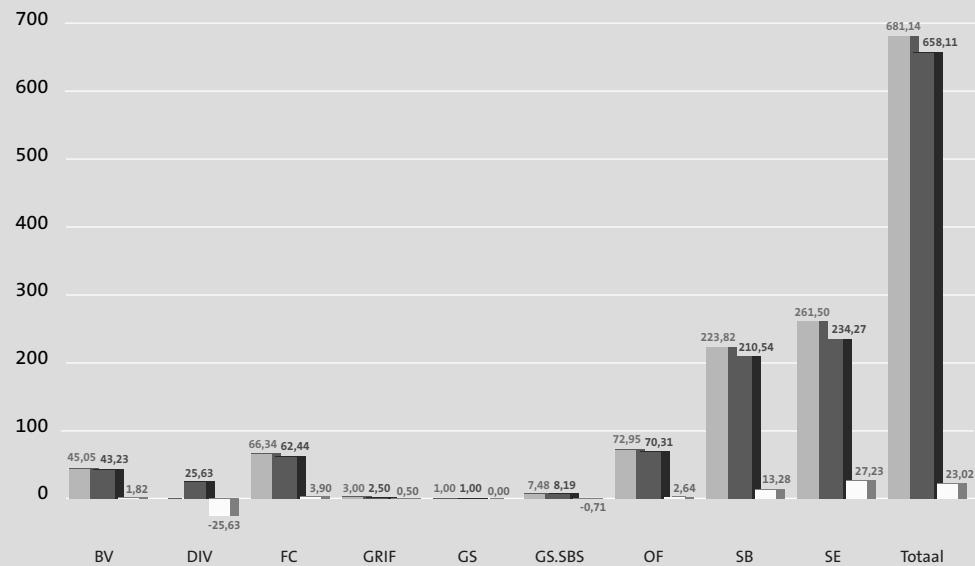
11





Formatie per dienst 2012

10



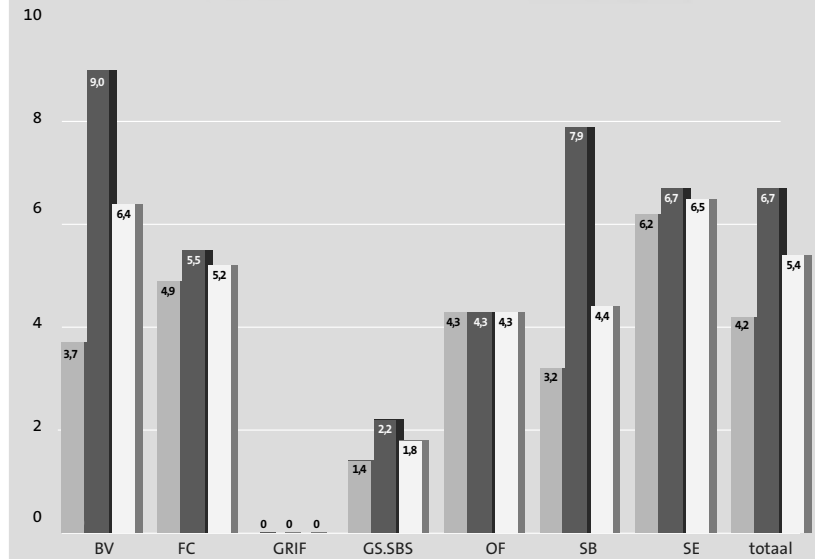
FTE begroting bezetting in FTE Vacature/overbezetting FTE

Ziekteverzuimpercentage 2012

begindatum periode: 01-01-12

einddatum periode: 31-12-12

12



mannen vrouwen samen



Dienstverband 2012

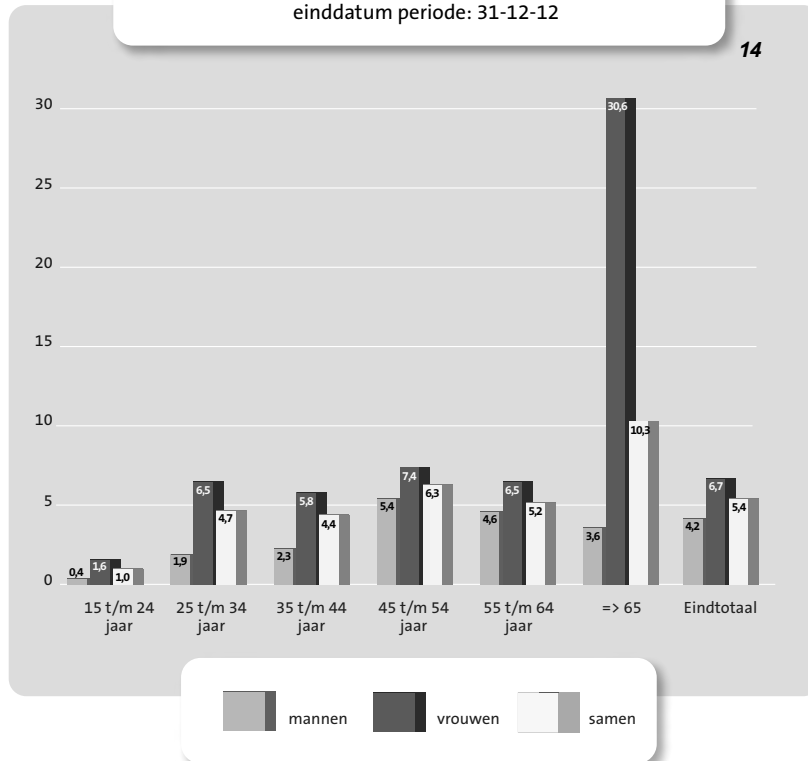
13

	Bepaalde tijd	Onbepaalde tijd	Stageovereenkomst	Eindtotaal
BV		52		52
DIV			20	20
FC	2	70		72
GRIF		3		3
GS.SBS		9		9
OF	3	80		83
SB	6	230		236
SE	20	274		294
GS		1		1
Eindtotaal	31	719	20	770



Ziekteverzuimpercentage per leeftijdsklasse 2012

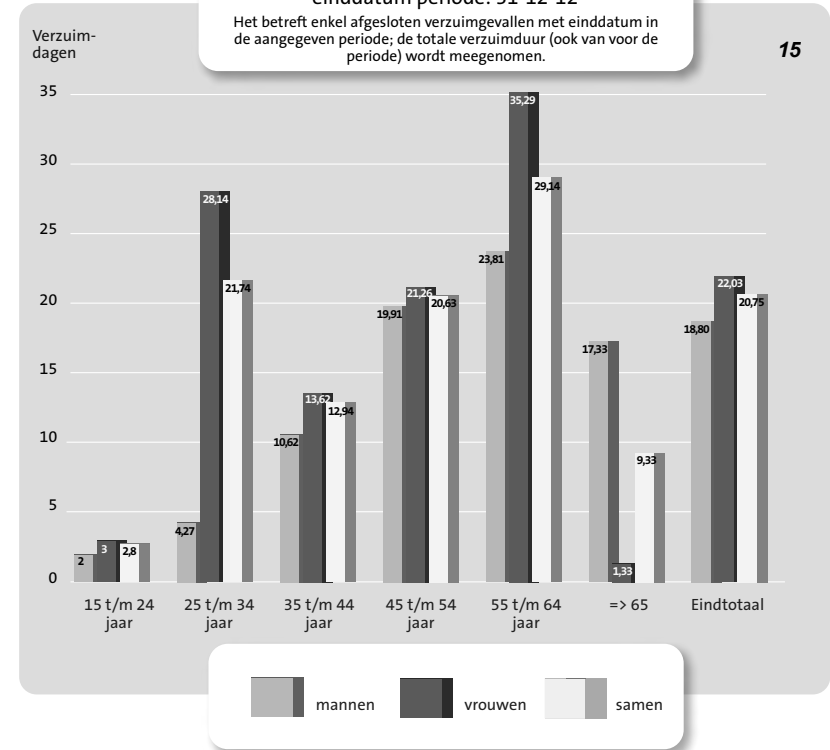
begindatum periode: 01-01-12
einddatum periode: 31-12-12



Verzuimduur per leeftijdsklasse 2012

begindatum periode: 01-01-12
einddatum periode: 31-12-12

Het betreft enkel afgesloten verzuimgevallen met einddatum in de aangegeven periode; de totale verzuimduur (ook van voor de periode) wordt meegenomen.





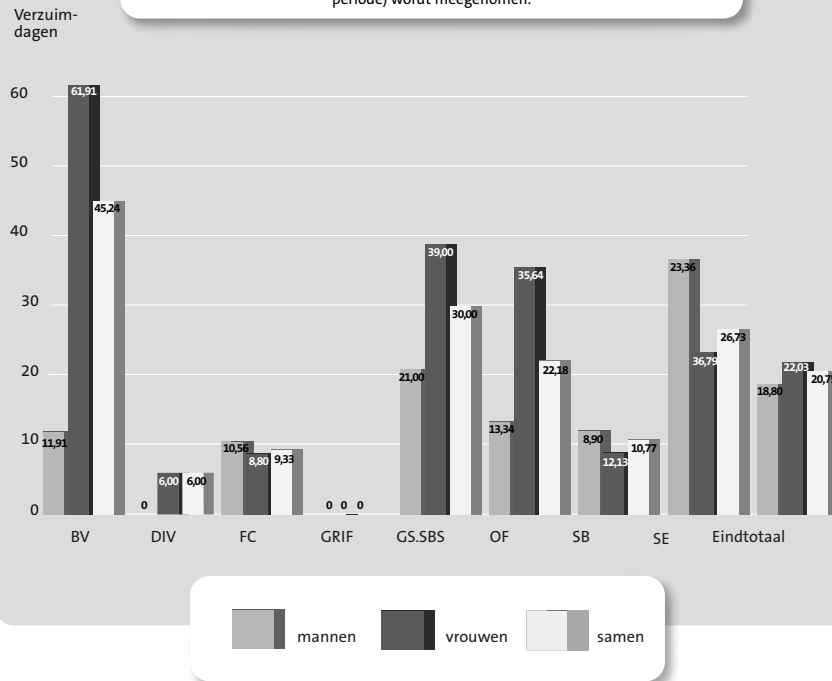
Gemiddelde duur ziekteverzuim per afdeling 2012

begindatum periode: 01-01-12

einddatum periode: 31-12-12

Het betreft enkel afgesloten verzuimgevallen met einddatum in de aangegeven periode; de totale verzuimduur (ook van voor de periode) wordt meegenomen.

16

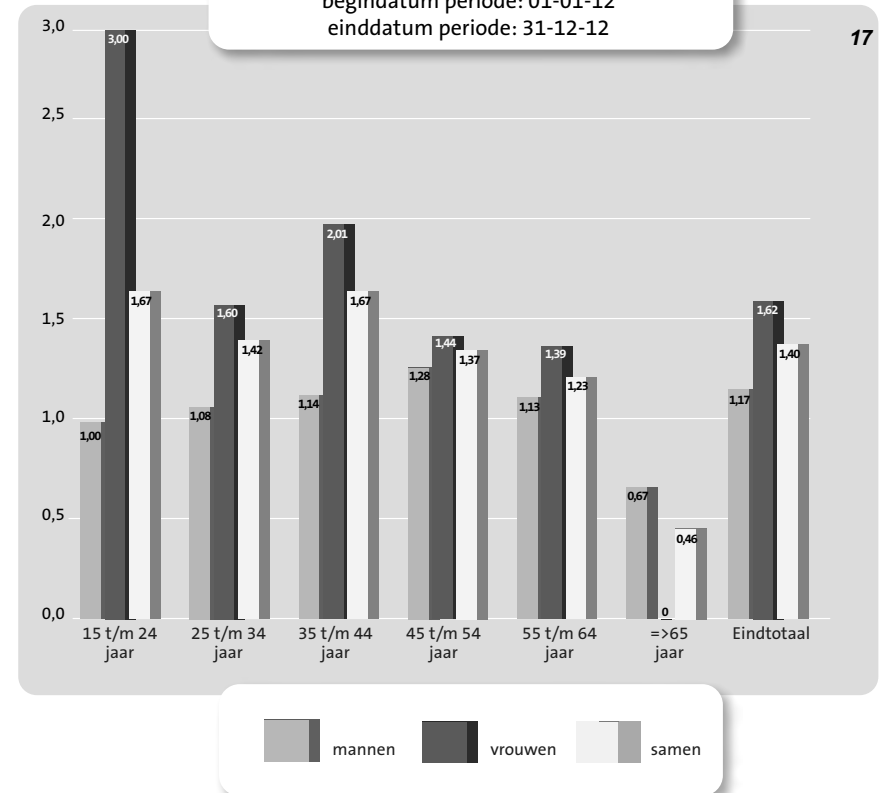


Meldingsfrequentie 2012 per leeftijdsklasse

begindatum periode: 01-01-12

einddatum periode: 31-12-12

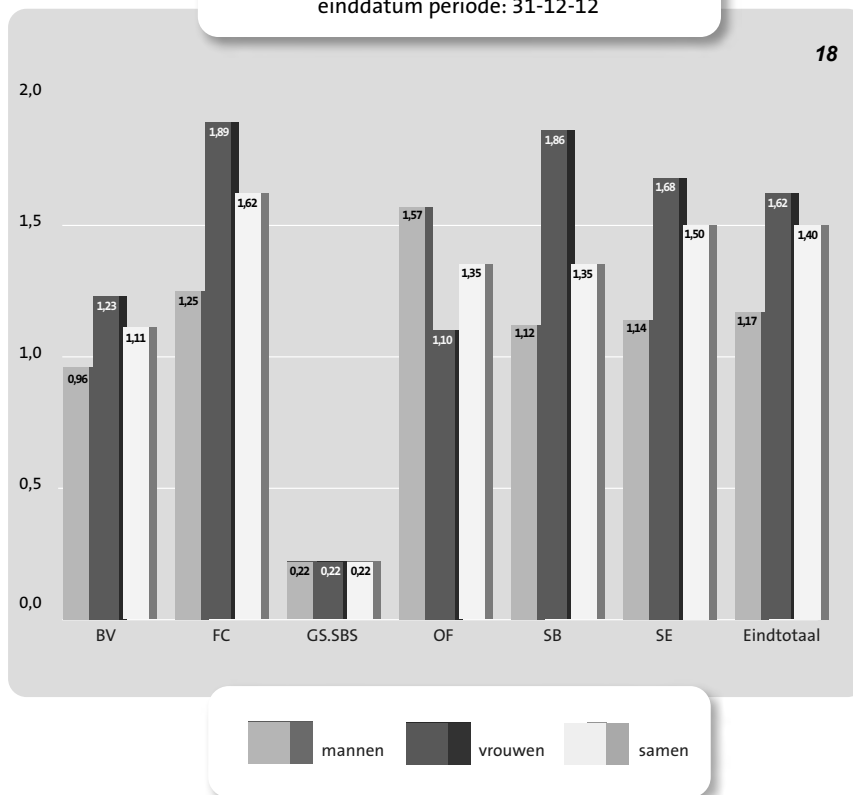
17





Meldingsfrequentie 2012 per afdeling

begindatum periode: 01-01-12
einddatum periode: 31-12-12



Doorstroom 2012

