



Bijlage 6A Bedrijfszorg binnen de gemeente Eemsdelta

“Het inrichten van een toekomstbestendig gezondheidsbeleid en bedrijfszorg passend bij de verschillende doelgroepen en aangesloten op de behoeften van medewerkers in alle levensfasen”.

1. Inleiding

Organisatiebeschrijving

Eemsdelta is een aantrekkelijke werkgever. De gemeente beschikt over een heldere visie op waar de gemeente Eemsdelta voorstaat. De strategische opgaven van Eemsdelta bieden volop mogelijkheden en kansen voor inhoudelijke en professionele ontwikkeling van medewerkers. De gemeente Eemsdelta biedt mogelijkheden voor de ontwikkeling van talenten. Hierbij staan autonomie, betrokkenheid en inzet van competenties centraal. Aandacht voor elkaar, plezier in het werk, 'mitdoun', menselijke maat kenmerken onze organisatiecultuur. Medewerkers zijn trots om te werken voor de gemeente Eemsdelta. Daarnaast zijn medewerkers tevreden over de arbeidsvoorwaarden die de gemeente Eemsdelta biedt.

Bovenstaande uitgangspunten zijn leidend voor de vormgeving van het nieuwe Bedrijfszorgcontract voor de gemeente Eemsdelta. Hierbij past een pakket dat aansluit bij de wensen en doelstellingen van de organisatie, maar tevens oog heeft voor de behoeften van medewerkers. Eemsdelta wil graag een robuuste en wendbare organisatie zijn. Hiermee kan zij haar beloften aan inwoners waarmaken. Er worden verschillende werkwijzen gehanteerd om doelen te bereiken (opgavegericht, projectmatig, gebiedsgericht). Afhankelijk van de opgave wordt een keuze gemaakt = maatwerk geleverd. Dit uitgangspunt kan ook vertaald worden naar de wijze waarop wij ons personeelsbeleid vormgeven.

Eemsdelta wil een aantrekkelijk werkgever zijn voor alle medewerkers, zowel ambtenaren als ook voor de medewerkers met een SW-indicatie of indicatie nieuw beschut die in arbeidsmatige dagbesteding werkzaam zijn. Medewerkers zijn het menselijk kapitaal van de organisatie. Met betrekking tot het functioneren van de interne organisatie kunnen we een aantal 'opgaven' benoemen:



2.1. Organisatiestructuur

De organisatiestructuur is logisch, helder, inzichtelijk en eenvoudig voor inwoners, organisaties en bedrijven. Voor iedere betrokkene moet de organisatiestructuur onopvallend zijn en over komen als een geheel: er is maar één gemeente Eemsdelta.

Om deze reden werken gemeenteraad, college en ambtenaren coöperatief en collegiaal nauw samen. Hierbij stuurt het management op hoofdlijnen, effecten en resultaten, maar zo min mogelijk in managementlagen. Zo min mogelijk managementlagen betekent een “platte en brede” organisatie met relatief veel eenheden. Deze zijn vormgegeven in clusters en teams.

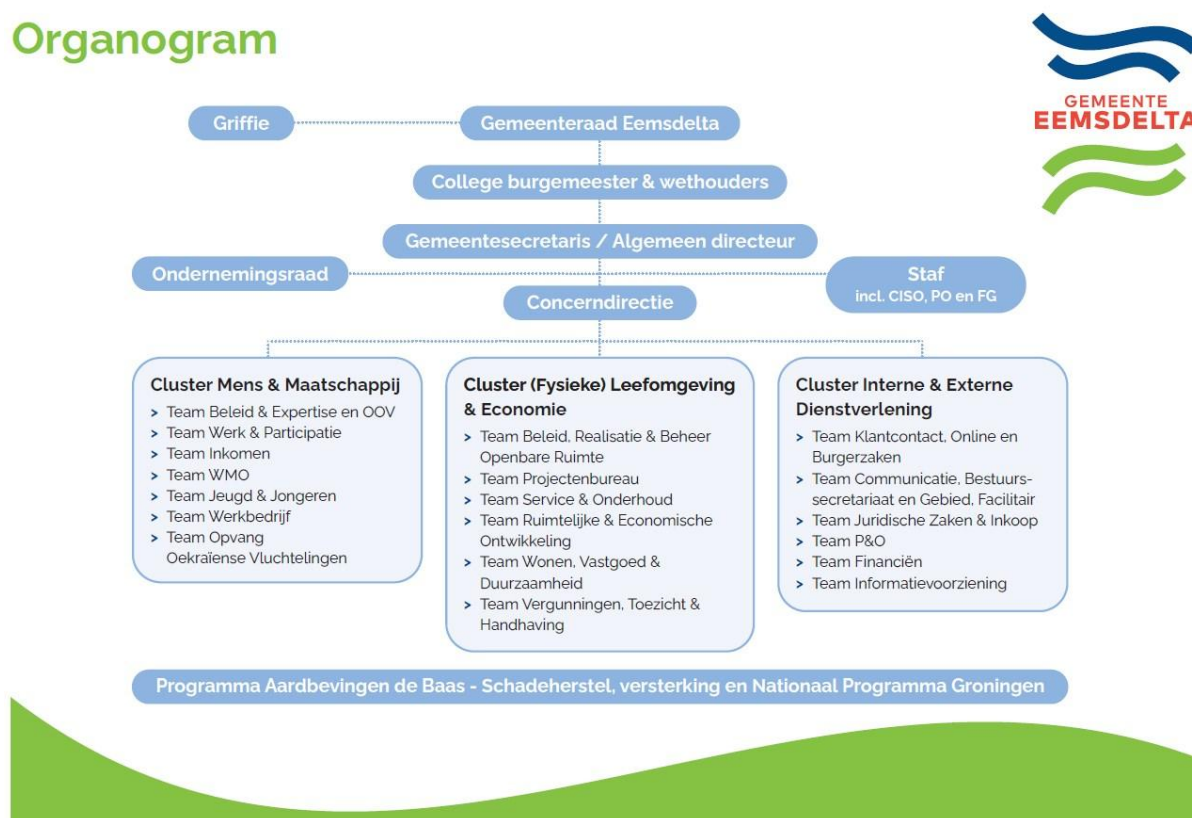
2. Clusters en programma's

Voor de gemeente Eemsdelta zijn drie clusters gedefinieerd van gemeentelijke activiteiten. Binnen deze clusters zijn teams samengesteld die elk een eigen aandachtsgebied heeft.

- Mens & maatschappij
- Fysieke leefomgeving & economie
- Interne & externe dienstverlening
- Programma Aardbevingen de Baas

Naast deze clusters/programma is er een stafafdeling aanwezig. Deze staf wordt aangestuurd door de gemeentesecretaris/algemeen directeur. Naast deze clusters is het van belang om te benoemen dat gemeente Eemsdelta werkt vanuit opgaven en programma's. Deze horizontale sturing vindt plaats vanuit de gemeentesecretaris/algemeen directeur en clusterdirecteuren, die als ambtelijk opdrachtgever fungeren. De organisatie van de programma's vindt plaats in teams en wordt aangestuurd door een programmamanager (opdrachtnemer).

Organogram



2.2. Beleid Duurzame Inzetbaarheid

Van oudsher zijn we gewend personeelsbeleid te ontwikkelen voor de 'oudere' medewerker (curatief). De afgelopen jaren heeft er een ontwikkeling plaatsgevonden waarbij preventief beleid (gericht op de gehele loopbaan) zich steeds sterker manifesteert. Beleid gericht op duurzame inzetbaarheid is hiervan een resultaat.

Veranderingen in de wereld gaan in een razendsnel tempo en mensen en organisaties veranderen mee. Mensen moeten meer vaardigheden ontwikkelen, worden blootgesteld aan meer informatie en moeten navigeren in een steeds complexere samenleving. Externe ontwikkelingen hebben dan ook direct invloed op ons werk en de inzetbaarheid van onze medewerkers. Dit vraagt van ons om anders te durven denken en werken.

Onze regio kampt bijvoorbeeld met uitdagingen zoals vergrijzing en landelijk met een stijgende pensioenleeftijd waardoor we allemaal langer moeten doorwerken. De arbeidsmarkt is erg krap, wat ons dwingt om creatief en flexibel te zijn in hoe we naar werk kijken. Bovendien werken er steeds meer verschillende generaties samen, ieder met hun eigen behoeften gedurende verschillende momenten in hun loopbaan. Het idee dat één oplossing voor iedereen werkt, wordt hierdoor steeds minder relevant.

Duurzame inzetbaarheid is een breed begrip wat zich niet laat vangen in een checklist met oplossingen. Wij zien het als een gedachtegoed, waar we ons samen voor inzetten. We spreken daarom over werkkraacht, werkgeluk en werkklimaat waarin persoonlijk en verbindend leiderschap de rode draad vormt. Het in balans houden van deze onderdelen, is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Of het nu gaat om het bevorderen van gezondheid, het aanpakken van verzuim of het vergroten van autonomie: bij de gemeente Eemsdelta zien wij duurzame inzetbaarheid als drijvende kracht achter een toekomstbestendige organisatie. Ons doel is simpel: door met elkaar in gesprek te blijven en elkaar te ondersteunen, kunnen we samen een gezonde en inspirerende werkomgeving creëren waar iedereen optimaal tot zijn recht komt. Dit doen we samen, intern en ook met onze samenwerkingspartners.

De inhoud van het contract Bedrijfszorg dient aan te sluiten bij het beleid Duurzame Inzetbaarheid van de gemeente Eemsdelta.

2. Uitgangspunten Vitaliteit en gezondheid

Uitgangspunt van de organisatie is het richten op vitaliteit, bevlogenheid en gezondheid van medewerkers, waarbij we zoveel mogelijk aansluiten op specifieke behoeften van medewerkers in alle levensfasen. De kernwaarden van Eemsdelta zijn: *aantrekkelijk, betrouwbaar, dichtbij, innovatief en samen*. Hierin ligt de basis voor een vitale organisatie: ze bieden ruimte voor autonomie, competentie, ontwikkeling en zijn gericht op verbinding.

Bevlogenheid leidt tot optimale prestaties van medewerkers en draagt bij aan het behalen van de doelstellingen van de gemeente Eemsdelta. Daarvoor is het belangrijk dat medewerkers gelukkig zijn in hun werk, zich verbonden voelen met collega's en de benodigde competenties bezitten.

Wij spannen ons in om medewerkers een omgeving te bieden die dit optimaal stimuleert en waarin zij hun talenten kunnen ontplooien, op een veilige manier kunnen werken en duidelijkheid hebben over wat er van hen verwacht wordt. Andersom verwachten we van onze medewerkers dat zij hun talenten inzetten, veilig willen werken en duidelijkheid creëren over wat er van hen verwacht kan worden.

We zetten in op amplitie en zorgen er daarnaast voor dat het preventieve en curatieve deel goed geregeld is. We zetten in op bewustzijn bij medewerkers van het feit dat ze veerkrachtig zijn en zelf invloed kunnen uitoefenen op hun eigen gezondheid. Daarna kan die kracht worden omgezet in een groter welbevinden.

Dit leidt naar de volgende uitgangspunten:

- We werken met het begrip positieve gezondheid. Deze benadering draagt bij aan het vermogen van medewerkers om met fysieke, emotionele en sociale uitdagingen om te gaan en zoveel mogelijk eigen regie te voeren. Het accent ligt niet op de ziekte maar op wat de medewerker wel kan;
- We zien het voeren van het goede gesprek tussen leidinggevende en medewerker als basisvoorwaarde voor een vitale en gezonde werkomgeving/ relatie;
- We scheppen perspectieven (zit je goed of kan het beter?); gericht op duurzame inzetbaarheid.

In de uitwerking van het integrale P&O-beleid stellen we onszelf steeds de vragen hoe dit bijdraagt aan de kernwaarden.