

Sociaal Jaarverslag 2010

Samenstelling: Bureau P&O
Afdeling : Bedrijfsvoering
Datum : juni 2011

Inhoud

Introductie sociaal jaarverslag.....	5
1. Organogram DCMR Milieudienst Rijnmond 2010.....	7
2. Organisatieverandering	8
2.1 Reorganisatie	8
2.2 RUD vorming	9
3. Werken bij de DCMR.....	12
3.1 Formatie en personeelsbezetting	12
3.2 Vacaturepercentage	12
3.3 Loonsom.....	12
3.4 Verhouding vrouwen en mannen.....	12
3.5 Deeltijdwerk	13
3.6 Leeftijdsopbouw.....	13
3.7 Telewerken	14
3.8 Tijdelijk personeel en uitbesteding.....	14
3.9 Vorming, training en opleiding	14
3.10 Move On	14
3.11 Competentiemanagement	16
3.12 Promoties	17
4. Speerpunten personeelsbeleid	18

Introductie sociaal jaarverslag

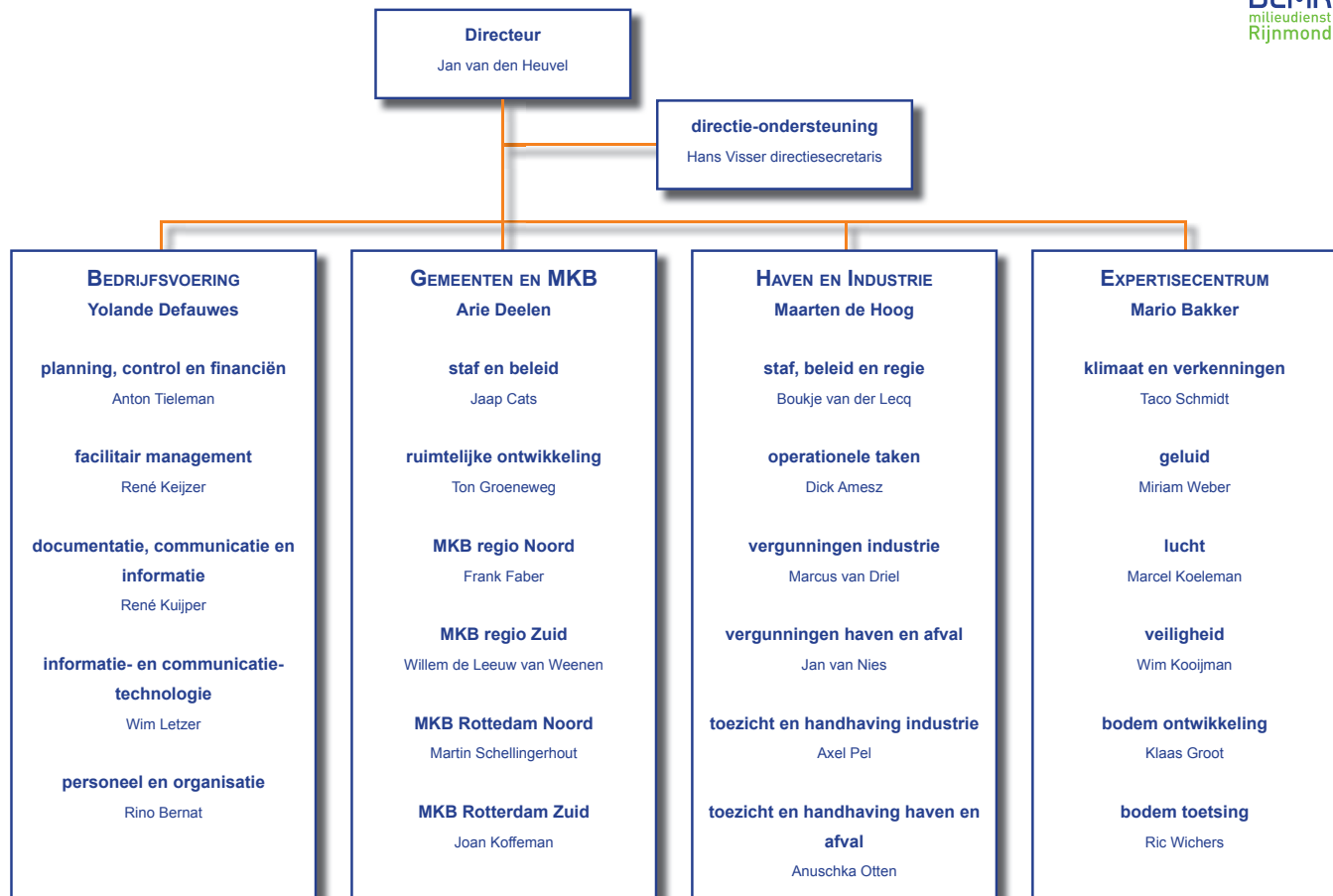
Elk jaar brengt de DCMR een sociaal jaarverslag uit. In het sociaal jaarverslag wordt op een tweetal manieren teruggekeken op het afgelopen jaar. Ten eerste zijn in het verslag cijfers terug te vinden over formatie, personeelsbezetting, vacatures, aantal deeltijdwerkers, etc.

Ten tweede wordt een aantal hoofdlijnen van het P&O-beleid, met name het competentie management, mobiliteit van medewerkers en management-development, toegelicht. Door medewerkers te interviewen zijn concrete ervaringen met deze onderwerpen vastgelegd en in het verslag te lezen.

In het sociaal jaarverslag wordt ook vooruit gekeken naar het huidige en komende jaar door de speerpunten van het P&O-beleid te benoemen. Dit is een logische stap; vanuit cijfers en het personeelsbeleid van het vorige jaar wordt een doorkijk gegeven naar de komende tijd.

1. Organogram DCMR Milieudienst Rijnmond 2010

Organisatiestructuur DCMR Milieudienst Rijnmond per 1 april 2010



2. Organisatieverandering

2.1 Reorganisatie

In 2010 ging de DCMR over naar een nieuwe organisatiestructuur, die bestaat uit 4 onderdelen:

1. Haven en industrie

Omdat steeds minder bedrijven een vergunning hoeven aan te vragen, is die taak voor DCMR kleiner geworden. Eerder was dit werk verdeeld over 3 afdelingen, nu is dat gebundeld in 1 afdeling Haven en industrie. Deze afdeling kan de nieuwe wetgeving (Wabo, Wet algemene bepalingen omgevingsrecht) uniform uitvoeren.

2. Gemeentelijke milieutaken en mkb

Het grootste deel van de 22.000 bedrijven in het Rijnmondgebied is niet vergunningplichtig, maar valt onder algemene regels. De milieutaken bij deze grote groep bedrijven zijn samengevoegd in één afdeling Gemeentelijke milieutaken en mkb. De afdeling doet ook beleidstaken en RO-advies voor de gemeente Rotterdam en de regiogemeenten.

3. Bedrijfsvoering

De taken van ICT, P&O, financiën, communicatie, documentregistratie en facilitaire ondersteuning zijn samengevoegd tot 1 afdeling Bedrijfsvoering. Deze nieuwe afdeling, die deel uitmaakt van de directie, werkt onder andere aan verbetering van de planningssystemen en managementinformatie.

4. Expertisecentrum

Het Expertisecentrum beschikt over data en expertise om intern en extern te adviseren over geluid, lucht, veiligheid, bodem en energiebeleid. In het Expertisecentrum, dat in 2007 begon, is in de reorganisatie van 2010 weinig veranderd. Wel zijn de bestaande taken op het gebied van energie, klimaatbeleid en monitoring samengevoegd in één bureau Klimaat en verkenningen.

Op 1 januari startte de afdeling Bedrijfsvoering en per 1 april gingen de vakafdelingen over naar de nieuwe structuur. Zo'n 400 medewerkers kregen een nieuwe plek in de organisatie. Voor ongeveer de helft van hen veranderde het takenpakket; zij konden aangeven naar welke functie hun voorkeur uitging. Bij de meesten is aan de voorkeur voldaan en er zijn geen bezwaren tegen de definitieve plaatsing ingebracht.

Interviews

Naam : Richard Hoogerwerf
Leeftijd : 48
Functie : senior medewerker
toezicht en handhaving
Afdeling : Haven en Industrie



'WE ZIJN NOG GEEN HECHT TEAM'

"Voor de reorganisatie werkte ik op de afdeling Rotterdam. Toen is ons de keuze voorgelegd om alleen vergunningsplichtige of alleen meldingsplichtige bedrijven te gaan controleren. Als enige binnen mijn bureau heb ik ervoor gekozen om naar de afdeling over te gaan waar alleen vergunningsplichtige bedrijven worden gecontroleerd. Ik was de man die grote bedrijven met opslag van gevaarlijke stoffen controleerde, en dat kan ik nu blijven doen. Mijn nieuwe bureau is samengesteld uit 4 andere bureaus. Ik heb dus allemaal nieuwe collega's en merk dat het moeilijk is om er een hecht team van te maken. Mensen die uit hetzelfde bureau komen, blijven aan elkaar klitten. Daar doe ik zelf trouwens aan mee, want ik lunch nog met mijn oude collega's. Er wordt van alles gedaan om de verschillen in cultuur en werkwijze aan te pakken, zoals een cultuurtraject. Onder leiding van een externe adviseur hebben we gekeken wat we belangrijk vinden in ons werk en in de omgang met elkaar. Bovendien is het de bedoeling dat elke inspecteur alle taken kan vervullen die binnen zijn bureau worden verricht. Dus daar hebben we ook aandacht aan besteed."

Kennis uitwisselen

Van mijn oude collega's hoor ik dat zij de mix van werken voor vergunnings- en meldingsplichtige bedrijven missen. Zij vinden het werk voor de vergunningsplichtige bedrijven uitdagender. Ik mis de afwisseling zelf juist een beetje omdat ik nu echt alleen maar hele grote dossiers doe. Maar mijn werksituatie is niet slechter geworden. Overigens kan ik het ook niet echt efficiënter doen. Er zijn wel nieuwe uitdagingen bijgekomen, hoewel de reorganisatie daar niet de oorzaak van is. Door tijdgebrek bij een ander bureau toets ik nu bijvoorbeeld milieujarverslagen. En door veranderde wetgeving heb ik meegedraaid in een project voor grote opslagtanks. Ik vind het leuk dat ik daardoor kennis kan uitwisselen met bijvoorbeeld bureau Industrie. Die kennisuitwisseling zie ik ook gebeuren in een DCMR-breed project over energiebesparing. Dat zijn erg interessante ontwikkelingen."

Naam : Bert van der Sluijs
Leeftijd : 50
Functie : senior beleidsmedewerker
Afdeling : Bedrijfsvoering (P&O)



“STOELENDANS MET VOLDOENDE STOELN”

“Het mooiste moment in 2010 was voor mij toen duidelijk werd dat we ook na de reorganisatie alle medewerkers een baan konden bieden. Gelukkig werd deze reorganisatie geen stoelendans met onvoldoende stoelen. Want er waren in 2010 genoeg voorbeelden van organisaties waar reorganiseren vooral afslanken betekende. De DCMR werd in 2010 wel wat kleiner dan ervoor, maar dat konden we door vacature-ruimte en natuurlijk verloop opvangen.

Meer specialiseren

Mijn afdeling, Personeel & Organisatie, voerde regie op het reorganisatieproces: wanneer moet welk besluit worden genomen, wanneer beslist de directie, wanneer adviseert de OR, hoe gaan we om met plaatsing van medewerkers? Een belangrijke verandering was de splitsing van takenpakketten. Eerder waren taken als vergunningverlening en ruimtelijke ordening soms gecombineerd in één functie. Het voordeel van splitsing van die taken is dat je meer kunt specialiseren. Maar voor collega's was de combinatie juist interessant. Zij moesten nu voor één taakveld kiezen. Daarbij kon wel iedereen zijn voorkeur aangeven. Het management, de ondernemingsraad en P&O hebben nauw samengewerkt in de plaatsingsplannen en zoveel mogelijk met alle voorkeuren rekening gehouden.

Stank om de hoek

We hebben nu twee afdelingen die zich met bedrijven bezig houden. Beide afdelingen hebben hun eigen complexiteit. De afdeling Haven en industrie behandelt de grote bedrijven in het Europoort-Botlek-gebied. Hoge schoorstenen herbergen enerzijds complexe chemische processen. Anderzijds hebben deze grote bedrijven de risico's juist vrij goed in de hand.

De uitdaging voor de afdeling Gemeenten en MKB is om van 20.000 bedrijven in de regio de juiste te controleren. Om daar de hinder te beperken, te controleren of de bedrijven zich aan de regels houden en hen te overtuigen van milieu- en energiebesparingsmaatregelen: dat is ingewikkeld. En de maatschappelijke betekenis is groot, want stank om de hoek hindert de bewoners van de regio Rijnmond meer dan een schoorsteen op de Maasvlakte. Deze afdeling kan zich dus helemaal focussen op de meest optimale situatie voor bewoners én bedrijven.

Niet bevrozen

De nieuwe organisatie staat, maar we zijn nog niet klaar. Ik vind het belangrijk dat we in beweging blijven. Binnen en buiten de regio Rijnmond zijn veel veranderingen. We moeten niet vastvriezen op onze plek, maar blijven inspelen op bezuinigingen en nieuwe vraagstukken. Flexibiliteit en kennis: dat blijven de komende jaren onze speerpunten.”

2.2 RUD vorming

Waarom RUD-vorming?

De uitvoering van Milieuwetgeving ligt vooral bij provincies en gemeenten. Het is zeer complexe wetgeving. Vaak is het vooral voor kleinere gemeenten lastig om alle kennis bij te houden en de regels op het gebied van milieu, ruimte en bouwen te handhaven. Terwijl effectieve handhaving en vergunningverlening heel belangrijk is voor de veiligheid en de leefomgeving van de burgers.

Op veel plekken hebben gemeenten er daarom voor gekozen om samen milieudiensten op te richten. In 2009 werd deze clustering verplicht gesteld. Naar aanleiding van het advies van de Commissie Mans is toen besloten dat het Rijk, de provincies en gemeenten hun milieutaken samen gaan organiseren in een landelijk dekkend netwerk van milieudiensten, ook wel Regionale Uitvoeringsdiensten (RUD) genoemd. Er komen circa 25 RUD's die overlappen met de zogenaamde veiligheidsregio's waarin politie en brandweer samenwerken.

Voor burgers en bedrijven is een geïntegreerde milieudienst handiger. Ze hebben nog maar één loket waar ze terecht kunnen voor al hun milieuvergunningen. Ook biedt een RUD meer rechtszekerheid en -gelijkheid: je hebt niet meer te maken met verschillende instanties die de wet allemaal op hun eigen manier uitleggen.

De RUD DCMR

De DCMR voert al vanaf zijn oprichting zowel provinciale als gemeentelijke milieutaken uit. Daarmee was de DCMR eigenlijk al een omgevingsdienst avant la lettre. Maar we voerden nog niet alle milieutaken uit. De provinciale taken zijn per 1 januari 2011 alsnog overgedragen. Het gaat dan om de milieutaken op Goeree Overflakkee en de taken op het gebied van MER, vuurwerk, geluid en luchtvaart. Ook is een aantal ondersteunde functies (financiën, ICT, P&O) overgekomen naar de DCMR.

De DCMR fungeert daarmee per 1 januari 2011 officieel als de omgevingsdienst voor het gebied Rotterdam Rijnmond. Naar verwachting zullen ook de gemeentelijke milieutaken van de gemeenten op Goeree Overflakkee per 1 januari 2012 aan de DCMR worden overgedragen.

3. Werken bij de DCMR

3.1 Formatie en personeelsbezetting

Op 1 januari 2011 telde de DCMR 502 formatieplaatsen. Op 1 januari 2010 waren er 515 medewerkers in dienst (fulltime en parttime). 27 medewerkers verlieten in 2010 de DCMR en er traden er 14 in dienst. Per 1 januari 2011 telde de DCMR 502 vaste medewerkers. Het gemiddelde verloop in 2010 bedroeg daarmee 5,2%. Dit is slechts een lichte stijging ten opzichte van 2010.

Formatie en personeelsbezetting in de afgelopen vijf jaar

	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Formatie per 1/1	502	514	544	536	523	514
Bezetting in personen per 1/1	502	515	527	519	517	530
Bezetting in fte's *) per 1/1	487	477	487	477	474	485
In dienst		14	14	55	48	38
Uit dienst		27	26	47	46	51
Verloop in procenten		5,2	4,9	9,0	8,9	9,6

*) fte = fulltime-equivalent

Verloopcijfer vanaf 2006

Jaar	Verloopcijfer
2010	5,2
2009	4,9
2008	9,0
2007	8,9
2006	9,6

3.2 Vacaturepercentage

Het gemiddelde vacaturepercentage over 2010 was 5,9. De peildata om dit te berekenen waren 1 januari 2010, 1 juli 2010 en 1 januari 2011.

Op 1 januari 2011 bedroeg de bezetting 487 fte's, terwijl de DCMR op dat moment 502 formatieplaatsen telde. Dat betekent dat per 1 januari 2011 15 formatieplaatsen vacant waren. Dit komt overeen met een vacaturepercentage van 3,0 per deze datum.

Op 1 juli 2010 was de formatie vastgesteld op 512. De bezetting was op die datum 474 fte's.

Het vacaturepercentage was 7,4 op 1 juli 2010.

Per 1 januari 2010 was de bezetting 477 fte's. Het aantal formatieplaatsen was 514.

Het vacaturepercentage per 1 januari 2010 was 7,2.

Vacaturepercentage in historie

Jaar	Gemiddelde vacaturepercentage
2010	5,9
2009	9,2
2008	10,4
2007	10,4
2006	7,7

3.3 Loonsom

Voor 2010 was € 26.976.657,- aan salarissen begroot en is € 26.434.033,- uitgegeven.

Er is € 542.624,- minder uitgegeven dan begroot. De oorzaak is te verklaren uit het vacaturepercentage van 5,9.

Aan sociale lasten is in werkelijkheid € 6.041.634,- uitgegeven, terwijl € 6.078.752,- was begroot. In totaal is er dus aan sociale lasten € 37.118,- minder uitgegeven dan begroot.

Salarissen en sociale lasten

Jaar	Salarissen		Sociale lasten	
	Begroot	Uitgegeven	Begroot	Uitgegeven
2010	26.976.657	26.434.033	6.078.752	6.041.634
2009	26.604.671	25.703.122	7.550.882	6.686.858
2008	27.963.260	25.094.663	7.887.074	6.562.734
2007	23.182.150	23.620.887	5.260.227	5.059.944
2006	23.473.300	23.471.591	5.510.700	5.340.169

3.4 Verhouding vrouwen en mannen

Het personeelsbestand van de DCMR telde op 31 december 2010 in totaal 196 (39,0%) vrouwen en 306 (60,96%) mannen.

Afdeling	Vrouwen	Mannen	Totaal
Directie en dir. Onderst.	3	2	5
Bedrijfsvoering	62	48	110
Haven en Industrie	51	91	142
Expertisecentrum	37	86	123
Gemeenten MKB	43	79	122
Totaal	196	306	502

Aantal vrouwen en mannen per functieschaal

Schaal	Vrouwen	Mannen	Totaal
4	-	1	1
5	17	3	20
6	12	3	15
7	35	9	44
8	10	10	20
9	31	55	86
10	33	86	119
11	44	79	123
12	13	34	47
13	-	-	-
14	4	23	27
15	-	-	-
16	1	3	4
17	-	-	-
18	-	1	1
Totaal	196	306	502

Aantal vrouwen en mannen per functieniveau

Functieniveau	Vrouwen	Mannen	Totaal
HBO/academisch niveau	122	280	402
MBO-niveau	57	22	79
LBO-niveau	17	4	21
Totaal	196	306	502

3.5 Deeltijdwerk

Het percentage medewerkers dat bij de DCMR in deeltijd werkt, is ten opzichte van 2009 toegenomen met 2,7%. Bij de vrouwen is het percentage deeltijders gestegen met 5,9 procent en bij de mannen is een stijging van één procent te zien.

	Vrouwen	Mannen	Totaal
Voltijd	64	209	273
Deeltijd	132	97	229
Totaal	196	306	502

Percentages deeltijdmedewerkers

Jaar	Vrouwen	Mannen	Totaal
2010	67,4%	31,7%	45,6%
2009	61,5%	30,7%	42,9%
2008	60,5%	31,2%	42,9%
2007	56,5%	32,6%	41,8%
2006	58,7%	34,3%	43,5%

3.6 Leeftijdsopbouw

Van het totale personeelsbestand ligt het zwaartepunt in de leeftijdsopbouw in 2010 evenals in 2009 tussen de 46 en 50 jaar (20,3%).

Bij de vrouwen ligt in navolging van 2009 het zwaartepunt (23,4%) in de categorie 41- tot 45-jarigen en bij de mannen in de categorie 46- tot 50-jarigen (23,9%).

Het aantal medewerkers van 60 jaar en ouder is gestegen van 2,1% in 2009 naar 5,4% in 2010.

Leeftijd	Vrouwen	Mannen	Totaal
<21	0	0	0
21-25	1	3	4
26-30	11	13	24
31-35	37	25	62
36-40	34	33	67
41-45	46	46	92
46-50	29	73	102
51-55	17	47	64
56-60	15	45	60
>60	6	21	27
Totaal	196	306	502

Totale leeftijdsopbouw in historie

Leeftijd	2010	2009	2008	2007	2006
<21	0	1	2	1	--
21-25	4	8	12	8	12
26-30	24	43	53	42	48
31-35	62	60	69	73	66
36-40	67	74	82	70	85
41-45	92	97	98	107	98
46-50	102	99	91	90	78
51-55	64	65	71	74	74
56-60	60	57	45	45	52
>60	27	11	4	9	4
Totaal	502	515	527	519	517

Ontwikkeling leeftijdsopbouw vanaf 1990

Tussen 1990 en 1992 lag het zwaartepunt in de categorie 26- tot 30-jarigen.

In de jaren 1993/1998 lag het zwaartepunt in de categorie 31- tot 35-jarigen.

Gedurende de periode 1999/2003 lag het zwaartepunt in de categorie 36- tot 40-jarigen.

Van 2004 tot en met 2008 lag het zwaartepunt in de categorie 41- tot 45-jarigen.

Zowel in 2009 als 2010 verschoof het zwaartepunt naar de categorie 46- tot 50-jarigen.

3.7 Telewerken

Door zowel de nieuwe huisvesting van de DCMR als de toenemende behoefte aan meer flexibilisering van de arbeid, heeft de DCRM in 2010 besloten om medewerkers de mogelijkheid te bieden van incidenteel en structureel thuiswerken.

Afdeling	Structureel	Incidenteel
Bedrijfsvoering	1	3
Haven en Industrie	3	7
Expertisecentrum	-	14
Gemeenten MKB	4	35

3.8 Tijdelijk personeel en uitbesteding

In 2010 is een totaalbedrag van € 2.891.570,- uitgegeven aan het inhuren van flexibele arbeidskrachten en uitbesteding van werkzaamheden. Dit is 10,9% van de loonsom. Dit relatief lage percentage is het gevolg van een terughoudend beleid (dat al in 2009 is ingezet) om externen in te huren.

Jaar	Aantal tijdelijke medewerkers	Totale kosten €	Percentage van de loonsom
2010	85	2.891.570	10,9%
2009	112	2.852.763	11,1%
2008	198	7.850.957	31,3%
2007	222	5.317.240	22,5%
2006	189	3.175.140	13,5%

3.9 Vorming, training en opleiding

Opleiden staat hoog in het vaandel bij DCMR. Want dat is goed voor de organisatie van vandaag, én van morgen. Medewerkers krijgen de kans om kennis en vaardigheden te verwerven die nodig zijn om hun functie zo goed mogelijk te vervullen. Ook kunnen ze zich persoonlijk verder ontwikkelen, en zo eventueel gemakkelijker doorgroeien naar een andere functie binnen de organisatie. In 2010 is een totaalbedrag van € 510.838,- uitgegeven aan vorming, training en opleiding.

De DCMR geeft ieder jaar circa 2,2 procent van de loonsom uit aan opleidingsactiviteiten. Voor het jaar 2010 was een bedrag begroot van 660.000 euro.

Budget en werkelijke kosten

Het totaalbudget en de werkelijke kosten voor vorming, training en opleiding in 2010 waren:

Activiteiten	Budget €	Uitgegeven €
Congressen en symposia	60.828	37.843
Algemene cursussen en trainingen	430.000	324.877
Individuele studies	190.075	143.042
Ondernemingsraad	12.300	5.075
Totaal	693.203	510.838

3.10 Move On

Het opleidingsbudget is besteed aan individuele trajecten en incompany trainingen, zoals effectief beleidsteksten schrijven, projectmatig werken en de cursus PGS 29. Daarnaast is het budget ingezet voor organisatieontwikkelingstrajecten, zoals de leergang Move on (een vervolg op Move, die bedoeld was voor bureauhoofden).

Move on is een achtdaagse training voor coördinatoren en voor technische en senior beleidsmedewerkers met coördinerende taken. Zij krijgen hiermee de mogelijkheid om hun vaardigheden te ontwikkelen en te professionaliseren, met het idee dat ze in de toekomst wellicht een managementfunctie kunnen vervullen. Ook geeft Move on een impuls aan de onderlinge samenwerking.

Zevenenveertig personen uit verschillende afdelingen zijn uitgedaagd om na te denken over hun eigen handelen, overtuigingen en drijfveren. Ook bespraken zij vakinhoudelijke onderwerpen. De theorie pasten ze direct toe in opdrachten die aansloten bij hun werk. Door de diversiteit was er een mooie uitwisseling van kennis en ervaring. Bovendien keken deelnemers een dagje bij elkaar in de keuken en kwam het management op bezoek. Move on was leerzaam, én tegelijk een mooie gelegenheid om elkaar beter te leren kennen in de mooie omgeving van Rockanje.



Interviews

*Naam : Marlouce Noest-Biemans
Leeftijd : 45
Functie : beleidsmedewerker
Afdeling : Expertisecentrum*

“EVEN UIT DE DRAAIMOLEN OM KRACHTENVELD TE OVERZIEN”

“Door het Move on-traject heb ik vooral veel geleerd over de ambtelijke en bestuurlijke context van mijn werk. Als project- en programmaleider van grote regionale projecten werk ik niet alleen samen met DCMR-collega's, maar ook veel met gemeenten en andere partners binnen de stadsregio. We hebben allemaal onze eigen belangen. Door de cursus zie ik nu beter hoe die verschillende krachtenvelden liggen in mijn werk.

Goede communicatie

De verschillende krachtenvelden ervaar ik bijvoorbeeld in feedback geven. Aan mensen binnen de DCMR kun je directer professionele feedback geven, simpelweg omdat je elkaar vaker ziet en hetzelfde wilt bereiken. Dat is bij een extern persoon wat lastiger. Je gaat toch anders met elkaar om. Maar ik heb geleerd dat duidelijke communicatie het allerbelangrijkst is, met gevoel voor dat krachtenveld. Als voor iedereen duidelijk is wie wat doet, wanneer, binnen welke tijd en met welk doel, dan kom je met het hele team tot het beste resultaat.

Move on levend houden

Ik vind het erg leuk dat de DCMR in professionaliteit investeert met deze opleiding. Daarom wil ik de cursus graag een vervolg geven - anders kom je in de draaimolen van het werk en raakt de nieuwe kennis weer naar de achtergrond. Zo hoop ik met ons hele bureau de rollenspellen uit de cursus te gaan doen, zodat we kunnen ontdekken hoe evenwichtig ons team is. Verder heb ik een actieve rol gespeeld om met collega's drie groepjes op te zetten die verder nadenken over professionalisering: een groep die nadenkt over welke financiële systemen coördinatoren nodig hebben om onze projecten goed te sturen; een die zorgt dat we als cursisten een paar keer per jaar bij elkaar komen om kennis te delen; en een groep die coördinatoren meer op het management wil laten aansluiten. Zo willen we helpen om de DCMR verder te professionaliseren.”



*Naam : Gert Doezeman
Leeftijd : 49
Functie : coördinator
Afdeling : Gemeenten en MKB*

“IN EEN BOKSWORKSHOP ONTDEKTE WE ONZE STIJL VAN LEIDINGGEVEN”

“Sinds de reorganisatie geef ik leiding aan negen mensen binnen Rogem (Ruimtelijke Ordening Gemeenten). Daarvoor was ik onder andere coördinator Vergunningverlening. De coördinator heeft een sleutelpositie, maar ik vind dat onze rol vaak onderbelicht blijft. Daarom ben ik blij dat de DCMR met de Move on-leergang investeert in coördinatoren. In het traject bespreken we wat de rol is en wat de bevoegdheden van de coördinator zijn, binnen het bureau en de hele DCMR. Verder hebben we besproken wat we nodig hebben om ons werk goed te kunnen doen, zoals tools voor voortgangsrapportages, waardering en ruimte.

Move on heeft me weer op scherp gezet. Zo heb ik geleerd hoe ik overkom in een gesprek, en waar ik in onderhandelingen kan doorpakken. In een boksworkshop ontdekten we onze stijl van leidinggeven: aanvallend of verdedigend. Heb je een aanvallende leidinggevende stijl, dan vind je het moeilijk om in dat spel een afwachtende rol aan te nemen. Erg leuk om dat zo te ontdekken!

Deuren open

We zaten met mensen van allerlei afdelingen bij elkaar. Daardoor weet ik nu de weg naar collega's beter te vinden. Als ik voor een onderzoek expertise nodig heb over geluid, bodem of handhaving, weet ik precies bij wie ik moet zijn. Zo kunnen we beter samenwerken, bijvoorbeeld in de bureauoverstijgende projecten. Ook ben ik tijdens Move on met een collega van Chemie meegegaan naar een gesprek met de Regionale Brandweer over de brand in Moerdijk. Ik vond het heel interessant om zo bij de ander in de keuken te kijken.

Gelijk een gezamenlijk project

De DCMR is een ambtelijke organisatie, die wel steeds meer bedrijfsmatig te werk gaat. De clusters werken heel verschillend, en door Move on konden we werkwijzen uitwisselen. Zo schrijft onze cluster offertes om opdrachten binnen te halen. Die commerciële aanpak is voor collega's interessant om te zien.





Om te ontdekken hoe de DCMR beter naar buiten kan treden, hebben we tijdens het Move on-traject een symposium georganiseerd. We nodigden bewoners, bestuurders en bedrijven uit, om met hen te praten over milieuklachten, risicocommunicatie en samenwerking met de DCMR. Dat leverde mooie aanknopingspunten op om de samenwerking te verbeteren.”

3.11 Competentiemanagement

Sinds 2006 werkt DCMR actief aan competentie management. Dit wordt gedaan in het belang van de medewerkers. Zij kunnen op deze manier in hun werk niet alleen hun kennis, maar ook hun vaardigheden verder ontwikkelen.

Voor elke functie staan er specifieke competenties in het functieprofiel. Net als in 2009 waren in 2010 ‘verantwoordelijkheid’ en ‘ondernemerschap’ voor iedereen de kerncompetenties. In de praktijk betekent dat, dat de leidinggevenden hun medewerkers hebben gestimuleerd om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor de goede uitvoering van hun taken. Met de competentie ondernemerschap worden medewerkers gestimuleerd om te zoeken naar manieren om de kosten te beperken, maar ook om een beter oog te krijgen voor commerciële kansen.

Jaarlijks spreken leidinggevende en medewerker af aan welke twee competenties, naast de kerncompetenties, de medewerker in de komende periode gaat werken.

Inmiddels worden de eerste effecten van het sturen op competenties zichtbaar: de medewerkers vragen steeds vaker op eigen initiatief een cursus aan om door te groeien, of om een specifieke competentie te verwerven voor een opdracht waaraan ze gaan werken.

In mei 2010 zijn de ontwikkel- en evaluatiegesprekken over 2009 geëvalueerd. Daaruit kwam naar voren dat veel leidinggevenden het lastig vinden de competenties te vertalen in concreet gedrag. Daarom hebben alle leidinggevenden eind 2010 een opfriscursus gevolgd voor het voeren van ontwikkel- en evaluatiegesprekken.

In 2011 ligt het accent op de rol van de medewerkers in de ontwikkelgesprekken en worden de medewerkers gestimuleerd om het voortouw te nemen.

Aantal gevoerde gesprekken in 2010

In de maanden januari en februari 2010 zijn er 492 evaluatiegesprekken over het jaar 2009 gevoerd.

Daarnaast zijn er in 2010 totaal drie tussentijdse evaluatiegesprekken gevoerd. Het aantal gevoerde ontwikkelgesprekken voor 2010 bedraagt 434.

Aantal gevoerde gesprekken vanaf de invoering in 2006

Jaar	Ontwikkelgesprekken	Evaluatiegesprekken	Tussentijdse evaluatie
2010*	434	--	3
2009	353	492	16
2008	321	454	7
2007	332	451	16
2006	402	448	11

* de evaluatiegesprekken over 2010 worden in de maanden januari en februari 2011 gevoerd en gepubliceerd in het jaarverslag over 2011.

3.12 Promoties

Promoties zijn onderverdeeld in bevorderingen, structurele beloningen en incidentele beloningen.

Onderstaand een overzicht van de promoties:

Soort promotie	2010	2009	2008	2007	2006
Functionele bevordering	10	17	8	9	11
Uitloopbevordering	1	1	4	10	6
Carrièrebevordering	14	16	36	30	26
Totaal bevorderingen	25	34	48	49	44
Extra periodiek (t/m 2006)	--	--	--	--	9
6%-verhoging (vanaf 2007)	13	18	12	14	--
Totaal structurele beloningen	13	18	12	14	9
Gratificatie, inclusief jubileum	96	39	58	80	46
Waarnemingsloelage	1	4	6	7	4
Aanmoedigingspremie	--	--	--	--	4
Bijzondere attentie	85	4	--	--	--
Wervingsbonus	--	3	7	--	2
Arbeidsmarktloelage	--	2	--	4	--
Mobiliteitspremie	3	-	12	--	--
Bonus 3% (vanaf 2007)	55	49	55	54	--
Bonus 7% (vanaf 2007)	4	6	9	8	--
Totaal incidentele beloningen	244	107	147	153	56
Totaal Generaal	282	159	207	216	109

Graafmachines

Toch wilde ik voor de afwisseling graag wat anders. Bij Vergunningen Industrie hield ik me alleen bezig met industriële emissies, bij bureau Lucht kijk ik ook naar de emissies van bijvoorbeeld scheepvaart en wegen. Verder heb ik onderzoek gedaan naar de emissie van mobiele werktuigen, zoals graafmachines. Daar was nog nooit goed naar gekeken. Bij bureau Lucht kijken we met een meer integrale blik naar de luchtkwaliteit in het Rijnmondgebied. Dat maakt het werk voor mij interessant.

Bijspijkieren

Toen ik begon bij bureau Lucht moest ik mijn kennis hier en daar wat bijspijkieren. Het is een hele nieuwe wereld. Ik heb een paar cursussen gedaan over het omgaan met nieuwe programma's, maar ik heb vooral on the job geleerd van ervaren collega's. Natuurlijk was alles wat ik de voorgaande 10 jaar had geleerd niet meteen waardeloos. Mijn kennis van de industrie bleek een nuttige aanvulling bij bureau Lucht, zowel qua contacten als qua kennis van hoe de industriële wereld in elkaar zit."

Naam : Martijn van der Hoek

Leeftijd : 32

Functie : 1^e medewerker

 Toezicht en Handhaving

Afdeling : Gemeenten/MKB



“VAAK WAS HET NACHTWERK”

“Mijn masteropleiding Milieurecht aan de Universiteit van Tilburg heb ik helemaal in de avonden en weekenden gedaan, naast een fulltime baan. Ik begon in 2006, toen ik werkte als bodemadviseur bij Mos Grondmechanica B.V. Daar merkte ik dat juridische kwesties erg belangrijk waren, milieurecht leek me handig. Eenmaal begonnen, vond ik de studie nog veel interessanter dan ik had verwacht. Daardoor hield ik het goed vol, al was het vaak nachtwerk. Binnenkort rond ik mijn scriptie af.

Juridisch werk

Toen ik begin 2007 solliciteerde bij de DCMR heb ik meteen gezegd dat ik rechten studeerde, en dat ik daar later ook in de praktijk wilde brengen. In het begin kon ik binnen de DCMR nog niet heel veel met mijn juridische kennis. Maar vorig jaar was er een tekort aan juristen en kon ik een dag per week juridisch werk gaan doen. Sinds dit jaar werk ik vast voor de helft van mijn tijd als juridisch medewerker. Voor de andere helft ben ik formeel nog toezichthouder, maar tijdelijk spring ik bij in het regiebureau voor de Wabo (Wet algemene bepalingen omgevingsrecht).

Voor mij is het perfect dat ik al tijdens mijn studie juridische werkervaring op doe. Ik leer er heel veel van. Vooral het meer pragmatische juridisch denken leer je pas echt in de praktijk. De DCMR profiteert trouwens ook van mijn studie: mijn scriptie gaat over de Wabo, die kennis komt binnen het Wabo-regiebureau goed van pas. Eigenlijk is het dus een 'win-winsituatie'.

Kruisbestuiving

Het combineren van de functies van toezichthouder en juridisch medewerker vind ik erg leuk maar het vraagt wel veel flexibiliteit. De ene dag communiceer je in jip-en-janneketaal, de andere dag schrijf je ingewikkelde juridische stukken. Op den duur wil ik de overstap maken naar een volledige functie als juridisch medewerker. Toch vind ik het waardevol om op verschillende afdelingen te werken. Voor een probleem van een collega op de ene afdeling, heeft een collega op de andere afdeling soms een oplossing. Ik kan die collega's met elkaar in contact brengen.”