



# ‘Samen in beweging’

Sociaal jaarverslag 2017

## Inhoud

Waarnemend gemeentesecretaris Ditta Cazemier - 4

In beweging - 5 - 8

Gezondheid - 9

Wethouder Dieke Frantzen - 10

Mobiliteit - 11

Persoonlijke ontwikkeling - 12 - 13

Uitdaging - 14 - 15

Interne verhuizing - 16 - 17

Trainen en opleiden - 18 - 19

Kansen en mogelijkheden - 20 - 21

Samenwerking - 22 - 23

Blik op de toekomst - 24

## Woord vooraf

Voor je ligt het sociaal jaarverslag van de gemeente Steenwijkerland over 2017. Geen brij aan cijfers en ellenlange teksten. Voor het derde jaar op rij kiezen we voor korte verhalen uit de praktijk. En daarom laten we collega's aan het woord. Zij weten tenslotte als geen ander wat we bedoelen met de titel van dit kleurrijke magazine: Samen in beweging.

Dat Samen in beweging nemen we letterlijk én figuurlijk. Want beide hebben een positief effect op hoe je in je vel zit en het plezier dat je in je werk hebt. In dit jaarverslag lees je daarom over fit en vitaal én over kansen en mogelijkheden.

Bij een aantal onderdelen zie je een stempel met de tekst 'Kernwaarde'. Je zult er in totaal vijf aantreffen. Het zijn de kernwaarden die we als organisatie hanteren. Vaardigheden of noem het uitgangspunten die we belangrijk vinden voor ons werk:

- ▶ Luisteren
- ▶ Presenteren
- ▶ Verbinden
- ▶ Durven
- ▶ Leren

We wensen je veel leesplezier.

**Samen in  
beweging  
nemen we  
letterlijk én  
figuurlijk**



## Ditta Cazemier

Waarnemend algemeen directeur/  
gemeentesecretaris  
in de periode van september 2017 –  
maart 2018

### 'Je kunt zonder meer stellen dat...

... 2017 een roerig jaar geweest is. Of eigenlijk moet ik zeggen: een jaar waarin we als organisatie flink in beweging waren. Een traject als een organisatie-ontwikkeling doe je niet zomaar. Daar hebben we met elkaar de tijd voor genomen. Er zijn veel gesprekken geweest, workshops, bijeenkomsten in allerlei vormen om te kijken hoe we onze organisatie zo optimaal mogelijk konden inrichten. Iedereen heeft daar zijn of haar bijdrage aan kunnen leveren. Intensief maar noodzakelijk. Natuurlijk brengt verandering ook onzekerheid met zich mee, maar eigenlijk is het allemaal toch redelijk als vanzelfsprekend gegaan.'

### Wat ik mooi vind...

... is dat tijdens het hele traject – dat de nodige energie, inspanning en betrokkenheid heeft gevraagd - het werk gewoon doorging. Dat klinkt logisch, maar is toch wel bijzonder vind ik. Iedereen was en is zich ervan bewust, dat we ten dienste staan van onze inwoners en ondernemers. Goed om te constateren, want veranderingen én nieuwe ontwikkelingen zullen er ook in de toekomst steeds blijven komen. Onze organisatie is flexibel genoeg om dat aan te kunnen.'

### 'De interne verhuizing...

... was een logisch gevolg van de nieuwe inrichting van onze organisatie. Ons uitgangspunt? Collega's die in hetzelfde proces werken, zitten zoveel mogelijk bij elkaar. En dat betekende een verschuiving van werkplekken. In de laatste maanden van 2017 zijn een flink aantal collega's druk bezig geweest om dat in goede banen te leiden. Ook dat vraagt om een zorgvuldige voorbereiding.'

### 'Terugkijkend op 2017...

... hebben we op veel terreinen mooie resultaten neergezet. Er is een hoop werk verzet. Projecten zijn tot een succesvolle realisatie gebracht en nieuwe initiatieven op poten gezet. Daarbij hebben we veel geïnvesteerd in participatie. We waren daarmee al een flink stuk op weg en hebben er in 2017 nog een extra tandje bijgezet. Mooi om te constateren.'

**'Onze organisatie is flexibel genoeg om veranderingen aan te kunnen'**

## In beweging

Lekker in je vel zitten en plezier hebben in je werk. Dat wil toch iedereen? Daarom besteden we er in ons personeelsbeleid veel aandacht aan. Bijvoorbeeld door te zorgen voor goede arbeidsvoorwaarden, door medewerkers de ruimte te geven om zich te ontwikkelen én door oog te hebben voor een goede balans tussen werk en privé. Investeren in gezondheid hoort daar wat ons betreft gewoon bij. Want fysiek fit zijn en mentaal tegen een stootje kunnen, daar plukt toch iedereen de vruchten van?



## Grietje Boxum

Administratief medewerker

### 'Al zolang ik me kan herinneren...

... doe ik mee aan de NK Veldloop voor ambtenaren. Ik was destijds een van de aanjagers om er als gemeente aan mee te gaan doen en sindsdien coördineer ik de Steenwijkerlandse deelname. Dat het op mijn bordje lag, was op zich niet logisch – ik werkte destijds bij het cluster belastingen – maar ik ben een echte regelneef.

Nu vinden collega's het als vanzelfsprekend dat ik het oppak; ik werk inmiddels al jaren op het vakgebied sport. Maar het blijft vrijwilligerswerk.'

### 'We gingen jarenlang...

... met een grote groep op pad. Een man of twintig in de bus. Tegenwoordig doen we met minder collega's mee. Ook hier slaat de vergrijzing toe. Je kunt kiezen uit 6, 9 of 12 kilometer hardlopen of – en dat is sinds kort – 6 of 12 kilometer wandelen. Elke keer is het in een andere gemeente. Als het ver weg is, doen we er een hotelovernachting bij. Dat betaal je uiteraard zelf. Een voordeeltje is er wel te behalen: ben je lid van de personeelsvereniging, dan wordt het inschrijfgeld voor het NK Veldloop voor je betaald. De gemeente betaalt de reiskosten, de rest is voor jezelf. Steenwijkerland doet het niet verkeerd. We hebben al twee keer een Nederlands kampioen geleverd. En dat met zo'n 4.000 deelnemers.'

### 'Het is ontzettend...

... gezellig om met elkaar sportief bezig te zijn. Omdat we het juist niet over het werk hebben, leer je elkaar ook 'ns op een andere manier kennen. Als er een evenement is, maak ik collega's erop attent en bij voldoende interesse, coördineer ik het graag. Zo hebben we meegedaan aan volleybaltoernooien, de Nijmeegse vierdaagse en andere wandel-evenementen. In een gemeentelijke outfit. Dat hoeft niet, maar het bindt ons wel.'

### 'In de pauze...

... loop ik eens per week een flinke ronde. Gewoon even eruit en de gedachten op iets anders. Ook dat vind ik sportief bezig zijn. In het kader van 'ken je omgeving' deden we met collega's een keer een 'ronde pontje' met een bourgondisch karakter. Zo'n 35 kilometer op de fiets door onze mooie gemeente. En dan zitten het pontje van Jonen én een aantal terrasjes, uiteraard in de route.'

**'Steenwijkerland heeft al twee keer een Nederlands kampioen geleverd'**



## In beweging

### Voor herhaling vatbaar...

Een groot succes. Dát was de eerste editie van de Week van de Vitaliteit. Een week lang aandacht voor wat gezonde voeding én bewegen met je gezondheid doen. Met workshops als 'van stress naar balans' en 'slaap en vitaliteit'. Met informatie over hoe je op een gezonde manier gewicht kunt verliezen en persoonlijk voedingsadvies. Met lunchwandelingen in de frisse buitenlucht en looproutes in het gemeentehuis. En tips over hoe je met een zittend beroep tóch kunt bewegen. Als klap op de vuurpijl de health check door doktersassistenten in opleiding van het Deltion College. Het resultaat? Zo'n 190 collega's gaven zich op voor de health check. En ook bij de andere activiteiten waren veel deelnemers en positieve reacties. Kortom, voor herhaling vatbaar!

### Leuk om te weten...

Onderdeel van de Week van de Vitaliteit was ook een enquête over je leefstijl. Enkele uitkomsten?

- ▶ Zo'n 60% haalt de Nederlandse Norm Gezond Bewegen
- ▶ Ruim 50% heeft een goed BMI (Body Mass Index)
- ▶ 44% heeft licht tot zwaar (1,6%) overgewicht
- ▶ De meeste deelnemers aan de enquête zijn niet-rokers

**'Goede werk-omstandigheden. Daar hoort een Week van de Vitaliteit gewoon bij!'**



### Michiel Veldman

*Juridisch-administratief medewerker*

#### 'Ik had op tv iets gezien...

... over een 7 minutes workout; in 7 minuten alle spieren dusdanig trainen, dat het gelijk staat aan 1 uur sporten. Je hoort van collega's vaak, dat ze best wel willen bewegen maar er gewoonweg geen tijd voor hebben. Dan is deze workout echt een uitkomst. Ik heb vervolgens informatie opgezocht, zelf een training in elkaar gezet en P&O benaderd met de vraag of we dit niet aan collega's konden aanbieden. Zij vonden het een mooi vervolg op de Week van de Vitaliteit die we hadden gehad.'

#### 'En zo kwam het...

... dat ik elke maandag om 12.00 uur aan een groep van zo'n 15 man (en vrouw) een workout gaf. Was ik er een keertje niet, dan nam iemand van het Bewegteam het van mij over. Helaas gooide de zomervakantie roet in het eten. Logisch dat er in die periode minder belangstelling is, maar daarna kwam de loop er niet meer in. Jammer, want even achter je beeldscherm weg, 7 minuten bewegen en je kunt daarna weer met meer energie aan de slag. Als collega's een herstart willen, dan hoor ik het graag.'

#### 'Voor mij is bewegen...

... heel belangrijk geworden. Natuurlijk deed ik vroeger ook wel aan sport, maar nu loop ik vijf keer per week hard als training en doe ik daarnaast mee aan wedstrijden. Liep ik voorheen langere afstanden – en ja, ik ben inderdaad een keer Nederlands Kampioen bij de NK Veldloop geworden – nu concentreer ik me op de 1500 en 800 meter. De grote ommekeer was voor mij die keer dat ik meedeed aan de Amstel Gold Race, een wedstrijd voor racefietsers. Halverwege dacht ik – uitgeput en bijna wanhopig – 'als ik nu de eindstreep haal, stop ik met roken'. De finish heb ik op m'n tandvlees gehaald en daarna ben ik cold turkey gestopt. Ik voel me er een stuk fitter door, zeker nu ik met het sporten erbij echt een andere leefstijl heb.'

**'Bewegen is voor mij heel belangrijk geworden'**

### DE CIJFERS

Het ziekteverzuim laat in 2017 met 5,0% een lichte daling zien.

Het jaar ervoor lag het percentage nog op 5,3%.

## In beweging

### Pak eens wat vaker de fiets!

Geen files en geen parkeerproblemen. Goed voor je gezondheid én het milieu. Allemaal redenen om eens wat vaker de fiets te pakken. Ook naar je werk. Met een aantrekkelijke regeling proberen we dát te stimuleren.

**'In de praktijk komt m'n regenpak zelden uit de tas'**

### René Wouterson

Teamleider

#### 'Een fanatieke mountainbiker...

... zo kun je me wel noemen. Hoewel ik moet bekennen, dat nu m'n fietsmaatje even uit de running is, het best lastig is om alleen op de fiets te stappen. Samen is toch leuker en bovendien is het een stok achter de deur. Heb je een keer geen zin, dan ga je wel want er staat tenslotte iemand op je te wachten. In de winter stap ik zo'n vijf keer per week op de hometrainer. Even een uurtje aan de bak. Dan maak ik zo'n 25 kilometer. In de zomermaanden pak ik op de woensdagavond en de zondagochtend m'n mountainbike. Naast de reguliere rondjes, fiets ik ook uitgezette tochten. Zo heb ik ook een keer in Spanje gefietst, de bergen in. Dat was weer een nieuwe ervaring.'

#### 'Omdat ik in Steenwijk woon...

... vind ik het heel normaal om op de fiets naar het werk te komen. Weer of geen weer. Het zijn maar 8 minuutjes, enkele reis. In de praktijk komt m'n regenpak zelden uit de tas. Ik maak dankbaar gebruik van de fietsregeling die er is. Je kunt zelf een fiets kopen en profiteert vervolgens van een belastingvoordeel. Het is een mooie regeling om het fietsen te stimuleren.'

#### 'Ik merk dat fietsen...

... me energie geeft. Mijn ervaring is, dat een goede conditie ervoor zorgt dat je je beter voelt. Ik kan er over meepraten, denk ik. Ik ben met het fietsen begonnen, nadat ik gestopt was met roken. In eerste instantie om kilo's kwijt te raken, maar ik merk dat beweging je ook mentaal goed doet. En dan hoef je heus geen sportfanaat te zijn. Het werkt wel motiverend om het samen met anderen te doen. Ik zou het best leuk vinden als op de zondagochtend meer collega's bij het mountainbiken aansluiten.'



## Gezondheid

Gezondheid is veel meer dan 'niet ziek zijn'. En daarom kijken we naar het totale plaatje. Voorkomen is tenslotte beter dan genezen. En als iemand ziek is of een beperking heeft, kijken we naar wat nog wél kan. Zo proberen we er voor iedereen het beste uit te halen. Van verzuim naar inzetbaar.

### DE CIJFERS

De laatste 5 jaar ligt de gemiddelde leeftijd stabiel op 47 jaar. In totaal 19 collega's deden mee aan het Generatiepact. Een aantrekkelijke regeling voor 58-plussers om minder te gaan werken. In 2016 lag het aantal deelnemers op 11.

### Lex van den Bosch

Bedrijfsarts

#### 'Vergeleken bij vroeger...

... leven we nu écht in een andere tijd. Destijds koos je een beroep en met de vaardigheden die je had, kon je vervolgens 30 jaar uit de voeten. Tegenwoordig zijn er zoveel meer aspecten waar je mee te maken krijgt. Netwerken, communicatie, begrijpen wat de klantvraag is, de maatschappij die meer van je vraagt. De psychische belasting is groter geworden. En dat terwijl de automatisering er juist voor heeft gezorgd, dat het werk fysiek minder zwaar is. De leerbaarheid en trainbaarheid van medewerkers wordt belangrijker dan die allereerste vaardigheden waar ik het net over had.'

#### 'Op die veranderde maatschappij...

... zul je ook je personeelsbeleid moeten aanpassen. Natuurlijk wordt verzuim ook veroorzaakt door lichamelijke ongemakken en ziekten. Maar net zo vaak moet het gezocht worden in de psychische gezondheid. Trainingen over hoe om te gaan met stress, mindfulness, zullen veel meer een positief effect hebben op het ziekteverzuim dan het stimuleren van meer beweging en gezond eten. Zonder die laatste twee te kort te doen natuurlijk.'

#### 'Ook aandacht voor...

... de thuissituatie van medewerkers is belangrijk. Als iemand privé zorgen heeft, bijvoorbeeld om een ziek kind of een scheiding, dan heeft dat gevolgen voor de mentale gesteldheid. Als werkgever is het daarom zaak om te weten

wat er privé bij iemand speelt. Soms hebben leidinggevenden daar moeite mee, willen ze niet bemoeizuchtig overkomen, maar ik raad het gemeenten aan: richt dáár je pijlen op want daar is winst te behalen. Om die reden ga ik ook op huisbezoek. Dan zie je hoe de thuissituatie is. Belangrijk, want ook dat is een bepalende factor voor hoe iemand in z'n vel zit.'

#### 'Als werkgever doet Steenwijkerland...

... het best goed vind ik. Als je kijkt wat er mogelijk is als iemand speciale wensen heeft; een andere stoel, een aangepast toetsenbord. En ook naar faciliteiten als thuiswerken en flexibele werktijden. Daar wordt goed op geïnvesteerd. Er is geen groot werkgerelateerd ziekteverzuim en dat is mooi om te constateren. Zeker in een tijd van een organisatieontwikkeling. Waar de plus zit? In extra aandacht voor de privésituatie en de psychische gezondheid van medewerkers. Dat betaalt zich dubbel en dwars terug. Daar ben ik van overtuigd.'

**'Ook de thuissituatie is een bepalende factor'**





## Dieke Frantzen

Wethouder bedrijfsvoering

### 'Samen verder groeien...

... dat is de titel van het boekje dat alle medewerkers eind 2017 hebben gekregen. Als afsluiting van een jaar waarin veel gebeurd is als het om onze gemeentelijke organisatie gaat. Rollen en verantwoordelijkheden zijn veranderd én er is een nieuwe organisatiestructuur gekomen. Wat ik zo mooi aan het boekje vind, is dat het daarin nu eens niet om de organisatie als geheel gaat maar om jezelf. Soms weet je zelf ook niet precies waar je weerstand tegen een verandering vandaan komt. En ook niet hoe je dat tot iets positiefs kunt ombuigen. Begrijp me goed, het is niet verkeerd om weerstand te hebben. Verandering brengt tenslotte ook onzekerheid met zich mee. Waar het om gaat, is dat je het er met elkaar over hebt. Het boekje is daarbij een mooi hulpmiddel. Er staan tips in voor je persoonlijke ontwikkeling, over hoe je het beste uit jezelf kunt halen en ook wat je kan helpen om goed in je vel te zitten.'

### 'Ik heb gezien dat...

... onze organisatie enorm veel souplesse heeft. De maatschappij vraagt veel van ons, wil meer zeggenschap en zelf doen. Het past bij de huidige tijd. Dat betekent niet, dat het ook vanzelfsprekend is dat we dat aan kunnen. Het vraagt om een omschakeling. Van iedereen in het speelveld. Ik vind het mooi om te zien, dat die beweging er is bij ons. We schuwen veranderingen niet, maar gaan niet over één nacht ijs.

Zorgvuldigheid én oog voor de menselijke maat is en blijft ons uitgangspunt.'

### 'Het afgelopen jaar...

... hebben we naast de organisatieontwikkeling natuurlijk ook aan andere zaken de nodige aandacht besteed. Bijvoorbeeld aan veiligheid. En dan heb ik het over de wijze waarop we met de (persoons)gegevens omgaan die we als gemeente in ons bezit hebben. Daar moeten we zorgvuldig mee omgaan en beschermen tegen misbruik. Inwoners en ondernemers moeten er vanuit kunnen gaan, dat hun gegevens bij ons in goede handen zijn. Voor ons betekent dat: je bewust zijn van de noodzaak van een goede gegevensbeveiliging. Het hoort bij een betrouwbare overheid.'

### 'Ik kijk met...

... waardering naar de flexibele houding van onze medewerkers. Ondanks de veranderingen, hebben we veel klaargespeeld. Dat geeft eens te meer aan, dat de kracht van een organisatie toch echt in de medewerkers zelf zit.'

**'Ik heb waardering voor de flexibele houding van onze medewerkers'**

## Mobiliteit

Een dagje meelopen met een collega? Meekijken in de keuken van een andere organisatie? Tijdelijk aan de slag met een leuke klus? Of, een overstap maken naar een heel nieuw werkveld? Bij ons krijg je de ruimte. Niet alleen binnen onze eigen organisatie, maar ook daarbuiten. Daarom zijn we ook aangesloten bij Talentenregio, een samenwerkingsverband tussen gemeenten en provincie.



**'Een mooie ervaring die naar meer smaakt'**



**'Soms had ik wel drie afspraken tegelijk'**

## Henk Demkes

Waarnemend concernmanager in de periode van september 2017 – maart 2018

### 'Als teamleider...

... binnen het sociaal domein voel ik me nog steeds als een vis in het water. Maar ambitie heb ik ook. Nieuwe uitdagingen aangaan en over de grenzen heen kijken. Die wens heb ik ook wel uitgesproken. Zo heb ik al een aantal klussen in regioverband achter de rug. De vraag of ik tijdelijk de functie van concernmanager wilde invullen, sloot daar mooi op aan. En dus heb ik meteen volmondig 'ja' gezegd.'

### 'Tijd om in te werken...

... was er niet, maar dat heb ik niet als gemis ervaren. In mijn rol als teamleider zat ik al bij de overleggen met de portefeuillehouders, wist ik wat er speelde. De overgang ging daarom redelijk geruisloos. Wat ik wél merkte, is dat je als concernmanager veel meer bezig bent het leggen van onderlinge verbanden en nadenkt over de koers die we als organisatie varen. En dat is ook wel logisch.'

### 'Ik heb het...

... met veel plezier gedaan en heb er zeker ook van geleerd. Zo ben ik bijvoorbeeld scherper geworden op rollen en verantwoordelijkheden. En ook bekijk ik de zaken in een breder perspectief. Ik vind het geweldig dat onze organisatie je zulke kansen geeft. Het was een mooie ervaring die naar meer smaakt. Aan de andere kant blijft het sociaal domein trekken. Zeker omdat dit vakgebied ook de komende jaren nog volop in beweging zal zijn.'

## Marianne Lindeboom

Waarnemend teamleider in de periode van september 2017 – maart 2018

### 'Ik was nog maar net een half jaar...

... als teamcoördinator van de Wmoe Jeugdconsulenten bij de gemeente aan de slag, toen Henk Demkes me vroeg of ik wat taken van hem wilde overnemen. Hij zou tijdelijk de plek van concernmanager Ditta Cazemier invullen, die waarnemend gemeentesecretaris werd. En hoewel ik zelf nog in m'n inwerkperiode zat, leek het me leuk en een mooie kans. Ik realiseerde me eigenlijk pas dat ik waarnemend teamleider werd, toen het formeel werd aangekondigd in een mail aan m'n collega's.'

### 'Een mooie en leerzame ervaring...

... vond ik het. De rol van teamleider was niet helemaal nieuw voor me. Het sloot op zich aan bij de functie die ik had voordat ik bij de gemeente kwam. Kennelijk was er genoeg vertrouwen in mij om me hiervoor te vragen. Dat doet je natuurlijk goed. Ik merkte wel, dat m'n agenda behoorlijk vol stroomde. Soms had ik wel drie afspraken tegelijk. Dat kwam, omdat m'n eigenlijke werk gewoon doorging. Ik deed het erbij.'

### 'Gelukkig...

... bleef Henk op de achtergrond beschikbaar. Voor mij was het flink aanpoten. Natuurlijk wil je beide functies zo goed mogelijk doen, maar je moet prioriteiten stellen als de tijd schaars is. Dat was soms wel lastig, maar ik had het zeker niet willen missen. Als teamleider zat ik weer bij andere overleggen en daardoor heb ik veel collega's en werkvelden leren kennen. Dat kan ik in mijn eigen functie weer goed gebruiken.'

## DE CIJFERS

### Externe mobiliteit

	2013	2014	2015	2016	2017
Aantal nieuwe medewerkers	3	13	19	19	47
Aantal medewerkers uit dienst	24	24	13	16	36

## Persoonlijke ontwikkeling

Ruimte om jezelf te ontwikkelen. Dát vinden we niet meer dan logisch. Wil je kunnen inspelen op wat er om je heen gebeurt, moet je wél weten wat er leeft. Daarom houden we onze blik naar buiten. Maken we ons nieuwe vaardigheden eigen en moeten we soms oude gewoonten afleren. Zo blijven we flexibel, houden we verbinding met onze omgeving en bewegen we mee.



### Willie van der Spek

*Beleidsmedewerker Wmo*

#### 'Ik had gesolliciteerd...

... maar kreeg de baan niet. Althans, niet de baan waarop ik had geschreven. Die ging naar iemand met meer ervaring. Kennelijk had ik wel een goede indruk gemaakt, want ze vroegen me of ik als medewerker maatschappelijke ontwikkeling aan de slag wilde. Een ondersteunende functie, maar wel eentje in hetzelfde vakgebied. Natuurlijk zei ik meteen 'ja'. Ondanks dat het een 1-jarig contract was en het om een functie ging waarbij ik bovenformatief was, zoals dat heet. Geen zekerheid dus, maar dat nam ik graag voor lief. Het was mijn kans om werkervaring op te doen.'

#### 'Het voelt goed...

... als je merkt dat er in je wordt geïnvesteerd. Ik was er eigenlijk net een jaartje te oud voor, maar ik kreeg de kans om mee te doen aan het Jong Talent Programma. Dat houdt in, dat je samen met trainees en andere jonge collega's een leertraject krijgt. Je trekt samen op, volgt trainingen en cursussen die vooral gericht zijn op persoonlijke ontwikkeling. Nu dat traject voor mij is gestopt, richt ik me op het concernopleidingsprogramma. Ik doe aan veel trainingen mee. Zoek uit wat mij interessant lijkt en wat me verder brengt in m'n ontwikkeling. Er zitten genoeg interessante cursussen tussen.'

#### 'Ik ben heel blij...

... met de ruimte die ik heb gekregen. Ik mocht me overal mee 'bemoeien' en kon veel dingen naar me toe trekken. 'Laat maar zien wat je kunt', zeiden ze. Bij m'n teamleider heb ik na een tijdje aangeven dat ik klaar was om een volgende stap te maken. Noem het toeval of niet, maar kort daarna kwam de functie vrij waar ik oorspronkelijk op had gesolliciteerd: die van beleidsmedewerker Wmo. En die baan heb ik gekregen. Vooraf had ik dat nooit durven dromen, maar ik heb gemerkt dat als je echt wilt er heel veel mogelijk is.'

**'Als je wilt,  
is er heel  
veel  
mogelijk'**

## Persoonlijke ontwikkeling

### Jantsje Vriesema

*Casemanager Ruimtelijke Ordening*

#### 'Mij werd gevraagd...

... of het Hartmans netwerk niet iets voor mij zou zijn. Dat is een landelijk netwerk voor medewerkers van overheidsinstellingen. Je mag daarvoor niet ouder zijn dan 35 jaar. De groep bestaat uit maximaal 24 leden en het is zo geregeld dat er elk jaar 7 leden bijkomen en dus ook 7 vertrekken. Het gaat allemaal heel officieel. Je moet door je gemeente worden voorgedragen. En dat is ook gebeurd. Ik was natuurlijk niet de enige in Nederland die een plekje wilde bemachtigen.'

#### 'De selectie was...

... best een uitdaging. Je moest jezelf presenteren. De meesten hadden dat gedaan via een filmpje. Op zich leuk, maar ik wilde iets doen wat meer bij mij paste. De Sinterklaasperiode was net aangebroken en dus koos ik voor een cadeautje met een gedicht. Dat cadeautje was een mok met een foto van mezelf tijdens het zeilen, een grote hobby. En in het gedicht heb ik me voorgesteld. Toch wel tot mijn verbazing ging ik door naar de volgende ronde. Die bestond uit een pitch, waarbij je aan de hand van een voorwerp iets over jezelf moest vertellen. Vervolgens was er nog een gesprek.'

#### 'Ik voelde me...

... wel een beetje een vreemde eend in de bijt. Dat begon al op de parkeerplaats. Mijn kleine autootje stak schril af bij het overige wagenpark. Ook vroeg ik me af, of ik het allemaal wel professioneel genoeg deed. Mijn afwijkende aanpak werd kennelijk toch gewaardeerd, want ik werd geselecteerd. Daar was ik blij mee, want het leek me interessant en leerzaam om met een groep mensen die allemaal in overheidsland werken, ervaringen uit te wisselen en te sparren.'

#### 'In de praktijk...

... merkte ik, dat ik er iets anders in stond dan de rest. Ik wilde graag casussen bespreken en horen hoe anderen dat zouden aanpakken. Dat kwam niet zo uit de verf. Het is een leuke groep mensen, maar uiteindelijk heb ik besloten om er niet mee door te gaan. Je moet elkaar wel iets kunnen bieden, vind ik. Gelukkig krijg ik binnen mijn eigen functie volop de ruimte om mezelf te ontwikkelen. Daar richt ik me nu op.'

**'Mijn  
afwijkende  
aanpak werd  
kennelijk  
gewaardeerd'**



### DE CIJFERS

**Werken en leren tegelijk.**  
**Hoe mooi is dat? In 2017 grepen in totaal 8 trainees deze kans met beide handen aan. Dat waren er 3 meer dan het jaar ervoor.**  
**Tegelijkertijd kregen 7 stagiaires de kans om de opgedane theoretische kennis om te zetten in de praktijk. In 2016 lag dat aantal op 20.**



## Uitdaging

De juiste mensen op de juiste plek. Bij ons is dat geen loze kreet. We vinden het niet meer dan logisch. En dan is ervaring niet altijd doorslaggevend. Talent, mentaliteit, inzet en lef vinden we minstens zo belangrijk. Eruit halen wat erin zit ook. Alleen dán kunnen we tenslotte voldoen aan de vraag die inwoners en ondernemers aan ons stellen. Dat betekent dat we investeren in opleiding én in mobiliteit. Want meegroeien betekent inzetbaar zijn én blijven.

### DURVEN

Heb jij lef? Dan herken je je vast in (een van) de volgende uitspraken:

- ▶ Ik durf iets nieuws te doen en daarbij fouten te maken
- ▶ Ik durf kritische vragen te stellen aan mijn leidinggevende
- ▶ Ik durf mijn twijfels te delen en steun te zoeken
- ▶ Ik durf buiten de gebaande paden te gaan als de situatie daarom vraagt
- ▶ Ik durf iets naar voren te brengen, ook als ik het niet zeker weet
- ▶ Ik durf grenzen te stellen en 'nee' te zeggen als het niet anders kan

**'De zorg voor onze inwoners staat voorop'**

### Eddie Koopmans

*allround medewerker bouw- en woningtoezicht*

### Rita van Klinken

*Wmo-consulent*

### Fleuranne de Groot

*allround juridisch beleidsmedewerker toezicht en handhaving*

#### 'Een laatste strohalm...

... zo zag de GGD (team Via) ons bij een casus waarbij iemand in een ernstig vervuilde woning leefde en heel veel spullen om zich heen had verzameld. Dat laatste noemen we hoarding. De GGD probeerde op basis van vrijwilligheid in te grijpen, maar dat lukt niet altijd bij mensen die in dit soort situaties leven. Vaak is sprake van een psychische stoornis of komen ze liever niet met zorg in aanraking. Na de noodoproep van de GGD keken we elkaar bij de gemeente aan. Op wiens bordje hoort dit? Toezicht en handhaving? Of is het toch meer een zorgvraag? En wie pakt het dan op? Het zette ons wel aan het denken.'

#### 'Een rondje langs Nederlandse gemeenten...

... leerde ons, dat er nog nauwelijks gemeenten zijn die voor dit soort situaties iets geregeld hebben. De trieste consequentie daarvan is, dat deze mensen tussen wal en schip raken. Een woningcorporatie kan iemand het huis uitzetten, maar daarmee help je iemand niet verder. We hebben aan de hand van een concrete casus het heft in handen genomen. Fleuranne was daar in de grote trekker. Ons was al snel duidelijk, dat je in dit soort situaties elkaar nodig hebt. We zijn in gesprek gegaan met alle partijen die hierin een rol hebben en hebben vervolgens zelf een protocol gemaakt.'

#### 'De oprichting van...

... een projectgroep was daar een rechtstreeks gevolg van. Hierin zijn alle geledingen vertegenwoordigd, zoals politie, brandweer, GGZ, GGD, toezicht en handhaving, de Wmo-consulenten en collega's van openbare werken. De GGD, die er tot dat moment alleen voor stond, was blij dat hun signalen serieus genomen werden. Is er sprake van woonoverlast in de vorm van ernstige vervuiling of hoarding, dan bespreken

we dat in de projectgroep. Juist omdat iedereen nu bij elkaar zit, kunnen we alle kanten belichten en samen afspraken maken over hoe we het gaan aanpakken.'

#### 'Als er een vermoeden is...

... dat iemand door vervuiling of hoarding in een onveilige situatie leeft, dan moet dat natuurlijk eerst worden 'bevestigd' voordat je tot actie over kunt gaan. Uiteindelijk kan iemand tijdelijk het beheer en zeggenschap over zijn woning kwijtraken. Dat is een zwaar middel inderdaad en dat gebeurt ook niet zomaar. Dan is er echt wel iets aan de hand. Als we zo'n huis binnenkomen, weet je soms niet wat je ziet. Het is best heftig om te beseffen dat er mensen zijn die in dit soort omstandigheden leven. Je moet mentaal wel sterk in je schoenen staan.'

#### 'We merken dat...

... collega's in het begin moeite hadden met onze aanpak. Vergeet niet dat als er een interventie is, we op dat moment alleen daar mee bezig zijn. Ons reguliere werk komt dan op nummer twee en dat betekent dat collega's moeten bijspringen. Daar was niet iedereen even blij mee. Ook vroegen ze zich af of het wel de taak van de gemeente is. Onbekend maakt onbemind, dat ging ook hier op. Gelukkig komt er steeds meer begrip én waardering voor de wijze waarop we deze problematiek oplossen. De zorg voor onze inwoners staat voorop. En daarin gaan we ver. Natuurlijk moet je ingrijpen als er een

onveilige situatie is, maar je kunt dat wel met beleid doen. We halen een woning leeg, maken het schoon en richten het daarna met de eigen spullen van de bewoner ook weer in. We hangen de schilderijtjes weer op en zorgen voor een gevulde koelkast. Zo brengen we de toch wel harde maatregel zacht ten uitvoer. Met steeds in ons achterhoofd de gedachte, dat niemand zo wil leven. Ook na de interventie blijven ze bij ons in beeld en bieden we hulp aan. Die nazorg is ontzettend belangrijk. Doordat we daar met elkaar in investeren, maken we ook écht een verschil.'

#### 'In Nederland...

... is onze aanpak vrij uniek. We worden dan ook vaak benaderd met de vraag om onze werkwijze bij andere gemeenten toe te lichten. Fleuranne geeft er inmiddels ook les over bij een post HBO-opleiding voor mensen van woningbouwverenigingen, gemeenten en politie. Voor ons een bevestiging dat we op de goede weg zitten. Jaarlijks zijn er zo'n 10 gevallen waarbij we interveniëren. Ons doel is om nog meer bekendheid aan onze projectgroep te geven. Bijvoorbeeld door het instellen van een meldpunt. Vaak merk je dat burens zich schuldig voelen. Soms hebben ze niets gemerkt, maar in veel gevallen weten ze niet waar ze zich moeten melden. Dat is jammer, want we willen iedereen die in zulke omstandigheden leeft in beeld hebben, om ze verder te kunnen helpen.'



V.l.n.r.  
Rita van Klinken,  
Fleuranne de Groot  
en Eddie Koopmans.  
Niet op de foto, wel  
in de projectgroep:  
Jorine Brouwer

#### DE CIJFERS

	2015	2016	2017
Medewerkers met vast dienstverband	298	293	269
Medewerkers met tijdelijk contract	28	40	35
Aantal 'fulltimers'	203	206	190
Aantal 'parttimers'	123	127	154



## Interne verhuizing

Als je je organisatie opnieuw inricht, is het logisch dat je ook een blik werpt op de huisvesting. Er zijn tenslotte nieuwe teams ontstaan. Voldoet de indeling van de werkruimten dan nog? Zit iedereen nog wel op de juiste plek? Meestal moet je dan constateren, dat een interne verhuizing noodzakelijk is. Ons uitgangspunt? Collega's die onderdeel zijn van hetzelfde team zitten zoveel mogelijk bij elkaar. Wel zo efficiënt vinden we.

### PRESTEREN

- Stel prioriteiten
- Hou je aan je afspraken
- Zet je ambitie om in doelen en concrete resultaten
- Neem verantwoordelijkheid



Links Fons Damhuis,  
rechts Bob van Dam

### DE CIJFERS

Leeftijdsoopbouw	2014	2015	2016	2017
< 25 jaar	2	2	3	6
25-35 jaar	38	36	36	41
35-45 jaar	93	77	74	75
45-55 jaar	119	118	125	120
55-60 jaar	38	54	56	64
60 jaar en ouder	30	39	39	38

## Bob van Dam en Fons Damhuis

*Medewerkers facilitaire dienst*

### 'We zijn pas later...

... op de rijdende trein gesprongen. Op dat moment was al bekend welke eenheid in welk deel van het gemeentehuis kwam te zitten. Een verhuisplan was er nog niet. Daarin staat onder andere hoe je het logistiek allemaal gaat regelen. Niet geheel onbelangrijk dus. Wij werden gevraagd om ook een deel van de coördinatie van de verhuizing op ons te nemen. Dat is best een uitdaging als er al het een en ander op gang is gebracht zonder dat je daarbij betrokken bent geweest. Voor ons geen belemmering hoor. We houden er wel van om met onverwachte situaties te dealen. Voor alles is een oplossing.'

### 'We zijn begonnen...

... met alles in kaart te brengen. Van alle kantoorruimtes hebben we foto's gemaakt, zodat we konden zien wat wáár stond. Vervolgens hebben we in beeld gebracht hoe de situatie ná de verhuizing moest worden. Toen we dat overzicht hadden, zijn we met de teamleiders in overleg gegaan om alles met hen door te nemen. Hoeveel bureaus er nodig waren, hoeveel stoelen, overlegtafels, kasten enzovoorts. Waar we rekening mee moesten houden, of er nog speciale wensen waren. Ook zijn we met onze collega's van ICT en natuurlijk de mensen van het verhuisbedrijf om tafel gegaan om af te stemmen.'

### 'Meer dan 750...

... verhuisdozen hebben we uiteindelijk in de organisatie uitgedeeld. Het mooie was, dat de verhuizing meteen werd aangegrepen om eens goed op te ruimen. Zo zijn er veel fysieke stukken bij onze collega's van het archief afgeleverd. En verder is er 5.000 kilo papier door de versnipperaar gegaan. Al met al heeft dat 20 lege dossierkasten opgeleverd. Een paar daarvan hebben we zelf gehouden, de rest is bij de kringloop beland. Wat dat betreft hebben we echt schoon schip gemaakt.'

### 'Gelukkig hebben we...

... tijdens het hele traject veel medewerking van onze collega's gehad. Zowel van onze collega's uit ons eigen team – zij moesten tenslotte ons gewone werk overnemen – als van de rest van de organisatie. Natuurlijk vroeg er wel eens iemand naar de bekende weg of zagen we mensen met planten sjouwen terwijl de afspraak was dat die juist bleven staan. Maar al met al zijn we blij met hoe het qua samenwerking gelopen is. Alles moest in een vrij korte tijd geregeld worden. De consequentie daarvan was, dat toen de grote verhuisbeweging achter de rug was, de puntjes nog wel op de 'i' moesten. Niet iedereen was daar even blij mee. We hebben ons best gedaan om het allemaal zo snel mogelijk in orde te maken.'

### 'Voor ons was het...

... ontzettend leuk om te doen. We kregen ook veel ruimte om zelf actie te ondernemen. Het waren geen dagen van 8 tot 5. Uiteindelijk moesten er zo'n 200 collega's worden verhuisd. Soms waren we redelijk aan de lat, maar de waardering die we kregen geeft je ook weer vleugels. Leerzaam was het ook. We hebben al wel wat verhuisacties achter de rug, maar je leert er elke keer weer van. De volgende keer? Dan staan we er gewoon weer!'

'De verhuizing heeft 20 lege dossierkasten opgeleverd'



## Trainen en opleiden

Als je zegt dat je een lerende organisatie bent, dan moet je dat ook waarmaken. En dat doen we. Ons concernopleidingsprogramma zit boordevol trainingen en workshops waar iedereen aan mee kan doen. Een uitgebreid aanbod dat aansluit bij de praktijk én bij de wensen van de deelnemers. Niet voor niets een succesnummer, want voor iedereen zit er wel iets leerzaams bij. De animo is groot en er is dan nog een plekje vrij, dan kunnen ook collega's uit Talentenregio aanschuiven.

### LEREN

'Leren is ontdekken dat iets mogelijk is. Leren doe je op verschillende manieren. Door een opleiding of cursus te doen. Door fouten te maken. En je leert ook van elkaar. Leer en ontwikkel je. Groei mee met onze organisatie. Dan groeien we samen verder.'

### DE CIJFERS

In 2017 volgden bijna 240 medewerkers een of meerdere trainingen uit het concernopleidingsprogramma. In vergelijking met de jaren ervoor blijft dat aantal stabiel. Wél steeg de investering in vorming en opleiding van € 354.535 in 2016 naar € 427.867 in 2017. Per medewerker werd in 2017 gemiddeld € 1.243 uitgegeven. Dat is zo'n € 200 méér dan het jaar ervoor.



### Karin Peters

Secretaresse

#### 'Ik heb gewoon iets met...

... onze taal. En daarom was de keuze om me aan te melden voor de cursus 'begrijpelijk schrijven' ook snel gemaakt. En echt, ik kan het iedereen aanraden. Ik dacht van mezelf dat ik toch redelijk gepokt en gemazeld was als het om taal ging. Maar tijdens de cursus werd me duidelijk dat mijn kennis, met name in correspondentie, wat gedateerd was. Ook taal is in ontwikkeling. Logisch natuurlijk, maar kennelijk stond ik er niet zo bij stil. De cursus drukt je wat dat betreft met de neus op de feiten. De schrijfwijze zoals we die vroeger leerden, is niet meer van deze tijd. Je krijgt tips hoe het anders kan, veel eenvoudiger eigenlijk en veel minder omslachtig.'

#### 'Wat mij betreft...

... komt er ook een vervolg op de cursus. Taal is iets wat blijvend aandacht nodig heeft. Ik wil me hier zeker verder in verdiepen en mee aan de slag gaan. Om die reden heb ik me naast het werk, ook als vrijwillig taalcoach van het Taalpunt aangemeld. Dat is dankbaar werk. Ik help nu twee jonge statushouders die hier op school zitten, onze taal beter te leren begrijpen. Verder heb ik een taalapp gedownload. Leuk en ook nog eens nuttig.'

#### 'Van elke cursus en training...

... leer je. En daarom staat de volgende alweer in m'n agenda. In het concernopleidingsprogramma zag ik de cursus 'foutloos Nederlands'. Daar heb ik me meteen voor opgegeven. Eigenlijk zouden alle collega's dat moeten doen. Of laat op z'n minst je brieven door collega's nalezen. Natuurlijk glipt er wel eens iets door, maar in feite zou begrijpelijk en foutloos schrijven gewoon de norm moeten zijn, vind ik. Zo'n cursus helpt ons daar zeker bij.'

'Een taalapp is leuk en ook nog eens nuttig'



## Kansen en mogelijkheden

Je eigen loopbaan bepalen. DÍe kans willen we iedereen geven. Dan moet je wél weten wat je vaardigheden zijn én waar je talenten liggen. Kom je op een andere plek beter uit de verf? Dan gaan we samen kijken naar de mogelijkheden. Heb je behoefte aan bijscholing? Ons concernopleidingsprogramma biedt een breed aanbod aan opleidingen en workshops. Ons doel? Een match waar iedereen mee uit de voeten kan. Dáár gaan we voor.

### WERKERVARING

'Heb je werkervaring?'. Die vraag wordt vaak gesteld als je solliciteert op een baan. Niet iedereen kan die vraag met 'ja' beantwoorden. Als je net bent afgestudeerd bijvoorbeeld. Of, als je om welke reden dan ook een tijdje niet hebt kunnen werken. Dan is het fijn om ergens terecht te kunnen om werkervaring op te doen. En dat kan bij ons. Via een stage, traineeship of een werkervaringsplek. Dát noemen we maatschappelijk verantwoord ondernemen. Voor ons niet meer dan normaal.



Inigo Ziel



Luuk Westrik

### Inigo Ziel en Luuk Westrik

Scan medewerkers

#### 'We zijn bij de gemeente gedetacheerd...

... om alle fysieke bouw-, gebruikers-, milieu- en omgevingsvergunningen te digitaliseren. Dat betekent de papieren documenten inscannen, opslaan en digitaal ontsluiten. Dat is een flinke klus, maar het digitaal aanbieden van de informatie via internet biedt een stuk gemak. We doen het alweer een aantal jaren. Daar is nu ook het scannen van facturen voor de financiële administratie bij gekomen. Die komen nu nog fysiek binnen. Straks gaat dat allemaal digitaal.'

#### 'We komen allebei...

... uit een heel ander vakgebied, waarin we jarenlang hebben gewerkt. Dat was veel meer buiten en het werk was fysiek ook zwaarder. Door omstandigheden moesten we op zoek naar iets anders. Er werd ons gevraagd of deze klus iets voor ons was. Natuurlijk zijn we eerst op gesprek geweest. Je moet van beide kanten kijken of het klikt. Deze baan was in het begin wel een hele omschakeling. Van buiten naar binnen én achter een bureau. Nu kunnen we niets anders zeggen, dan dat dit het beste

is wat ons is overkomen. We hebben het goed naar onze zin en voelen ons met het werk vergroeid.'

#### 'Wat mooi is...

... is dat je met dit werk meteen een kijkje in het verleden krijgt. Je ziet echt oude stukken voorbijkomen. Dat is heel interessant. Natuurlijk kun je niet alles gaan lezen, maar je krijgt er toch iets van mee. Door het digitaliseren van de informatie maken we het voor onze collega's ook makkelijker om hun werk te doen. Ook dat voelt goed. En natuurlijk het feit dat we ons steentje bijdragen aan een betere dienstverlening naar onze inwoners en ondernemers.'

'Vooraf is het altijd lastig om in te schatten of je nieuwe werk je gaat bevallen. Helemaal omdat het werk zo anders is dan we gewend waren, maar nu kunnen we echt wel zeggen dat het goed bij ons past.'

### DE CIJFERS

	2015	2016	2017
Medewerkers deels/geheel gedetacheerd	217	21	15
Medewerkers bij ons gedetacheerd	6	13	3
Aantal werkervaringsplaatsen	11	20	5
Aantal gedetacheerden vanuit de Noordwestgroep	14	20	10



'Luisteren betekent dat ik...  
... iemand laat uitspreken  
... reageer op wat de ander zegt  
... me inleef in de ander  
... check of ik het goed begrepen heb  
... doorvraag  
... beseft dat je het niet altijd met elkaar eens bent'

'We komen allebei uit een heel ander vakgebied'

## Samenwerking

Natuurlijk zijn we niet alleen op de wereld. En dat is maar goed ook. Met elkaar maken we onderdeel uit van een groter geheel. De maatschappij verandert door allerlei ontwikkelingen steeds sneller. De noodzaak groeit om kennis te delen. Om gebruik te maken van de ervaring van collega's. Om de samenwerking te zoeken via allerlei netwerken, zowel binnen als buiten de eigen grenzen. Hiërarchie wordt minder belangrijk. Verhoudingen steeds meer gelijkwaardig. En daar passen we onze organisatie op aan. Wie je bent en wat je doet – je persoonlijk leiderschap – bepaalt de invloed die je hebt. Dat biedt kansen voor iedereen.



### Arjan Vroklage

Projectleider

#### 'Eigenlijk is het natuurlijk heel normaal...

... dat je bij grote projecten de verschillende werkzaamheden intern op elkaar afstemt. Toch doen we het in de praktijk niet altijd. Hoe dat komt? Tja, soms is het even zoeken wie de lead neemt. Als er veel verschillende disciplines bij betrokken zijn, dan moet er één iemand zijn die voor de 'paraplu' zorgt. Die de boel bij elkaar brengt en regelt dat er afstemming is. Je bent gauw geneigd om je vooral op je eigen vakgebied te concentreren. Prima natuurlijk, maar het leggen van verbindingen naar andere werkvelden is ook belangrijk. Met elkaar afspreken wat de kaders zijn, wat wel kan en wat niet. Noem het interne co-creatie. We zijn er met de metamorfose van de Markt in Steenwijk nu volop mee bezig.'

#### 'Naar buiten toe...

... doen we het al zo. Kijk bijvoorbeeld naar de herinrichting van de wijk Torenlinden. Daar hebben we samen met bewoners met een blanco vel papier om tafel gezeten. Zegt u het maar. Wat zijn uw wensen, waar zitten volgens u de

knelpunten, hoe moeten we het aanpakken en binnen welke projectkaders? De wijkvereniging, bewoners en iedereen die wilde meepraten kon aanschrijven. Op die manier sla je twee vliegen in één klap. Je stemt met elkaar af én zorgt tegelijkertijd voor draagvlak.'

#### 'Waar het om draait...

... is dat je iedereen in z'n waarde laat. We zijn allemaal verschillend. Wat dat betreft heb ik veel gehad aan de trainingen 'persoonlijk leiderschap' en 'spiral dynamics'. Je leert hoe je iedereen, inclusief jezelf, enthousiast kunt houden. Ook als het voor jouw gevoel niet snel genoeg gaat. De sleutel naar succes is dat je elkaar weet te vinden en gebruikmaakt van elkaars kennis. Dat begint met elkaar opzoeken. Zelf bel ik m'n collega's niet op, maar loop ik er meestal gewoon even naartoe. Het klinkt heel simpel, maar het werkt wel.'

'De sleutel naar succes is dat je elkaar weet te vinden'



'Eilandjes zijn er om te overbruggen. Ik ben onderdeel van een groter geheel. En werk samen met anderen. Wie ik informeer of ergens bij betrek, dát is per opgave verschillend. Zijn we er samen uit, dan gaan we aan de slag. Maar zonder oeverloos te overleggen. Want samenwerken is gewoon een kwestie van doen!'

#### DE CIJFERS

	2013	2014	2015	2016	2017
Totaal aantal medewerkers	333	322	326	333	344
Mannen	188	171	165	168	167
Vrouwen	145	151	161	165	177
Onze formatie in fte's	322	301	310	314	317



# Blik op de toekomst

Met plezier naar je werk. Wie wil dat niet? Een goede werksfeer, leuke collega's en werk waar je voldoening uit haalt. Wat ons betreft staat dat met stip op nummer één. Hoe zorgen we daarvoor? En, hoe blijven we ook in de toekomst een aantrekkelijke werkgever? Dít vraag houdt ons bezig.

Wat we er zelf aan doen?

- We bieden ruimte aan medewerkers die zich willen ontwikkelen. Aan medewerkers die een keer iets anders willen doen. Die over de schouder willen meekijken van een collega van onze eigen óf van een andere organisatie.
- We zorgen voor diversiteit. Een organisatie is tenslotte een afspiegeling van de maatschappij. Geen eenheidsworst, maar een goede mix van jong en oud, van man en vrouw, van diverse achtergronden.
- We investeren in goede werkomstandigheden. In fit en vitaal. In teambuilding. In voorzieningen die passen bij de tijd van nu. Flexibele werktijden bijvoorbeeld én de mogelijkheid om thuis te kunnen werken.

Natuurlijk is daarmee niet alles gezegd. In onze strategische HR-visie staat het allemaal op een rijtje én leggen we accenten. Bijvoorbeeld als het gaat om arbeidsmarktcommunicatie. En daarmee bedoelen we: hóe zetten we ons als werkgever in de markt? In 2018 gaan we ons daar extra op richten. Een herkenbaar en eenduidig gezicht naar buiten dat aansluit bij waar we als organisatie voor staan. Dáár gaan we voor. De uitgangspunten zijn benoemd. De eerste stap? Het opfrissen van onze presentatie op de website. En vervolgens breiden we het stapsgewijs uit.

Meer weten over ons personeelsbeleid?

Kijk op [www.steenwijkerland.nl](http://www.steenwijkerland.nl) en klik op de banner Steenwijkerland als werkgever.

**Met plezier  
naar je werk.  
Wie wil dat  
niet?**

---

## Colofon

Dit is een uitgave van de  
gemeente Steenwijkerland  
Postbus 162  
8330 AD Steenwijk

[www.steenwijkerland.nl](http://www.steenwijkerland.nl)  
[info@steenwijkerland.nl](mailto:info@steenwijkerland.nl)

Ontwerp  
Teresa Jonkman (BNO)

Druk  
Zalsman Zwolle

2018