

Datum: 6 december 2023

Fractie: Dorpspartij

Betreft: vragen werkklimaat ODZOB



Geacht College,

Op 25 mei 2023 heeft de gemeenteraad een zienswijze vastgesteld op de ontwerpbegroting 2024 van de GR ODZOB. In deze zienswijze gaf de raad aan bezorgd te zijn over het hoge ziekteverzuim binnen de ODZOB en is er gevraagd naar een actieplan om dit ziekteverzuim terug te dringen. Dit actieplan is ons doen toekomen op 7 juli 2023, waarbij in de probleemanalyse met name *“fysiek medische klachten die niet werkgerelateerd zijn”* als oorzaken worden benoemd van het hoge percentage langdurig verzuim binnen de ODZOB.

Op 5 december 2023 is het volgende artikel in het ED gepubliceerd:

<https://www.ed.nl/eindhoven/onveilig-werkklimaat-bij-regionale-omgevingsdienst-klacht-tegen-directie-wegens-pest-en-intimidatie~a4d2dc42/>

Na aanleiding van dit artikel maakt de Dorpspartij zich zorgen over het werkklimaat binnen de ODZOB en heeft daarom de volgende vragen.

1. In het ED-artikel wordt beschreven dat de OR vorig jaar een brief heeft geschreven aan de directie van ODZOB, waarin wordt geconstateerd dat *“personeel niet durft uit te spreken of het gevoel heeft dat het zinloos is om de mond open te doen.”* Is deze brief gedeeld met het AB van ODZOB en/of is de inhoud van desbetreffende brief bekend bij de AB-leden?
2. Zijn desbetreffende signalen van de OR door directie en/of AB erkend en welke acties zijn vervolgens ondernomen om het werkklimaat te verbeteren?
3. Is het mogelijk dat desbetreffende brief van de OR – al dan niet vertrouwelijk – de gemeenteraad wordt toegezonden?
4. Zijn mentale medische klachten niet vaker een oorzaak voor het langdurige ziekteverzuim dan wordt gesuggereerd in het toegezonden actieplan?

Het gevolg van het hoge ziekteverzuim binnen de ODZOB heeft het AB doen besluiten om tijdelijk anders om te gaan met het begroten van het ziekteverzuim. In 2023 en 2024 wordt niet meer van 4,5% verzuim uitgegaan maar van 6%. Dit heeft ertoe geleid dat het uurtarief dat de ODZOB aan haar deelnemers rekent tijdelijk met € 2,05 per uur extra is opgehoogd.

Daarnaast zijn er maatregelen aangekondigd om het hoge ziekteverzuim aan te pakken. Deze maatregelen staan benoemd in het door de gemeenteraad gevraagde actieplan en richt zich op 5 grote maatregelen:

- Aanbieden Periodiek Medisch Onderzoek
- Onderzoek inrichting organisatie
- Traineeship voor 5 à 10 personen
- 2 à 3 medewerkers de opleiding Green Belt laten volgen
- Versneld investeren in en upgraden van de ICT

Deze maatregelen zorgen ervoor dat het uurtarief voor 2023 en 2024 nogmaals met € 0,95 wordt opgehoogd.

Nu blijkt uit het erratum Kadernota 2025 – besproken het AB-overleg van 30 november 2023 – dat de ODZOB erkent dat deze ophogingen meer van structurele aard zijn in plaats van een tijdelijke ophoging en om die reden ook verwerkt blijven in het uurtarief voor 2025.

5. Is het AB van mening dat de genomen maatregelen tegen het hoge ziekteverzuim nu al onvoldoende blijken te zijn?
6. Naar inziens van de Dorpspartij zijn de genomen maatregelen niet voldoende gericht op de signalen die nu naar buiten komen met betrekking tot een mogelijk onveilig werkklimaat. Deelt het AB deze mening van de Dorpspartij en zijn zij bereid om extra maatregelen te nemen om het mogelijke onveilige gevoel bij werknemers van de ODZOB weg te nemen? Zo ja, welke?

In het ED-artikel valt ook te lezen dat werknemers van de ODZOB zijn geïnformeerd over een rechtszaak van een projectleider/adviseur waarvan het dienstverband is opgezegd. De medewerkers zouden zijn aangeboden om in gesprek te gaan met hun managers als daar behoefte aan is.

7. Is er binnen de ODZOB ook een vertrouwenspersoon actief waar werknemers contact mee kunnen zoeken? Zo nee, wordt deze aangewend met het oog op een wetswijziging per 1 januari 2024, waardoor organisaties met meer dan tien werknemers worden verplicht een vertrouwenspersoon aan te stellen?

Wij kijken uit naar de beantwoording.

Namens de fractie Dorpspartij
Yorick van Lieshout