

Fracties PvdA en SP

t.a.v. E. Gounou, J. Zoll, I. van Dinther, M. Janssen

E-mail gemeente@oss.nl
www.oss.nl

Postbus 5
5340 BA Oss

Wilt u bij uw reactie de
datum van deze brief en
ons kenmerk vermelden?

Datum	Ons kenmerk	Behandeld door	Doorkiesnummer
12 juni 2019	3831588	B. Wijdeven	9609

Onderwerp	Aantal bijlagen
Artikel 41 vragen van de fractie PvdA en SP over onrust bij BOA's Oss	--

Geachte raadsleden,

U hebt het college op 2 juni 2019 artikel 41 vragen gesteld. Deze vragen gaan over onrust bij BOA's naar aanleiding van de voorpagina BD op zaterdag 1 juni 2019. In deze brief beantwoorden wij uw vragen puntsgewijs.

1. Herkent de portefeuillehouder de situatie omtrent de BOA's zoals geschetst in het BD?

We weten dat er onrust is onder de BOA's. Het verloop van medewerkers is groter dan op andere afdelingen. We beseffen dat er veel op deze afdeling afkomt: nieuwe taken, soms op late uren en met mondiger burgers. Dit beeld kwam onder meer naar voren uit het Medewerkersonderzoek (MO) dat de gemeente Oss elke drie jaar uitvoert. We hebben hierover met de afdeling gesproken. We hebben afspraken gemaakt om dit te verbeteren. Signalen over 'intimidatie' waar Brabants Dagblad over spreekt, herkend de gemeente niet en zijn in de teamgesprekken niet aan de orde geweest.

2. Is er sprake van een verziekte werksfeer op de afdeling Toezicht en Handhaving?

Er is geen verziekte werksfeer. In het MO zeggen collega's wel dat ze de waardering voor het vak en het salaris te laag vinden. Eén medewerker geeft aan dat er een negatieve sfeer is en spanning, maar een ander noemt de onderlinge sfeer goed. In gesprekken geven de BOA's ook aan dat ze vinden dat ze mooi werk hebben. Om de negatieve punten die er zijn aan te pakken, heeft de leidinggevende teamsessies aangeboden. Het team vindt dat nu niet nodig. Iemand geeft aan dat de leidinggevende wat directer mag aansturen: duidelijkheid en heldere afspraken. Tot slot zegt iemand dat het verloop te groot is om een hecht team te kunnen bouwen. Maar het beeld dat Brabants Dagblad schetst herkennen we niet.

Zo ja, wat is daar tot nu aan gedaan?

Er waren gesprekken met een organisatie adviseur. Hieruit kwam een aantal verbeterpunten naar voren. Het team heeft een actielijst gemaakt met onder meer: een onderzoek naar belonen (met een vergelijking tussen Oss en andere werkgevers), betere verzuimbegeleiding, een andere stijl van leidinggeven (met regelmatig teamoverleg, meer contact met de leidinggevende, aandacht voor de roosters, planning en voor samenwerking) en een handhavingsplan.

3. Hoe hoog is het ziekteverzuim onder de BOA's de laatste 5 jaren geweest?

Het ziekteverzuim binnen de afdeling Handhaving is hoog ten opzichte van de rest van de organisatie. Het gaat vooral om zogenoemd lang verzuim (langer dan 43 dagen). En in een relatief klein team resulteert dit snel in een hoog ziekteverzuim. De redenen van verzuim zijn overigens niet zomaar te koppelen aan de werksfeer. Elk verzuim is anders en krijgt aandacht. Ziekteverzuimhistorie is, 2014 29.86%, 2015 19.57%, 2016 14.16%, 2017 16.85%, 2018 21.64%, 2019 23.70% (tot en met mei).

Hoe hoog is het ziekteverzuim onder de BOA's in vergelijking tot dat in andere gemeenten?

Daar hebben we geen gegevens over.

4. Klopt het dat "ervaren krachten bij bosjes weglopen", zoals de vakbond ACP aangeeft?

Het verloop is in 2019 groter dan daarvoor, maar het is geen 'met bosjes weglopen'.

Hoe hoog is het verloop onder de BOA's de laatste 5 jaren geweest?

De afgelopen 5 jaar zijn er 10 BOA's met een vast contract uit dienst gegaan bij de gemeente Oss.

Hoe hoog is het verloop onder de BOA's in vergelijking tot dat in andere gemeenten?

Daar hebben we geen gegevens van. Bovendien zegt het aantal weinig, omdat andere zaken meespelen, zoals de grootte van de gemeente, de gemiddelde leeftijd van de medewerkers en bijvoorbeeld het hebben van 'grote-stadsproblemen'. Het werk in Amsterdam is anders dan in Oss en dat is anders dan het werk in een kleine kern.

5. Wat zijn de belangrijkste redenen dat de BOA's ontslag hebben genomen?

Als een medewerker vertrekt, hebben we een gesprek waarin we vragen naar de reden.

Sommigen vertrekken omdat de arbeidsmarkt voor hen gunstig is, waardoor ervaren BOA's makkelijker ander werk vinden. Drie mensen noemen als reden de sfeer in het team, soms in combinatie met andere redenen. Andere redenen die ze noemen: een baan als teamleider, banen bij een ander soort organisaties of als zelfstandige, een verhuizing naar Zuid-Holland, werk dichterbij of juist buiten de eigen woonplaats.

Een werkgever kan niet voorkomen dat mensen ander werk gaan doen. Oss gelooft sterk in talentontwikkeling. We nemen graag jonge mensen aan die BOA willen worden. We geven hen extra opleiding. Ze krijgen een goed startsalaris en een goede uitrusting. Bovendien geven veel jonge collega's aan de ze de Osse manier van integraal handhaven interessant vinden. We versterken deze individuele training sinds kort met een traject voor teamontwikkeling. We kijken naar alle functies in het gemeentehuis: past het salaris bij de zwaarte van de functie en bij de diploma-eisen. Dat doen we ook voor de BOA's.

De leidinggevende krijgt op verzoek van de medewerkers (het MO) de opdracht om meer sturend leiding te geven. Mogelijk krijgen de BOA's twee aanspreekpunten op de afdeling, mensen waarmee ze kunnen overleggen als de leidinggevende er niet is. Dit is nodig omdat BOA's ongeveer 100 uur per week actief zijn en de leidinggevende net als alle werknemers in Oss een werkweek heeft van maximaal 36 uur.

Oss hoopt op die manier een goede werkgever te zijn. Ondanks de huidige en nieuwe maatregelen kunnen we niet voorkomen dat er goede krachten ander werk zoeken. Er is veel vraag naar goede en ervaren BOA's.

Met vriendelijke groet,



De burgemeester, portefeuillehouder,
Drs. W.J.L. Buijs-Glaudemans