

**Van:** Postbus 'Samenspraak'  
**Verzonden:** woensdag 31 augustus 2022 14:14  
**Aan:** Lizet Keijzers; Postbus 'Samenspraak';  
**Onderwerp:** RE: Uitnodiging workshops HR-21

Dag Lizet,

Dank voor je berichtje. We zien het gesprek hierover graag tegemoet.

Dank,

OR team.

**Van:** Lizet Keijzers <lkeijzers@bodegraven-reeuwijk.nl>  
**Verzonden:** woensdag 31 augustus 2022 12:37  
**Aan:** Postbus 'Samenspraak' <samenspraak@bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl  
**Onderwerp:** RE: Uitnodiging workshops HR-21

Beste OR Samenspraak,

Ik heb in Teams een agendaatje opgenomen nav onderstaande vraag en nav nog niet gevoerd gesprek tussen ons over de rol van de OR in de procedure domeinregisseurs/concern-controller en jullie communicatie aan de organisatie daarover,

Met vriendelijke groet,

**Lizet Keijzers**

**Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur**

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522

[\\_\\_\\_\\_\\_@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:_____@bodegraven-reeuwijk.nl)

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

Gemeente



**Bodegraven Reeuwijk**

[www.bodegraven-reeuwijk.nl](http://www.bodegraven-reeuwijk.nl)

---

**Van:** Lizet Keijzers  
**Verzonden:** donderdag 1 september 2022 09:17  
**Aan:** Postbus 'Samenspraak'  
**Onderwerp:** Sheets voorbereiding gesprekken Adviescommissie  
**Bijlagen:** Sheets voorbereiding sollicitatiegesprekken Adviescommissie.pptx

Gezien de misgelopen uitnodiging, waarvoor excuses,  
hierbij de sheets waarlangs momenteel het voorbereidend gesprek plaatsvindt,  
hartelijke groeten, Lizet

Gemeente



**Bodegraven Reeuwijk**

# Adviescommissie

Vorbereiding sollicitatiegesprekken

Domaine Regisseurs en Concerncontroller

Plaats Bodegraven

Datum 01-09-2022

Presentator

[redacted] Lizet Keijzer [redacted]

# Inhoud

1. Rollen Selectie- en Adviescommissie
2. Proces
3. Algemene tips
4. Voorbereiding en uitvoering gesprek
5. Beoordeling gesprek
6. Belangrijkste vragen
7. Vragen



# Rollen Selectie- en Adviescommissie

## Selectiecommissie:

Lizet Keijzers,

## Leden adviescommissie:

'Adviseur O&O),  
3 collega's betreffende domein

(Voorzitter OR)+ 2 tot

# Rollen Selectie- en Adviescommissie

## Rol Adviescommissie:

De adviescommissie adviseert de selectiecommissie over de benoeming en afwijzing van de kandidaten

## Rol Selectiecommissie:

De Selectiecommissie neemt het adviescommissie mee in afweging en neemt besluit voor het benoemen en afwijzen van kandidaten

# Proces

- **30 augustus** gesprekken kandidaten met Selectiecommissie gestart
- Vandaag worden cv's en motivatiebrieven gestuurd naar de Adviescommissie
- **6 en 7 september** gesprekken met Adviescommissie
- **9 september van 13.30 uur tot 15.30 uur** Selectie- en Adviescommissie komen samen voor beoordeling
- **9 september van 16.00 uur tot 18.00 uur** Selectiecommissie informeert kandidaten over uitslag

**Discretie gedurende dit proces is essentieel**



# Algemene tips

- Haal vragen op bij je collega's binnen je domein
- Neem Vacaturetekst, CV en Motivatiebrief door en bereid vragen voor
- Geef aan het begin doel van gesprek aan en je rol binnen de Adviescommissie
- Stel open vragen en vermijd gesloten vragen. Dit kan door te openen met bijvoorbeeld: Hoe, Wat, Waarom, Wanneer, etc.
- Vraag om situaties te beschrijven aan de hand van de STARR-methodiek;
  - **S** - Situatie
  - **T** – Taak
  - **A** – Actie
  - **R** - Resultaat
  - **R** - Reflectie
- Luister actief, vat samen, check of je het goed hebt begrepen en vraag door



# Vorbereiding en Uitvoering gesprek

**Vorbereiding:** bepaal waar je op gaat selecteren

- Gebruik het functieprofiel om de context en opgaven goed in je op te nemen
- Stel vast op welke opgaven, aspecten en eigenschappen je de kandidaat gaat bevragen
- Bepaal de structuur van het interview
- Stem eventueel in de groep af wie wat uitvraagt

**Uitvoering:** objectief informatie verzamelen

- Neem kennis van de interviewtechniek gedragsgericht interviewen: de STARR methodiek
- Stap in de rol van interviewer maar blijf vooral jezelf
- Variaties in stijl zijn mogelijk: *formeel, informeel, direct, indirect, strak, speels*
- Hou een open blik en ga in het gesprek doelgericht onderzoeken
- Houd je aan de gestelde tijd en structuur.

# Beoordeling gesprek

**Beoordeling:** informatie wegen en toetsen aan opgestelde criteria

- Scheid het interview en de beoordeling
- Gebruik een scorelijst/beoordelingsschema o.b.v. het functieprofiel
- Er is een scoreformulier beschikbaar. Hierin staan een aantal voorbeeldvragen. Deze kunnen binnen je adviescommissie aangevuld worden.

# Belangrijkste vragen

Op de volgende vragen moet in ieder geval duidelijkheid zijn na afloop van het gesprek:

- 1. In welke mate is er oog voor zorg en aandacht voor het personeel?*
- 2. In welke mate is de kandidaat ambassadeur voor de doorontwikkeling van de organisatie en heeft hierbij ook oog voor het samenorganiserend werken*

# Vragen



**Van:** Postbus 'Samenspraak' <[samenspraak@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:samenspraak@bodegraven-reeuwijk.nl)>

**Verzonden:** vrijdag 23 september 2022 17:10

**Aan:** Lizet Keijzer. [keijzerl@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:keijzerl@bodegraven-reeuwijk.nl)

**Onderwerp:** een paar punten

Beste Lizet,

Mogen we drie punten bij je aanreiken?

1. Er heeft ons een verhaal bereikt dat een of meer vrouwelijke collega's onjuist zijn bejegend door een mannelijke collega. We weten dat je met dit soort meldingen altijd zeer zorgvuldig moet omgaan om voorbarige conclusie te voorkomen in het belang van iedereen. Maar we begrijpen ook dat een van de betrokken vrouwelijke collega's dit aangekaart heeft bij O&O en dat O&O dit min of meer ter zijde geschoven heeft.  
Het gaat ons niet om een heksenjacht, maar een zorgvuldige benadering van deze melding. Is deze melding jouw bekend? Klopt het dat O&O dit terzijde geschoven heeft en als dat zo is waarom? Als OR vinden we dat dit soort meldingen altijd serieus opgepakt moet worden waarbij de privacy en zorgvuldigheid erg belangrijk is van alle betrokkenen. Is er doorverwezen naar de vertrouwenspersoon?
2. We kregen een signaal dat per 1 januari alle contracten met inhuurkrachten niet verlengd zullen worden omdat er dan vanaf dat moment één marktpartij is die al deze inhuurcontracten mag invullen voor onze gemeente?  
Klopt dit signaal? En als dit klopt hoe wordt de continuïteit van het werk en de werkdruk voor medewerkers geborgd? Graag je reactie hierop.
3. We begrijpen dat er in het strategisch platform kengetallen en stuurinformatie wordt besproken aan de hand van periodieke stukken van onder meer O&O en bedrijfsvoering.  
Klopt dit? Als dit zo is dan zouden we als OR al deze kengetallen over onze organisatie en de stuurinformatie willen ontvangen?

Vr. groet,

Het OR team.

**Van:** Lizet Keijzers  
**Verzonden:** maandag 3 oktober 2022 09:21  
**Aan:** Postbus 'Samenspraak'  
**CC:**  
**Onderwerp:** RE: een paar punten  
**Bijlagen:** ESH 2022 organisatie ontwikkeling.pdf; Factsheet Personeelsmonitor 2021 (2) (1).pdf

Beste

Dank voor jullie mail en vragen. Hierbij reactie daarop. Het lijkt me goed deze onderwerpen nader te bespreken in ons volgende overleg. Agenderen jullie dit?

Punt 1. Als er een melding is, wordt daar te allen tijde serieus mee omgegaan.

Op berichten via via kan niet ingegaan worden, behoudens dat we brengers van berichten via via altijd vertellen dat collega's die dergelijke ervaringen zelf hebben zichzelf dienen te melden, waarvoor ook de vertrouwenspersoon desgewenst bereikbaar is.

Er is bij ons geen rechtstreekse melding binnen gekomen.

Punt 2. Er loopt een aanbesteding voor een Managed Service Provider (MSP). De definitieve gunning hiervoor is gepland op 28 november 2022. We gaan de inhuur organiseren via de inzet van deze MSP waarlangs aanbieders van flexibel personeel worden gecontracteerd, zodat snel en adequaat in inhuurbehoefte tegen marktconforme tarieven kan worden voorzien. Dit vanwege de rechtmatigheid (dat we dit gaan doen is dus een vereiste).

Om in 2023 qua inhuur rechtmatig te zijn, is besloten om alle inhuurcontracten tot 1 januari 2023 te laten lopen. Ook dat zou de overgangsfase van de contracten naar de MSP makkelijker moeten maken. De ZZP'ers en detachingsbureaus zijn op de hoogte van dit proces. Het is dus niet zo dat alle lopende inhuurkrachten stoppen per 1 januari 2023. De inhuurcontracten die ook nodig zijn in 2023, zullen worden overgezet naar de MSP. De continuïteit van onze inhuur zal dus ook gewaarborgd blijven in het nieuwe jaar.

Punt 3. Nee, dat gebeurt nog niet, omdat er nog onvoldoende stuurinformatie is, en de basis nog op orde wordt gebracht. Wel wordt er m.b.t. ziekteverzuim al flinke tijd meer stuur gegeven en bijgehouden hoe het ziekteverzuim zich ontwikkelt. Ik heb een toelichting gehouden aan de raadsleden tijdens de Ernst Sillem Hoeve conferentie, welke ik hierbij voeg en waarin ik jullie eerstkomende keer kort kan meenemen. Daarnaast hierbij de factsheet Bodegraven-Reeuwijk mbt de personeelsmonitor, waar een deel van het materiaal uit de presentatie mede op gebaseerd is. **Graag prudent met het cijfermateriaal omgaan, de cijfers vragen eerst toelichting onzerzijds alvorens er zinvol over te kunnen spreken** (zo kan bv een laag kental formatie/1.000 inwoners gecompenseerd worden door in te huren, wat bij ons het geval lijkt te zijn, verder heeft de ene gemeente meer uitbesteed aan andere organisaties zoals GR-en en samenwerkingsverbanden dan de andere).

Graag bespreken we deze punten verder in onze eerstvolgende vergadering,

Met vriendelijke groet,

**Lizet Keijzers**

**Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur**

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522

[lizet.keijzers@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:lizet.keijzers@bodegraven-reeuwijk.nl)



# Organisatie ontwikkeling

Plan, aanpak & stand van zaken  
2 september 2022 raadsconferentie



FIJN OM TE BENDOEMEN **WAAR**  
WE NAAR TOE GAAN  
EN WANNEER WE AANKOMEN



# Inhoud

- Probleem analyse
- Doelen
- Aanpak & planning
- Voortgang - uitgelicht:
  - basis op orde
  - bestuurlijk proces
  - facts & figures (benchmark, inhuur)
  - aanpak ziekteverzuim & preventie
  - data-gedreven werken







# Probleem analyse

- Wensen medewerkers
- Bestuurlijk proces
- Bedrijfsvoering





# Doel: slagvaardige, flexibele & wendbare organisatie

## 1. Medewerkers

- in hun kracht, ontwikkelruimte & werkplezier
- zorg & aandacht voor de medewerkers

## 2. Bestuurlijk proces

- gericht op kwalitatieve besluiten & goede dienstverlening
- ieder in de juiste rol (raad, college, samenleving, organisatie)
- bestuursstijl

## 3. Bedrijfsvoering

- slim & efficiënt
- innovatief
- grote financiële opgave (*herstelplan & coalitie akkoord*)

# Aanpak – 4 prioriteiten

**1** BEHDEFT  
**2** AAN  
**3** *prioritering*

**Structuur - schets  
organisatie**

- Vak-teams / warm bad
- Vasthouden eigenaarschap / verantwoordelijkheid
- Domein-regisseurs & controller
- Heldere aanspreekpunten en verantwoordelijkheden

**Strategische  
personeelsplanning**

- Inzet talenten / ontwikkelen - opleiden
- Transparante beoordeling en beloning
- Opbouw personeelsbestand

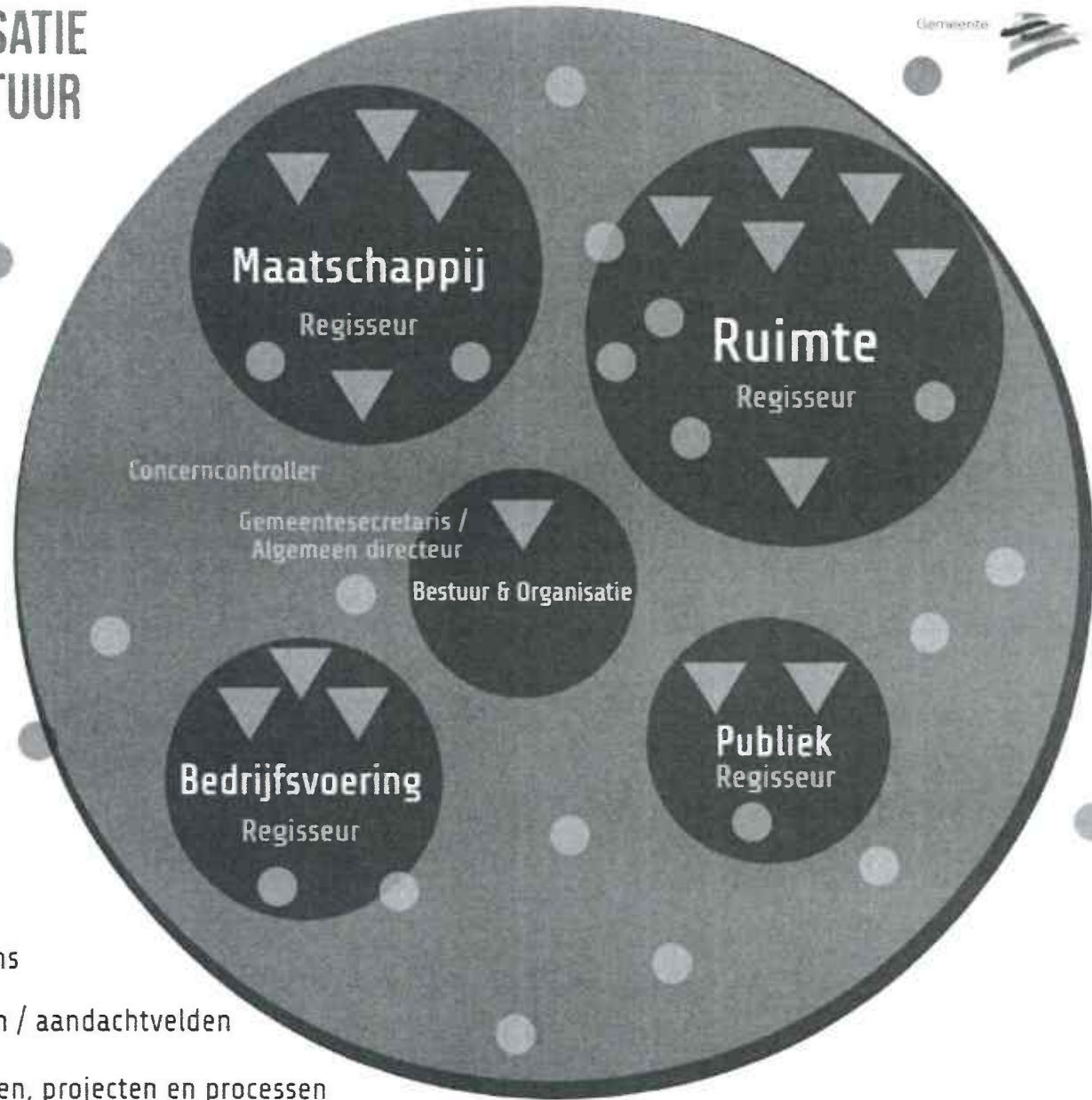
**Werkdruk verlichten /  
prioriteren**




- Wettelijke taken
- Bestuurlijk programma
- Participatie & initiatieven

**Kernwaarden bepalen &  
betekenis geven**

- Boeien en binden
- Betekenisvol werk
- Gemotiveerd en resultaatgericht

# ORGANISATIE STRUCTUUR



-  Vak-teams
-  Domeinen / aandachtvelden
-  Opdrachten, projecten en processen

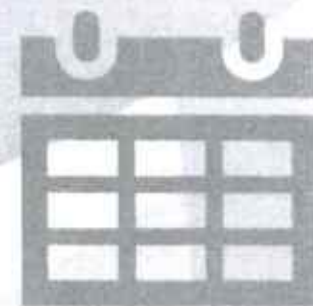


# Planning op hoofdlijnen

<b>Wat</b>	<b>Wanneer</b>
Collegebesluit, OR advies, Raadsbesluit	Begin juli 2022 afgerond
Aanstellen domeinregisseurs, concern-controller	Gereed 1 oktober 2022
Start werving domeinregisseur Maatschappij	November 2022
Ontwikkelingsplan teams (werkdruk / fte in kwantiteit & kwaliteit / opgaven)	Oktober / November 2022
Uitwerking ontwikkelingsplan teams & teamontwikkeling	November 2022 / Juni 2023
Basis P-administratie op orde	Oktober / November 2022
Actualisatie HR21	Juli 2022 – Jan 2023
Medewerkers-onderzoek	Mei/juni 2023



# Voortgang basis op orde



- Betrokkenheid accountant
- Personele administratie verbeterd (HRM systeem, dossiers)
- Digitalisering (handtekeningen bv)
- Nieuw financieel systeem wordt geïmplementeerd
- Regeling mandaten en bevoegdheden in revisie
- Verbeterproces kostenverhaal
- Verbeteren subsidieproces
- Professionaliseren verwerving subsidies
- Open overheid, digitale overheid
- Digitalisering processen (efficiëntie, minder foutgevoelig)



# Verbeteringen bestuurlijk proces

- Bestuurlijk advies
  - kwaliteitscontrole verstevigd
  - Verbetering advisering (informereren, oriënteren, beslissen)
- PoHo's stroomlijnen
- Herstelplan – Coalitie akkoord – Collegeprogramma
- Bestuursstijl
- Monitoring & koppeling met P&C cyclus
- Kaders



# Fact & Figures ambtelijk apparaat

bron o.a. A&O fonds 2021 & eigen forecast 2022 mbt inhuur

## Eigen personeel

- 188 FTE (dd 1/9/2022)
- 5,2 FTE per 1.000 inwoners (6,7 landelijk gem)
- 6,6% ziekteverzuim (5,8% landelijk gem)
- Relatief veel door-/uitstroom (2021)
- Ruim opleidingsbudget met relatief lage uitnutting (50%)
- Laag aandeel 25-35 jr (8% vs 14% landelijk gem)

## Inhuur

- € 2 M flexibele schil & ziek en piek (13,5 % versus landelijk 15,7%)
- € 1 M op uitvoeringsprogramma openbare ruimte
- € 0,9 M op grondexploitaties
- € 0,55 M op specifieke projecten (exploitatiebegroting)
- € 0,4 M sociaal domein

Totaal €4,85M





# Ziekteverzuim 2022

Maand	Ziekteverzuim percentage	Gemiddeld over 2022
Januari 2022	10,2% (veel langdurig verzuim)	
Augustus 2022	6,6 %	9,86 %
Streven 31/12/2022	Verdere daling	7,5 %

Bron: eigen ziekteverzuimadministratie



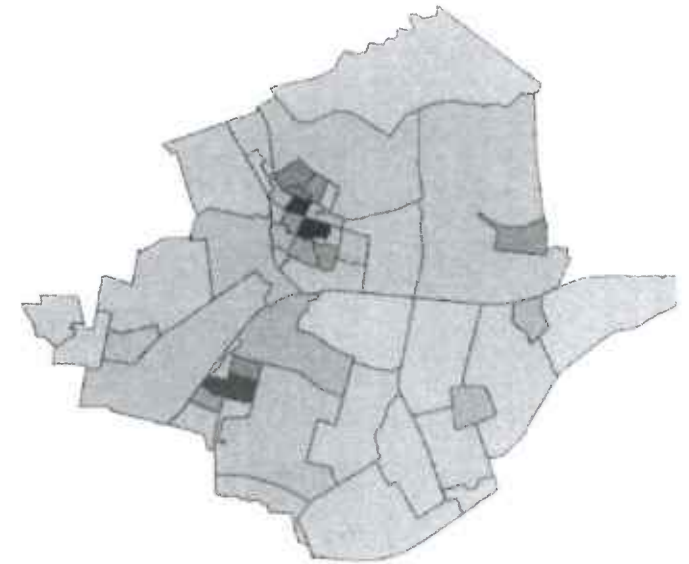
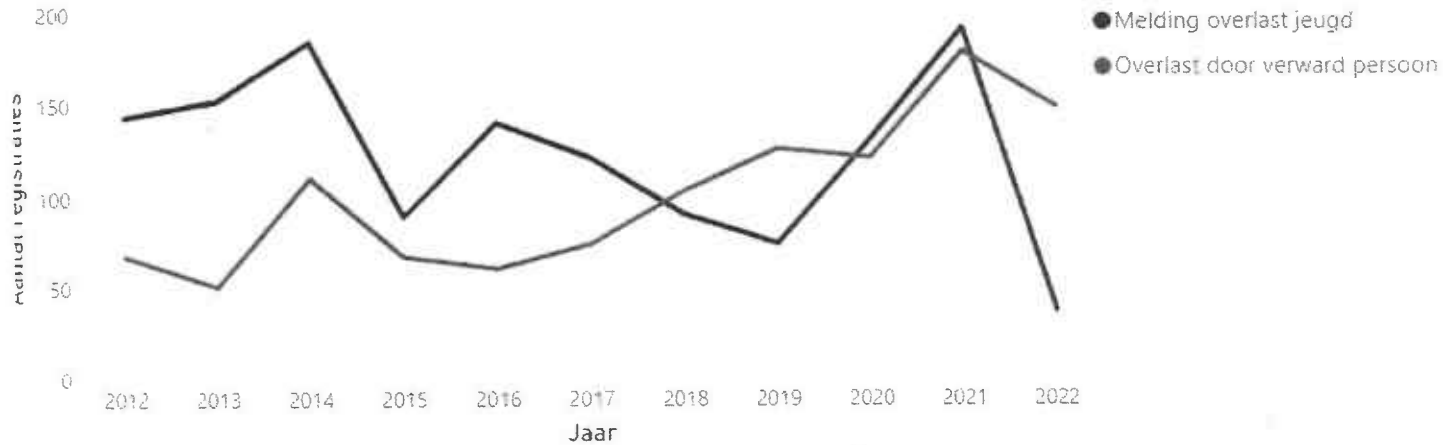
# Aanpak ziekteverzuim & preventie

Functionaris	Rollen
Medewerker	Ziekmelding. Consulten. Pro actieve houding.
Domein regisseur	Passende contactmomenten, werkafspraken en evaluatie daarvan met medewerker.
Verzuimcoördinator (aangesteld)	Passende contactmomenten met medewerker. Stelt UWV documenten werkgever op. Ondersteunt domeinregisseurs.
P&O adviseur	Betrokken bij complexe verzuimcasussen. Zoals functioneringsproblematiek, loopbaanvraagstukken, blijvend arbeidsongeschikt voor eigen functie etc.
Bedrijfsarts	Beoordeelt medische situatie medewerker en bouwt medisch dossier op.
Case manager	Plant medewerker in bij de (bedrijfs-)arts of voor arbeidskundig consult. Bewaakt wettelijke termijn (Wet Verbetering Poortwachter). Ondersteunt bij opstellen UWV documenten werkgever. Sparringpartner bij complexe zaken.
Arbeidskundige	Bespreekt niet-medische situatie en actiepunten met medewerker.

# Dashboard Veiligheid | Overlast

Periode: Alle | Wijk en buurt: Alle | Overlastcategorie: Meerdere selecties

Aantal registraties per Jaar en Categorie



Aantal registraties per Categorie



Jaar	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Vershil t.o.v. 1 jaar	Vershil t.o.v. 5 jaar	Vershil t.o.v. 10 jaar
<b>Totaal</b>	<b>197</b>	<b>195</b>	<b>202</b>	<b>254</b>	<b>373</b>	<b>187</b>	<b>-33%</b>	<b>38%</b>	<b>30%</b>



## Bijlage

# Serie Datagedreven werken bij Bodegraven-Reeuwijk – juni 2021

- Datagedreven sturing bij gemeente Bodegraven-Reeuwijk - deel 1 – YouTube (
- Datagedreven sturing bij gemeente Bodegraven-Reeuwijk - deel 2 - Oozo.nl (
- Datagedreven sturing bij gemeente Bodegraven-Reeuwijk - deel 3 – YouTube (
- Datagedreven sturing bij gemeente Bodegraven-Reeuwijk - deel 4 – YouTube (



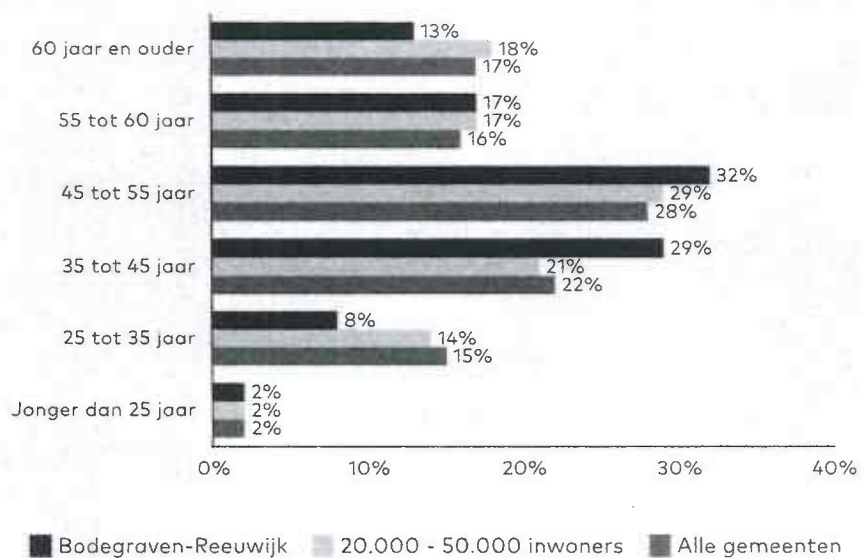
**Personeelsmonitor  
Gemeenten 2021**

**A&O**  
fonds  
Gemeenten

**Gemeentelijke bezetting in personen in 2021**

	Bodegraven-Reeuwijk	20.000 - 50.000 inwoners	Alle gemeenten
In personen	211	41.484	172.498
Per 1.000 inwoners	6,0	7,7	9,9

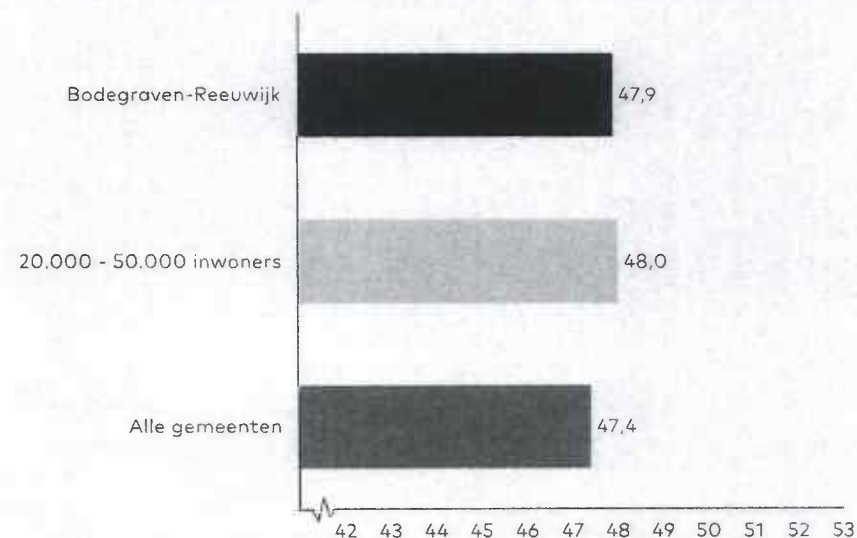
**Gemeentelijke bezetting in personen naar leeftijd in 2021**



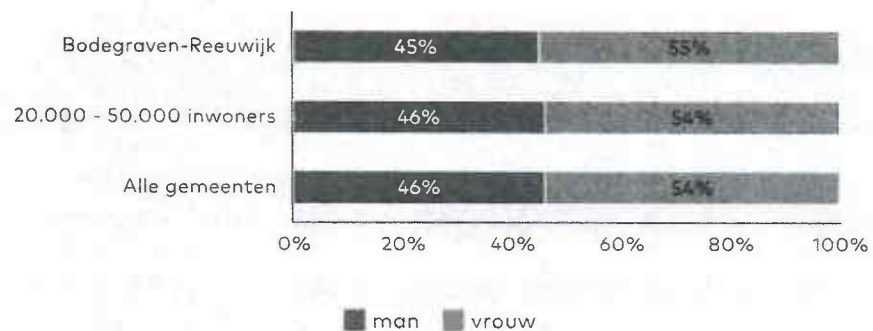
**Gemeentelijke bezetting in fte in 2021**

	Bodegraven-Reeuwijk	20.000 - 50.000 inwoners	Alle gemeenten
In fte	183	36.200	155.101
Per 1.000 inwoners	5,2	6,7	8,9

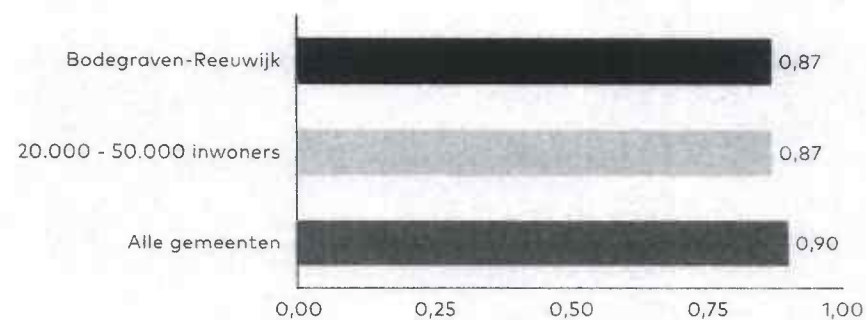
**Gemiddelde leeftijd in 2021**



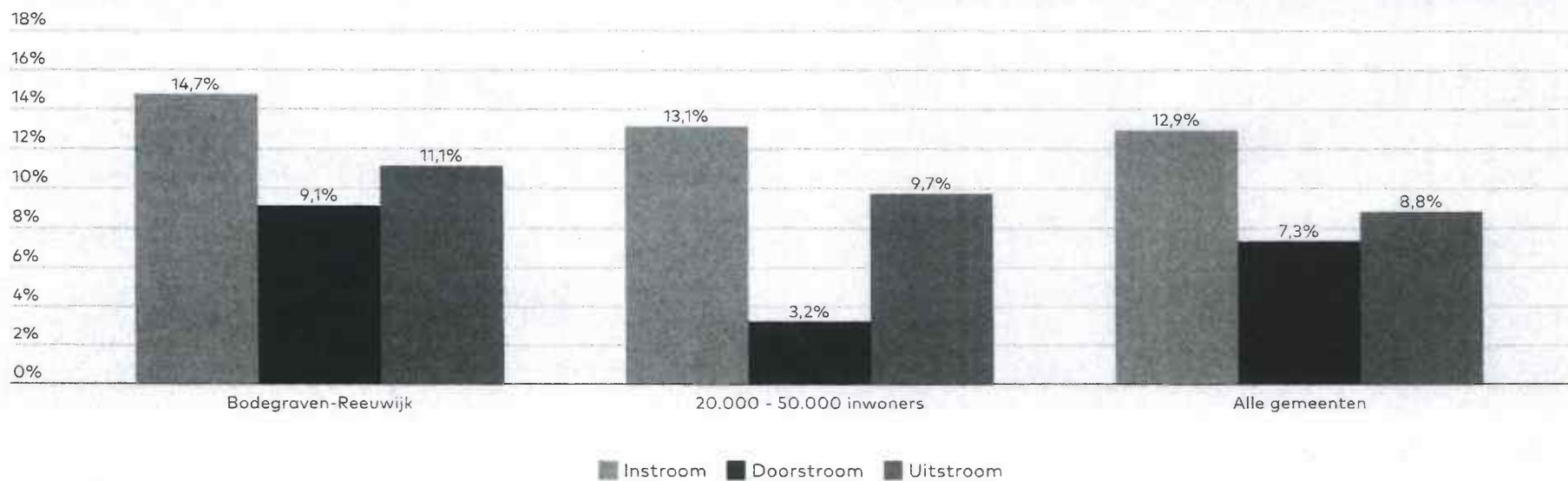
**Gemiddelde bezetting in personen naar geslacht in 2021**



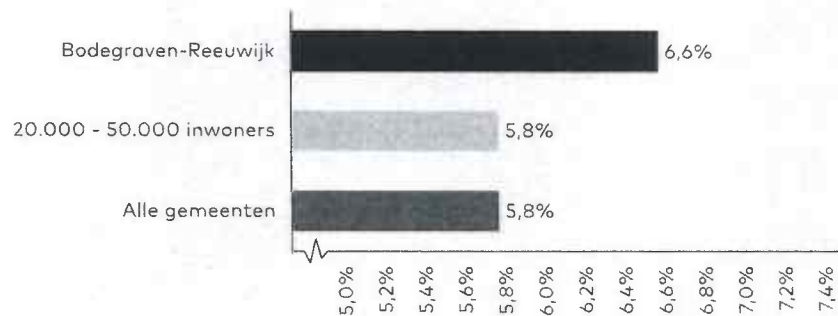
**Deeltijdfactor in 2021**



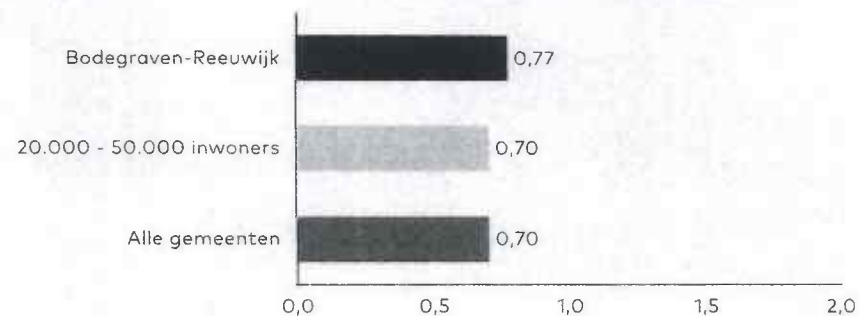
**Instroom-, doorstroom- en uitstroompercentage in 2021**



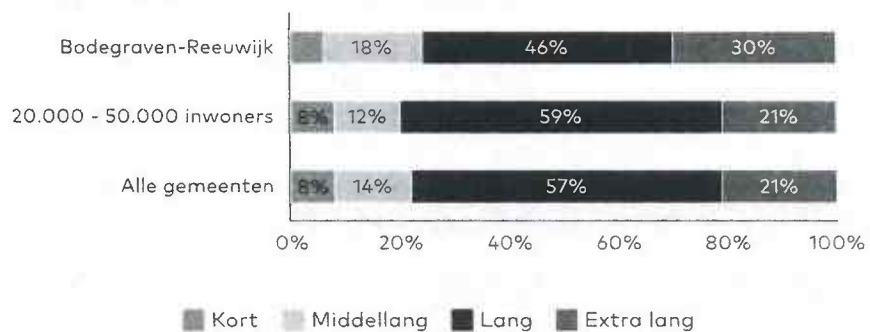
**Ziekteverzuimpercentage in 2021**



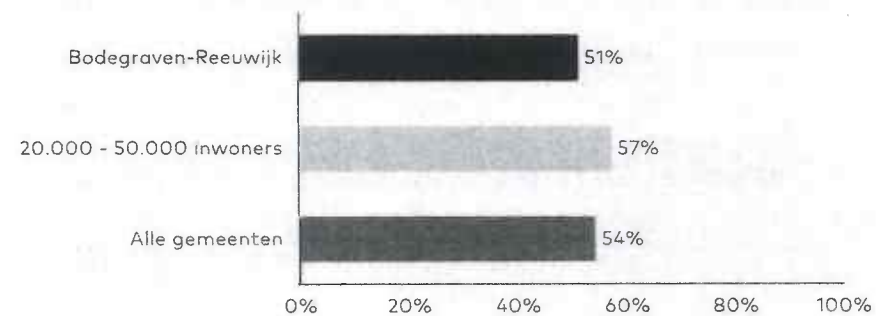
**Meldingsfrequentie in 2021**



**Opbouw ziekteverzuimpercentage in 2021 \***



**Aandeel nulverzuim in 2021**



\*kort = max. 7 kalenderdagen; middellang 8 t/m 42 kalenderdagen; lang = 43 t/m 365 kalenderdagen; extra lang 366 of meer kalenderdagen



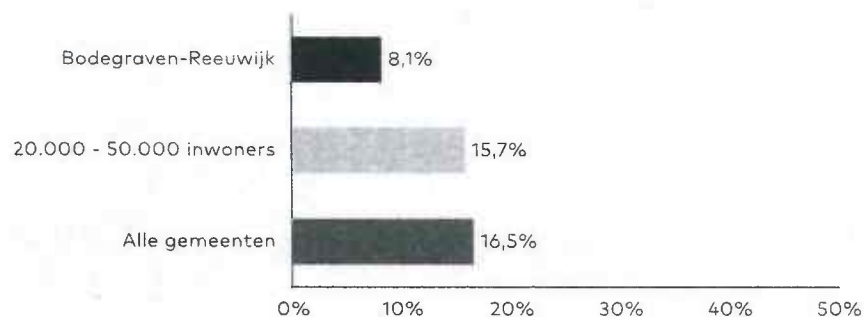
**Gemeentelijke verzuimnorm en best practice**

	Gemeentelijke verzuimnorm (25%) *		Best practice **	
	2020	2021	2020	2021
> 100.000 inwoners (incl. G4)	4,5%	4,9%	2,2%	4,3%
50.000 - 100.000 inwoners	5,0%	5,0%	3,2%	4,1%
20.000 - 50.000 inwoners	4,3%	4,4%	2,5%	2,8%
< 20.000 inwoners	4,2%	3,8%	3,0%	2,0%

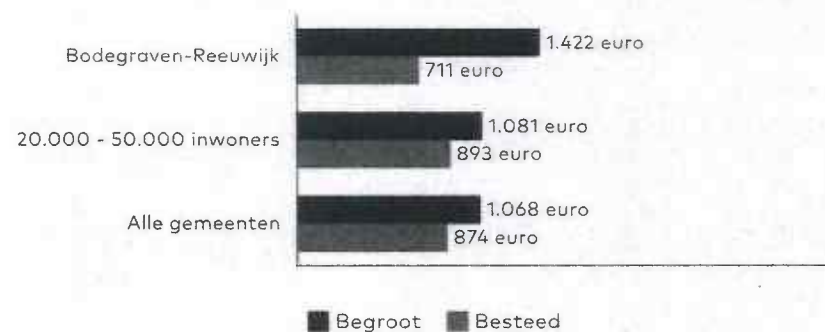
\* 25 procent van de gemeenten per grootteklasse heeft een ziekteverzuimpercentage dat lager is dan het genoemde percentage

\*\* Laagste verzuimpercentage per gemeentegrootteklasse

**Uitgaven aan externe inhuur in procenten van de loonsom, 2021**



**Begrote en bestede opleidingskosten per medewerker in 2021**



Een actuele digitale versie van dit factsheet is beschikbaar via het beveiligde gedeelte van het online platform van de Personeelsmonitor Gemeenten (<https://personeelsmonitorgemeenten.incijfers.nl>). Ook heeft u via het platform toegang tot een interactief dashboard met meer informatie en vergelijkingsmogelijkheden dan in deze factsheet.

Indien u nog geen gebruikersaccount voor het online platform heeft kunt u deze aanvragen via het contactformulier op het platform (<https://personeelsmonitorgemeenten.incijfers.nl/contact>). De aanvragen worden beoordeeld door A&O fonds Gemeenten.

Opdrachtgever: A&O fonds Gemeenten, Den Haag

Realisatie: ABF Research, Delft

**Van:** Postbus 'Samenspraak'  
**Verzonden:** woensdag 12 oktober 2022 10:54  
**Aan:** Lizet Keijzers  
**CC:**  
**Onderwerp:** Overleg 2 nov

Goede morgen,

Aangezien ons overleg vanmiddag geen doorgang kan hebben willen wij toch wat punten aanhalen om ons volgend overleg op 2 nov in drie kwartier te kunnen volbrengen.

Ter info voor jullie de verkiezingen zijn gepland 10nov-15nov online met behulp van een flyer met een QR code. Voor collega's die niet online kunnen of willen stemmen zullen we op 10 nov aanwezig zijn op de driewerf tussen 11u30-13u30 en op 15 nov in het kaasmuseum tussen 10u-16u.

Graag ontvangen wij informatie van jullie over een aantal punten vanuit de agenda die in teams staat. Zoals punten .

1. Een partij voor inhuur
2. Stuur informatie en kengetallen
3. HR21 stand van zaken

Met vriendelijke groet,

OR

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

T 0172-522 522

[info@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl)

[www.bodegraven-reeuwijk.nl](http://www.bodegraven-reeuwijk.nl)

Gemeente



Bodegraven Reeuwijk

02-11-2022

Aanwezig:

Afwezig:

#### **Agendapunten**

1. Een partij voor inhuur
2. Stuur informatie en kengetallen
3. HR21 stand van zaken
4. Voortgang OR verkiezingen
5. Organisatieontwikkeling
  - betrokkenheid raad (gestuurde sheets toelichting Ernst Sillem Hoeve), begroting/collegeprogramma
  - terugblik/voorblik proces werving/selectie domeinregisseurs
6. Kantoortuinen

Gevolgen begroting 2023 voor medewerkers.

#### **Agenda voor de volgende vergadering**

#### **Afsluiting**

De volgende vergadering wordt op

## **Agenda Overleg OR – Gemeentesecretaris en O&O**

21-12-2022

Aanwezig: Lizet

Afwezig:

### **Agendapunten**

1. Nieuwe OR-leden voorstelronde
2. HR21 stand van zaken
3. Fietsplan
4. Organisatieontwikkeling – stand van zaken en vervolg-planning (zie laatste blog op de intranetpagina).
5. Kantoor hoe staat het ermee.
6. Gevolgen begroting 2023 voor medewerkers.

### **Agenda voor de volgende vergadering**

#### **Afsluiting**

De volgende vergadering wordt op 1 februari 2023

**Ter informatie: publicatie Stip op de Horizon (afz. Lizet)**

## Overleg 21 dec OR gemeentesecretaris en O&O

Aanwezig: Lizet,

Afwezig:-

1. Kennismaking rondje met nieuwe OR leden.  
Agenda 2 weken van tevoren aanleveren (iedereen kan agendapunten aanleveren).  
Wisselend voorzitterschap OR/Gemeentesecretaris. Dit x is Lizet voorzitter.  
Punten die vooraf in voorbereidende zin aandacht vragen van O&O of gemeentesecretaris graag ruim van tevoren melden/mailen.  
Verslag is goedgekeurd.
2. Personeelshandboek wordt herzien. Daarbinnen wordt ook het fietsplan herzien. Naar verwachting wordt daar het eerste en tweede kwartaal van 2023 nog aan gewerkt. De OR heeft het adviesrecht voor aanpassingen van regelingen uit het Personeelshandboek (voor sommige aanpassingen zal het Lokaal Overleg van de vakbonden geraadpleegd moeten worden). In het handboek worden de functioneringsgesprekken weer opgenomen en wel op een manier die past bij deze tijd. Er kunnen straks dossiers worden opgebouwd.
3. HR-21, stand van zaken besproken en nu drie van de vijf domeinen gehad. Op 22 december 2022 is informatie over HR-21 gedeeld op intranet. In maart/april 2023 wordt HR-21 aan de OR voorgelegd en in juni aan B&W. In juni/juli 2023 worden de medewerkers geïnformeerd. Dit is de formele procedure. De 160 functieprofielen worden straks teruggebracht naar ongeveer 80. Vanaf de inwerkingtreding van HR-21 kan het functieboek jaarlijks bijgewerkt worden. Lizet geeft aan dat in geval functies lager gewaardeerd worden, dit impact heeft bij werving van nieuw personeel, de rechten van het zittende personeel wijzigen niet.
4. Lizet en [ ] voeren gesprekken met Elly over de doorontwikkeling van de organisatie. Er is een cultuurverandering nodig en we moeten de juiste prioriteiten in het werk stellen. Dit heeft effect op de organisatie en de teams en moet in 'behapbare stappen' gebeuren. De basis van de organisatie moet goed ingeregeld worden en dan pas kunnen er nieuwe stappen in de ontwikkeling worden gezet. Een zelf organiserende organisatie is prima, maar er moet vooral duidelijkheid zijn over waar je terecht kunt als je er onderling niet meer uitkomt.  
Circl8 (voorheen The Staffing Group) regelt de inhuur- en detachingscontracten vanaf 1 januari 2023. Dit wordt met de juiste communicatie de komende maanden mee ingeregeld.
5. Er was gesprek met de raad over de financiering van de aanpassingen aan onze huisvesting bij de behandeling van de begroting. De financiële middelen zijn nu in potlood in de begroting gereserveerd. Er is op ambtelijk niveau een architect gekozen en er zijn voorzichtig 1e stapjes gezet, welke binnenkort ook in het college afgestemd worden. Daarna kunnen

vervolgstappen gezet worden.

Er is een relatie met de toekomst van het Evertshuis gezien insteek is Sociaal Team en Burgerzaken over te brengen naar het Raadhuisplein. plant met en een gesprek over de aanpak van de plannen voor het gemeentehuis.

6. De begroting bevat taakstellingen, en is gebaseerd op het financiële herstelplan, en is daarmee een grote financiële uitdaging werkt de taakstellingen momenteel verder uit met de domeinregisseurs.  
In de begroting is ruimte voor uitbreiding van de personele omvang, maar wordt tegelijkertijd óók uitgaan van efficiënter werken (de domeinregisseurs/het Strategisch Platform werken dit verder uit). Doel is het terugbrengen van de inhuur en waar dat mogelijk is / kan, ombouwen naar vast. Bij sommige teams blijft er wel een flexibele schil nodig. Er zijn veel externe collega's en dat is niet goed voor de borging van kennis in de organisatie. Verder is het nodig om slim en efficiënt te werken en te kijken of iedereen op de juiste plek zit. Waar nodig kijken we of iemand ander werk binnen de organisatie kan gaan doen.
7. Post komt niet goed binnen dat is een aandachtspunt. Wordt veel in Join gezet en niet altijd op goede naam/groep. Daardoor kunnen zaken blijven liggen. Lizet neemt dit mee naar domein regisseur Bedrijfsvoering.
8. wordt nog betrokken bij de adviescommissie voor de vacature voor de Concerncontroller.


**Van:** Lizet Keijzers  
**Verzonden:** dinsdag 31 januari 2023 14:56  
**Aan:**  
**CC:**  
**Onderwerp:** RE: heeft Overleg 21 dec OR gemeentesecretaris en O&O met u gedeeld.

Dag,

Zie enkele suggesties bij je verslag,

Voor de volgende keer heb ik enkele agendapunten opgenomen, welke door [redacted] waar dat al mogelijk is, nog van bijlagen zullen worden voorzien.

En anders maken we een eerste start met bespreken en komt er vervolg op.

 [Agenda overleg 8 februari 2023.docx](#)

Hartelijke groeten,

Met vriendelijke groet,

**Lizet Keijzers**

**Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur**

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522 /

[bodegraven-reeuwijk.nl](https://www.bodegraven-reeuwijk.nl)

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

Gemeente  **Bodegraven Reeuwijk**

[www.bodegraven-reeuwijk.nl](https://www.bodegraven-reeuwijk.nl)





## Overleg 21 dec OR gemeentesecretaris en O&O

Aanwezig: Lizet

Afwezig:-

1. Kennismaking rondje met nieuwe OR leden.  
Agenda 2 weken van tevoren aanleveren (iedereen kan agendapunten aanleveren).  
Wisselend voorzitterschap OR/Gemeentesecretaris. Dit x is Lizet voorzitter.  
Punten die vooraf in voorbereidende zin aandacht vragen van O&O of gemeentesecretaris graag ruim van tevoren melden/mailen.  
Verslag is goedgekeurd.
2. Personeelshandboek wordt herzien. Daarbinnen wordt ook het fietsplan herzien. Naar verwachting wordt daar het eerste en tweede kwartaal van 2023 nog aan gewerkt. De OR heeft het adviesrecht voor aanpassingen van regelingen uit het Personeelshandboek (voor sommige aanpassingen zal het Lokaal Overleg van de vakbonden geraadpleegd moeten worden). In het handboek worden de functioneringsgesprekken weer opgenomen en wel op een manier die past bij deze tijd. Er kunnen straks dossiers worden opgebouwd.
3. HR-21, stand van zaken besproken en nu drie van de vijf domeinen gehad. Op 22 december 2022 is informatie over HR-21 gedeeld op intranet. In maart/april 2023 wordt HR-21 aan de OR voorgelegd en in juni aan B&W. In juni/juli 2023 worden de medewerkers geïnformeerd. Dit is de formele procedure. De 160 functieprofielen worden straks teruggebracht naar ongeveer 80. Vanaf de inwerkingtreding van HR-21 kan het functieboek jaarlijks bijgewerkt worden. Lizet geeft aan dat in geval functies lager gewaardeerd worden, dit impact heeft bij werving van nieuw personeel, de rechten van het zittende personeel wijzigen niet.
4. Lizet en [ ] voeren gesprekken met Elly over de doorontwikkeling van de organisatie. Er is een cultuurverandering nodig en we moeten de juiste prioriteiten in het werk stellen. Dit heeft effect op de organisatie en de teams en moet in 'behapbare stappen' gebeuren. De basis van de organisatie moet goed ingeregeld worden en dan pas kunnen er nieuwe stappen in de ontwikkeling worden gezet. Een zelf organiserende organisatie is prima, maar er moet vooral duidelijkheid zijn over waar je terecht kunt als je er onderling niet meer uitkomt.  
Circl8 (voorheen The Staffing Group) regelt de inhuur- en detachingscontracten vanaf 1 januari 2023. Dit wordt met de juiste communicatie de komende maanden mee ingeregeld.
5. Er was gesprek met de raad over de financiering van de aanpassingen aan onze huisvesting bij de behandeling van de begroting. De financiële middelen zijn nu in potlood in de begroting gereserveerd. Er is op ambtelijk niveau een architect gekozen en er zijn voorzichtig 1e stapjes gezet, welke binnenkort ook in het college afgestemd worden. Daarna kunnen

vervolgstappen gezet worden.

Er is een relatie met de toekomst van het Evertshuis gezien in steek is Sociaal Team en Burgerzaken over te brengen naar het Raadhuisplein. Esther plant met Ralph en Sarah een gesprek over de aanpak van de plannen voor het gemeentehuis.

6. De begroting bevat taakstellingen, en is gebaseerd op het financiële herstelplan, en is daarmee een grote financiële uitdaging. Adrie werkt de taakstellingen momenteel verder uit met de domeinregisseurs.

In de begroting is ruimte voor uitbreiding van de personele omvang, maar wordt tegelijkertijd óók uitgaan van efficiënter werken (de domeinregisseurs/het Strategisch Platform werken dit verder uit). Doel is het terugbrengen van de inhuur en waar dat mogelijk is / kan, ombouwen naar vast. Bij sommige teams blijft er wel een flexibele schil nodig. Er zijn veel externe collega's en dat is niet goed voor de borging van kennis in de organisatie. Verder is het nodig om slim en efficiënt te werken en te kijken of iedereen op de juiste plek zit. Waar nodig kijken we of iemand ander werk binnen de organisatie kan gaan doen.

7. Post komt niet goed binnen dat is een aandachtspunt. Wordt veel in Join gezet en niet altijd op goede naam/groep. Daardoor kunnen zaken blijven liggen. Lizet neemt dit mee naar  
• /domein regisseur Bedrijfsvoering.

8.            wordt nog betrokken bij de adviescommissie voor de vacature voor de Concerncontroller.

## **Agenda Overlegvergadering OR – Gemeentesecretaris en O&O**

8 februari-2023 16-17 uur

Aanwezig:

Afwezig:

### **Agendapunten**

1. Opening – verslag
2. Functieboek - HR21 - stand van zaken
3. Planning organisatieontwikkeling (bijlage volgt)
4. Team ontwikkeling & rollen in de teams (bijlagen via mail gestuurd)
5. Toelichting door Lizet op geplande evaluatiegesprekken met KCC en communicatie en burgerzaken
6. Brief oproep baliebezetting KCC
7. Structuur en cultuur
8. Burgerzaken
9. Ziekteverzuim
10. Sluiting gemeente

### **Agenda voor de volgende vergadering**

#### **Afsluiting**

De volgende vergadering wordt op 23 -01-2023





<b>Titel/naam</b>	Collega's vinden en binden
<b>Doel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat levert deze rol op voor het team?</li> <li>• Wat levert deze rol op voor de organisaties (hoger doel)?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capaciteit op orde krijgen en houden zowel kwalitatief als kwantitatief.</li> <li>• Continuïteit en kwaliteit van werkzaamheden in het team</li> <li>• Zorgvuldig omgaan met de collega's</li> </ul>
<b>Verantwoordelijkheid/heden</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Waar ben je voor verantwoordelijk als rolhouder?</li> </ul> <p><i>Tips:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Beperk je zoveel mogelijk tot zelfstandig naamwoorden</i></li> <li>• <i>Te veel verantwoordelijkheden bij elkaar? Splits rol op.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dat de contracten op tijd worden geregeld, beëindigd of voortgezet.</li> <li>• Voor het hele W&amp;S proces.</li> <li>• Het ontvangst- en inwerkproces</li> </ul>
<b>Activiteiten</b> behorende bij de rol  <p><i>Tip: Begin altijd met een werkwoord (of zorg dat er een werkwoord in de zin zit)</i></p>	<b>Specifiek:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Draagt zorg bij vertrek van collega voor een afscheid.</li> <li>• Zorgt dat de ontstane vacature of tijdelijke inhuur ingevuld kan worden.</li> <li>• Zorgt dat een tijdelijke personele aanvraag op de juiste wijze bij MSP terecht komt.</li> <li>• Zorgen dat de werving- en selectiestrategie wordt vastgesteld in samenspraak met de O&amp;O adviseur.</li> <li>• Input geven voor de vacature.</li> <li>• Doorgeven aan O&amp;O welke collega's bij de gesprekken aanwezig zullen zijn.</li> <li>• Reacties lezen.</li> <li>• Voorbereiden van de gesprekken.</li> <li>• Voeren van de selectiegesprekken.</li> <li>• Kandidaat selecteren.</li> <li>• Zorgen dat de nieuwe collega wordt ontvangen en ingewerkt.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zorgen dat het Arbeidsvoorwaardengesprek wordt gevoerd.</li><li>• Actie ondernemen voor eventuele contract verlenging of beëindiging op basis van de door O&amp;O verkregen informatie.</li><li>• Zorgt dat het beoordelingsvoortgangsgesprek plaatsvindt.</li><li>• Zorgt dat de opdrachtgever informatie krijgt om het gesprek te kunnen voeren.</li></ul>
<b>Wat is het niet?</b>	Het bepalen welke functie op welke manier wordt ingevuld. Dit besluit ligt (nog) bij het Strategisch Platform
<b>Rolhouder(s)</b>	
<b>Inhoudelijk adviseur(s)/medewerker(s)</b>	Adviseur O&O



<b>Titel/naam</b>	Data dashboard
<b>Doel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat levert deze rol op voor het team?</li> <li>• Wat levert deze rol op voor de organisaties (hoger doel)?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het verkrijgen van inzicht en informatie op basis waarvan je kan komen tot kwaliteitsverbetering.</li> <li>• Afleggen van verantwoording aan de organisatie.</li> </ul>
<b>Verantwoordelijkheid/heden</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Waar ben je voor verantwoordelijk als rolhouder?</li> </ul> <p><i>Tips:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Beperk je zoveel mogelijk tot zelfstandig naamwoorden</i></li> <li>• <i>Te veel verantwoordelijkheden bij elkaar? Splits rol op.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kwalitatief goed werkend dashboard.</li> <li>• Up to date dashboard.</li> </ul>
<b>Activiteiten</b> behorende bij de rol  <p><i>Tip: Begin altijd met een werkwoord (of zorg dat er een werkwoord in de zin zit)</i></p>	<b>Specifiek:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventariseert wensen voor een dashboard.</li> <li>• Zorgt dat de PDCA wordt doorlopen op het dashboard.</li> <li>• Geeft informatie over het dashboard aan het team.</li> <li>• Zorgt dat de meetbare indicatoren in het werkoverleg worden besproken.</li> </ul>
<b>Rolhouder(s)</b>	
<b>Inhoudelijk adviseur(s)/medewerker(s)</b>	



<b>Titel/naam</b>	Dienstverlening (onze producten & diensten, in- en extern)
<b>Doel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat levert deze rol op voor het team?</li> <li>• Wat levert deze rol op voor de organisaties (hoger doel)?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorspelbare en betrouwbare dienstverlening.</li> <li>• Betrouwbare overheid.</li> </ul>
<b>Verantwoordelijkheid/heden</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Waar ben je voor verantwoordelijk als rolhouder?</li> </ul> <p><i>Tips:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Beperk je zoveel mogelijk tot zelfstandig naamwoorden</i></li> <li>• <i>Te veel verantwoordelijkheden bij elkaar? Splits rol op.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Managen van de verwachtingen en communicatie rondom het proces.</li> <li>• Kwaliteit van de dienstverlening.</li> <li>• Kwaliteit van de communicatiemiddelen.</li> </ul>
<b>Activiteiten</b> behorende bij de rol  <p><i>Tip: Begin altijd met een werkwoord (of zorg dat er een werkwoord in de zin zit)</i></p>	<b>Specifiek:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In de gaten houden dat het team zowel extern als intern eenvoudig vindbaar, bereikbaar en toegankelijk is.</li> <li>• In de gaten houden dat het team tijdig reageert op (aan)vragen die worden gesteld.</li> <li>• Bewaakt dat het team informatie verstrekt die actueel, persoonlijk en compleet is (op alle communicatiekanalen).</li> <li>• Het zorgdragen dat de content van producten en diensten in begrijpelijke taal is opgesteld (schrijfbewaking).</li> <li>• Zorgdragen voor de PDCA cyclus waarin je de mogelijkheden onderzoekt en uitvoert om het makkelijker te maken voor de interne- of externe klant.</li> </ul>
<b>Rolhouder(s)</b>	
<b>Inhoudelijk adviseurs/medewerkers</b>	
<b>Aanjager</b>	Strategisch adviseur





<b>Titel/naam</b>	Financieel
<b>Doel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wat levert deze rol op voor het team?</li> <li>• Wat levert deze rol op voor de organisaties (hoger doel)?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewust omgaan met schaarse financiële middelen.</li> <li>• Realiseren van de doelstellingen van het Herstelplan.</li> </ul>
<b>Verantwoordelijkheid/heden</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Waar ben je voor verantwoordelijk als rolhouder?</li> </ul> <p><i>Tips:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Beperk je zoveel mogelijk tot zelfstandig naamwoorden</i></li> <li>• <i>Te veel verantwoordelijkheden bij elkaar? Splits rol op.</i></li> </ul>	Control op begroting: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhoudelijk financieel control</li> <li>• Kwaliteitsbewaking control (procesafspraken)</li> <li>• Capaciteitsbewaking control (P-budget)</li> <li>• Jaarteamplanning control</li> </ul>
<b>Activiteiten</b> behorende bij de rol  <p><i>Tip: Begin altijd met een werkwoord (of zorg dat er een werkwoord in de zin zit)</i></p>	Specifiek: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ervoor zorgen dat alle teaminhoudelijke budgetten worden gemonitord op aanvraag van de concerncontroller/ adv.financiën</li> <li>• Onderhouden van contacten met concerncontroller en adv. Financiën</li> <li>• Ervoor zorgen dat er een penvoerder is voor de teksten van de begroting en (Burap)KN, Begroting, jaarrekening rapportages</li> <li>• Aanleveren van de teksten aan de concerncontroller, Strat. Financieel adviseur en BA?</li> </ul>
<b>Rolhouder(s)</b>	
<b>Inhoudelijk adviseur(s)/medewerker(s)</b>	
<b>Inhoudelijk aanjager</b>	Strategisch adviseur Financiën

- P-budgetten kunnen nog niet op teamniveau. Is nog organisatieniveau.
- Voorbeeld van wat we bedoelen met teaminhoudelijk budgetten: ARBO-budget, lief en leed.
- Opleidingen zijn nu teaminhoudelijke budgetten van O&O.

# Teamrollen gemeente Bodegraven-Reeuwijk

(deel 1)

## Algemeen:

- Besluiten nemen binnen de verantwoordelijkheden van de rol. Op basis van de adviesmethode en bij grote besluiten op basis van de IB.
- Accorderen van facturen externen.
- Verwerken van de mail (lezen, beantwoorden). Wie mailt waarover en waarom.
- Delen van de informatie over het genomen besluit met de mensen die het aangaat.
- Op de hoogte blijven van relevante ontwikkelingen d.m.v. vakliteratuur, kranten, internet, bijwonen van congressen, trainingen en opleidingen etc.
- Onderhouden van contacten met externe partijen/stakeholders.

## Voor alle teams:

### 1. Collega's vinden en binden

*Doel:* Capaciteit op orde krijgen en houden zowel kwalitatief als kwantitatief.

Continuïteit en kwaliteit van werkzaamheden in het team.

Zorgvuldig omgaan met de collega's.

*Verantwoordelijk:* Dat de contracten op tijd worden geregeld, beëindigd of voortgezet.

Voor het hele W&S proces.

Het ontvangst- en inwerkproces

### 2. Financiën

*Doel:* Bewust omgaan met schaarse middelen en realiseren van de doelstellingen van het Herstelplan.

*Verantwoordelijkheden:* Inhoudelijk financieel control, kwaliteitsbewaking control procesafspraken) en capaciteitsbewaking control (P-budget). Jaarteamplanning control.

### 3. Dienstverlening

*Doel:* Kwalitatief goede dienstverlening.

*Verantwoordelijkheden:* Kwaliteit van de dienstverlening en de communicatiemiddelen binnen het team.

## Voor sommige teams:

### 4. Uitvoering en toets bestuurlijke doelstellingen

*Doel:* Kwalitatieve uitvoering bestuurlijke doelen (collegeprogramma). Teamdoelen blijvend afgestemd op bestuurlijke doelen. Bijdragen aan prioritering van het werk. Actuele (lange-)termijnagenda. Resultaat-denken in team bevorderen

*Verantwoordelijk:* Afstemming werk/visie van het team op de bestuurlijke doelstellingen.

Monitoring behalen bestuurlijke doelstellingen. Monitoring doen van de PDCA.

### 5. Participatie

*Doel:* Kwalitatief goede besluitvorming waarbij zoveel mogelijk geluiden uit de lokale samenleving zijn gehoord.

*Verantwoordelijkheden:* Goede kennis van de participatieverordening binnen het team.

Als ambassadeur participatie levend houden binnen het team.

## **Rollen die nodig zijn om de overleggen goed te laten verlopen**

### **6. Voorzitter/facilitator werkoverleg**

*Doel:* Effectieve en efficiënte besluitvorming

*Verantwoordelijkheden:* Het besluitvormingsproces (IB) meervoudig partijdig faciliteren. Het voeren van overleg op basis van spanning stimuleren en faciliteren

### **7. Secretaris werkoverleg**

*Doel:* open communicatie over werkafspraken en genomen besluiten

*Verantwoordelijkheden:* voor bijhouden rollen en procedures van het team, vastleggen van uitkomsten van rol- en werkoverleg, plannen communiceren

## Agenda Overlegvergadering OR – Gemeentesecretaris en O&O

8 februari-2023 16-17 uur

Aanwezig: Lizet,

Afwezig: [redacted] kwam onaangetekend later

### Agendapunten

1. Opening door
  - Email adres veranderd in or@bodegraven-reeuwijk.nl.
  - Verslag goedgekeurd.
2. Functieboek - HR21 - stand van zaken.
  - Ateliers zijn in 2022 geweest. Proces loopt goed, loopt soms iets uit omdat er meer functies bekeken moeten worden. Hier en daar worden mensen aangehaakt hiervoor. Teams werken goed mee en hebben hun huiswerk goed op orde. Er zullen ook niet hele grote wijzigingen zijn in functieschalen. Het functieboek wordt door een indelingscommissie (afgevaardigde namens gemeente, werkgever en onafhankelijke voorzitter) beoordeeld waar de OR een rol in kan krijgen. Daarna volgt de vaststelling door het college. De medewerkers worden in juni/juli geïnformeerd. CB ervaart de bijeenkomsten tot nu toe als zeer positief.
3. Planning organisatieontwikkeling /structuur en cultuur.
  - HR-planning staat in teams agenda.
  - Er staat veel op de planning we komen ook van ver, basis moet op orde zijn.
  - Er worden foto's voor op de website gemaakt.
  - Nieuwe mensen een zachte landing geven.
  - Samenorganiserend werken blijft een onderdeel van de organisatie.
  - Er komt een goed inwerkprogramma met rondleiding door het gebouw.
  - Er komt een Opleidingsplatform.
  - De domeinregisseurs werken aan de financiële taakstellingen. Kunnen we meters maken om cultuur te veranderen, dat ligt bij de teams.
  - MTO omdopen tot MO klinkt beter. Er staat een MO gepland voor het vierde kwartaal van dit jaar. De OR wordt hier aan de voorkant in meegenomen.
4. Team ontwikkeling & rollen in de teams (bijlagen via mail gestuurd)
  - LK licht toe. Er is materiaal toegestuurd. Specifiek benoemde rollen die in de organisatie breed uitgezet worden. Bijvoorbeeld zorg en aandacht (lief & leed) en participatie. Rollen worden gevoed vanuit de bedrijfsvoering of bestuur. Er worden rolhoudersoverleggen georganiseerd. Er wordt gestart met 5 rollen om te proberen en te leren. Collega's worden hierin getraind. Daarna wordt er gestart met een nieuwe groep. Naast de rolhouders is er ook een schil met professionals. Suggestie: andere naam voor rolhoudersoverleg of een gimmick.
5. Toelichting door Lizet op geplande evaluatiegesprekken met KCC, communicatie en burgerzaken.
  - LK heeft op 8 februari 2023 een mail gestuurd. Omdat er geen domeinregisseur publiek is aangesteld is er tijdelijk voor gekozen om Communicatie en KCC bij bedrijfsvoering en Burgerzaken bij maatschappij te voegen. Het functioneren



daarvan wordt geëvalueerd. De conclusie kan zijn dat er een domeinregisseur publiek nodig is. Vanuit OR zijn [redacted] bij deze gesprekken.

- LK geeft terugkoppeling over 2e gesprekken met concerncontroller en die gesprekken hebben een goede kandidaat opgeleverd. Hij gaat 1 maart a.s. beginnen.
6. Brief oproep baliebezetting KCC.
    - De brief was niet in de huisstijl en is niet overal even goed gevallen. De brief is door KCC zelf verstuurd, en er weinig reactie op de brief gekomen. Er is een tijdelijke invulling met [redacted]. LK bespreekt dit in strategisch platform en komt hier in een volgend overleg op terug. Het feit dat er een halve dag baliedienst wordt gevraagd is voor veel collega's de aanleiding geweest om zich niet aan te melden. 'Monique Regelt' wordt verder geëvalueerd.
  7. Structuur en Cultuur
    - Zie punt 3 en punt 4.
  8. Burgerzaken
    - Heeft gesprek plaatsgevonden tussen Lizet [redacted] met een delegatie van het team. Het team wil doorpakken en het gesprek heeft veel opgehelderd. Het gaat de goede kant op. Het is fijn dat het team de zorg heeft uitgesproken en het inzichtelijk is hoe ze efficiënt willen werken.
  9. Ziekteverzuim
    - Er wordt een dashboard monitor HR ontwikkeld samen met [redacted] met gegevens uit Motion. 2022 wordt als jaar nul gebruikt. Het verzuim is sinds die datum 8.41%. In vergelijking met de landelijk cijfers is het percentage langdurig zieken hoog. Het kort en middellang verzuim zit op het landelijk gemiddelde. Er is regelmatig SMO (sociaal medisch overleg) met de bedrijfsarts, domeinregisseurs en O&O om de langdurige dossiers te bespreken. Ook wordt aandacht besteed aan het preventief bespreken van collega's waarbij aan uitval wordt gedacht.
  10. Sluiting

#### Afspraken

1. OR wordt meegenomen worden in het MO.
2. Bezien eventuele andere naam voor Rolhoudersoverleg.
3. Terugkoppeling van strategisch platform over invulling balie.

#### Agenda voor de volgende vergadering

#### Afsluiting

De volgende vergadering wordt op 23 -02-2023

## Agenda Overlegvergadering OR – Gemeentesecretaris en O&O

9-03-2023 16.30 - 17.30 uur

Aanwezig: Lt

Afwezig:

### Agendapunten

1. Opening – vaststellen agenda
2. Verslag overleg 8 februari 2023
3. Verlof en Motion. Iedereen moet verlof registreren in Motion. Anders kan er geen verlof worden uitbetaald. Dit is een aanvulling op de tekst die al eerder op Intranet heeft gestaan.
4. Feestdagen en opening Gemeentehuis vaststellen. Publiceren op intranet
5. Jaarverslag van de Vertrouwenspersoon. Binnenkort komt de vertrouwenspersoon ook kennis maken met de OR. We zijn bezig om een lunchsessie over het onderwerp vertrouwenspersoon te organiseren. – zie bijlage
6. MO stand van zaken
7. Stand van zaken werving & selectie domeinregisseur(s)
8. Nabespreken evaluatiegesprekken met teams communicatie, KCC en burgerzaken – zie concept bijlage
9. Tegeltje op intranet
10. Vacatures tegelijk in- en extern uitzetten (zie besluitenlijst SP)
11. Rondvraag/Sluiting

### Agendapunten voor de volgende vergadering

#### Afsluiting

De volgende vergadering is op 05-04-2023

## Aanwezig:

- Lizet – LK
- [redacted]
- [redacted] (Voorzitter)
- [redacted] (Secretaris)
- [redacted]

## Afwesig:

- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]

**Agendapunten 09-03-2023**

1. Opening – vaststellen agenda. LK stelt de agenda vast. Deze kunnen gepubliceerd worden in onze teams niet met namen van buiten de OR/ O&O en Lizet.
  - [redacted] moet tijdelijke oplossing voor komen extra besproken punt.
  - Agenda daar wordt voortaan verslag van vorige vergadering aangeplakt met actie lijstje.
2. Verslag overleg 8 februari 2023
  - Verslag goedgekeurd. Deze kunnen gepubliceerd worden in onze teams niet met namen van buiten de OR/ O&O en Lizet.
3. Verlof en Motion.
  - Informatie over motion delen op intranet. Zie ingekomen stuk in teams OR.
4. Feestdagen en opening Gemeentehuis vaststellen.
  - OR is akkoord het wordt gepubliceerd op intranet.
5. Jaarverslag van de Vertrouwenspersoon.
  - Binnenkort komt de vertrouwenspersoon ook kennis maken met de OR. Er wordt een lunchsessie over het onderwerp vertrouwenspersoon te georganiseerd. Verslag wordt gedeeld met Elly de vries en op intranet gezet.
6. MO stand van zaken.
  - Wanneer die gaat plaatsvinden is nog niet duidelijk. Na HR-21. Kwartaal 3 of 4.
7. Stand van zaken werving & selectie domeinregisseur(s)domeinregisseurs.
  - Concern controller [redacted] is begonnen. Controller maatschappij is afgehaakt helaas. Vacature staat weer uit. [redacted] blijft voorlopig en gaat werken op ma di wo.
  - Zie concept evaluatie in teams.
8. Nabespreken evaluatiegesprekken met teams communicatie, KCC en burgerzaken. Evaluatie staat in teams.
  - Zie concept evaluatie in teams
9. Tegeltje op intranet.
  - Lizet gaat hier achteraan bij [redacted]

10. Vacatures worden vanaf nu intern en extern tegelijk uitgezet.

11. Rondvraag/Sluiting

- Personeelszorg is wel een zorg dit moet terug komen Lizet deelt deze zorg en met uitzetten van de rollen moet dit opgevangen worden.
- \_\_\_\_\_ merkt op dat binnen de OR, maar bij de domeinregisseurs, de behoefte leeft om het team O&O ter hernoemen naar P&O. Waarbij de P staat voor Personeelszorg. Het afgelopen jaar heeft vooral het accent gelegen op organisatieontwikkeling en de meester zaken hierin zijn in gang gezet of zelfs al tot een einde gebracht. Voor deze ontwikkeling werden vooral twee externe krachten ingehuurd. Nu breekt de fase aan waarbij de Ontwikkelingskant behoorlijk loopt en waarbij het tijd wordt om Personeelszorg goed geborgd gaat worden. Het gaat hierbij om ziekteverzuim (vertrek \_\_\_\_\_) maar ook goed contractbeheer, veilig werkklimaat ed. Dit zou betekenen volgens de OR dat we in de loop van dit jaar afscheid gaan nemen van de externe O&O mensen en dat hiervoor vaste medewerkers komen die meer accent leggen op Personeelszorg.
- 

#### Agendapunten voor de volgende vergadering

#### Afsluiting

De volgende vergadering is op 05-04-2023

#### Actie lijst

1. 0 punt voordat HR-21 er komt, Lizet levert hem af, er moet een eik punt worden afgesproken dat wordt 1 april of 1 mei 2023 en dan jaar erna week kijken. Zodat er een goed beeld ontstaat.
2. Lizet gaat achter tegeltje op intranet aan bij \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_ vraagt na of domein regisseurs eigen plek kunnen krijgen.
4. Dashboard informatie
5. P&O i.p.v. O&O en dan personeelszorg & organisatie. Naamsverandering gaat Lizet overwegen met O&O.
6. Kennismaking vertrouwenspersoon en OR wordt georganiseerd door?
7. Inrichtingsplan navragen bij Ralph.



---

**Van:**  
**Verzonden:** woensdag 22 maart 2023 14:38  
**Aan:** Lizet Keijzers  
**CC:**  
**Onderwerp:** Vraag over vergoedingen stembureau en tellers

Beste Lizet,

Er is bij de OR gemeld dat er onrust is over de vergoeding die de collega's krijgen voor het tellen van de stemmen of het bemensen van een stembureau. Tot nu toe was dat een financiële vergoeding, maar er wordt gezegd dat dat vanaf volgend jaar een tijd voor tijd vergoeding wordt. Wij hebben de vraag gekregen of de OR dit weet en of wij daar advies over hebben uitgebracht. We hebben niets langs zien komen, maar voordat we iets gaan ondernemen willen we wel graag weten of jij toevallig weet hoe de vork in de steel zit.

Ik weet dat de rijksoverheid de gemeenten de hoogte van de financiële vergoeding laat bepalen en dat die dus per gemeente kan verschillen. Als het landelijk beleid in 2024 wijzigt naar tijd voor tijd, dan hebben wij ons als gemeente te conformeren aan dat landelijke beleid en dat is dan ons antwoord naar de collega. Wijken we af van dat landelijke beleid, dan kan dat volgens ons niet zonder slag of stoot en moet die afwijking waarschijnlijk naar het college en mogelijk ook de OR. Los daarvan wordt het vinden van tellers en bemensing met tijd voor tijd een nog moeilijkere klus dan die met vergoeding al is.

Kun jij ons helpen met dit vraagstuk? Alvast bedankt voor je reactie.

Hartelijke groet

**Van:** Lizet Keijzers  
**Verzonden:** woensdag 5 april 2023 12:49  
**Aan:**  
**Onderwerp:** FW: heeft 05-04-2023 Agenda OR-gem secr-O&O met u gedeeld.

Sorry hoor kom, maar toch nog even: zie geelgemarkeerde.  
 Groeten Lizet

**Van:** Lizet Keijzers  
**Verzonden:** donderdag 30 maart 2023 07:18  
**Aan:** @bodegraven-reeuwijk.nl; @bodegraven-reeuwijk.nl;  
 @bodegraven-reeuwijk.nl; @bodegraven-reeuwijk.nl;  
 @bodegraven-reeuwijk.nl; @bodegraven-reeuwijk.nl;  
 @bodegraven-reeuwijk.nl  
**Onderwerp:** RE: heeft 05-04-2023 Agenda OR-gem secr-O&O met u gedeeld.


Dank je wel, ik heb in rood enkele bijlage informatie aangegeven in de agenda, en de betreffende bijlagen staan erbij,  
 Hartelijke groeten, Lizet


**Van:** / bodegraven-reeuwijk.nl>  
**Verzonden:** woensdag 29 maart 2023 14:56  
**Aan:** bodegraven-reeuwijk.nl> @bodegraven-reeuwijk.nl; Lizet Keijzers @bodegraven-reeuwijk.nl; @bodegraven-reeuwijk.nl @bodegraven-reeuwijk.nl @bodegraven-reeuwijk.nl  
**Onderwerp:** heeft 05-04-2023 Agenda OR-gem secr-O&O met u gedeeld.



## heeft een bestand met u gedeeld

Goedemiddag, bijgevoegd de agenda voor 5 april. Mocht je een punt willen toevoegen dan kan dat. Het verslag van vorige vergadering staat in teams. groetje \_ \_

 05-04-2023 Agenda OR-gem secr-O&O

 1 minuten om dit te lezen.

## Agenda Overlegvergadering OR – Gemeentesecretaris en O&O

05-04-2023 10u-11u

Aanwezig :

- Lizet – LK
- 
- (Voorzitter)
- (Secretaris)
- 
- 
- 
- 

In rood toegevoegd informatie van Lizet/O&O.

### Agendapunten

1. Opening – verslag.  
- zie kerngegevens / "dashboard" dd 10 maart 2023
2. Verkiezingen.
3. Arbeidsinspectie / Driewerf punt van / en wat vragen.  
- zie bijlage / mail van
  - i. Stagiaires(minderjarig) oudere arbeidsvoorwaarden. Coördinator-erkend leerbedrijf.
  - ii. Taal (google translate) duidelijkheid, communicatie naar analfabeten.
  - iii. Rekening houden met vrouwelijke medewerkers ( bijv kolven)
  - iv. Werkdruk hoe ga je daar mee om fysieke belasting en afwisseling.
4. Rollen langs de OR?  
- zie bijlage – sheets + de pagina's 7 en 8 van de bijlage over de visie op de organisatie-ontwikkeling
5. Vervanging Lucienne.  
- zie graag ook de bijlage visie op de organisatie ontwikkeling, pagina's 7 en 8.  
- zie infographic op intranet
6. Opleidingsplatform wanneer wordt dat ingevoerd.
7. Zorgen rondom KCC.
8. Rondvraag/Sluiting.

Agenda voor de volgende vergadering

## Afsluiting

De volgende vergadering wordt op 10-05-2023

## Actie lijst

1. O punt voordat HR-21 er komt, Lizet levert hem af, er moet een eik punt worden afgesproken dat wordt 1 april of 1 mei 2023 en dan jaar erna week kijken. Zodat er een goed beeld ontstaat.
2. Lizet gaat achter tegeltje op intranet aan bij [redacted] - geregeld
3. [redacted] raagt na of domein regisseurs eigen plek kunnen krijgen.
4. Dashboard informatie - zie bijlage
5. P&O i.p.v. O&O en dan personeelszorg & organisatie. Naamsverandering gaat Lizet overwegen met O&O.
6. Kennismaking vertrouwenspersoon en OR wordt georganiseerd door [redacted]
7. Inrichtingsplan navragen bij [redacted]

57.

**Van:**  
**Verzonden:** woensdag 5 april 2023 13:22  
**Aan:** Lizet Keijzers,  
**Onderwerp:** RE: heeft 05-04-2023 Agenda OR-gem secr-O&O met u gedeeld.

Hoi Lizet,

Ik zag hem ook net in de mail zitten je had gelijk hoor !! Ik ga proberen een tabel te maken met overleggen, agendaopzet en dat hij week van tevoren niet meer aangepast wordt komt goed.

Met vriendelijke groet,

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk  
T 0172-522 522  
[info@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl)  
[www.bodegraven-reeuwijk.nl](http://www.bodegraven-reeuwijk.nl)



**Van:** Lizet Keijzers <@bodegraven-reeuwijk.nl>  
**Verzonden:** woensdag 5 april 2023 12:49  
**Aan:** @bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>  
**Onderwerp:** FW heeft 05-04-2023 Agenda OR-gem secr-O&O met u gedeeld.

Sorry hoor kom, maar toch nog even: zie geelgemarkeerde.  
Groeten Lizet

**Van:** Lizet Keijzers  
**Verzonden:** donderdag 30 maart 2023 07:18  
**Aan:** @bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>  
**Onderwerp:** RE: heeft 05-04-2023 Agenda OR-gem secr-O&O met u gedeeld.

Dank je wel ik heb in rood enkele bijlage informatie aangegeven in de agenda, en de betreffende bijlagen staan erbij,  
Hartelijke groeten, Lizet

## Agenda Overlegvergadering OR – Gemeentesecretaris en O&O

05-04-2023 10u-11u

Aanwezig :

- Lizet – LK
- (Voorzitter)
- (Secretaris)
- 
- 
- 
- 

In rood toegevoegd informatie van Lizet/O&O.

### Agendapunten

1. Opening – verslag.  
- zie kerngegevens / "dashboard" dd 10 maart 2023
2. Verkiezingen.
3. Arbeidsinspectie /Driewerf punt van **!** n wat vragen.  
- zie bijlage / mail van!
  - i. Stagiaires(minderjarig) oudere arbeidsvoorwaarden. Coördinator-erkend leerbedrijf.
  - ii. Taal (google translate) duidelijkheid, communicatie naar analfabeten.
  - iii. Rekening houden met vrouwelijke medewerkers ( bijv kolven)
  - iv. Werkdruk hoe ga je daar mee om fysieke belasting en afwisseling.
4. Rollen langs de OR?  
- zie bijlage – sheets + de pagina's 7 en 8 van de bijlage over de visie op de organisatie-ontwikkeling
5. Vervanging Lucienne.  
- zie graag ook de bijlage visie op de organisatie ontwikkeling, pagina's 7 en 8.  
- zie infographic op intranet
6. Opleidingsplatform wanneer wordt dat ingevoerd.
7. Zorgen rondom KCC.
8. Rondvraag/Sluiting.

Agenda voor de volgende vergadering

## Afsluiting

De volgende vergadering wordt op 10-05-2023

## Actie lijst

1. O punt voordat HR-21 er komt, Lizet levert hem af, er moet een eik punt worden afgesproken dat wordt 1 april of 1 mei 2023 en dan jaar erna week kijken. Zodat er een goed beeld ontstaat.
2. Lizet gaat achter tegeltje op intranet aan bij I - geregeld
3. , vraagt na of domein regisseurs eigen plek kunnen krijgen.
4. Dashboard informatie - zie bijlage
5. P&O i.p.v. O&O en dan personeelszorg & organisatie. Naamsverandering gaat Lizet overwegen met O&O.
6. Kennismaking vertrouwenspersoon en OR wordt georganiseerd door
7. Inrichtingsplan navragen bij

## Agenda Overlegvergadering OR – Gemeentesecretaris en O&O

05-04-2023 10u-11u

Aanwezig :

- Lizet – LK (voorzitter)
- [redacted]
- [redacted] :cretaris)
- [redacted]
- [redacted]
- [redacted]

Afwezig :

### Agendapunten

#### 1. Opening – verslag.

Stukken en Agenda week van tevoren in de map zetten anders worden ze niet behandeld. Graag mailen als er stukken ingezet zijn en de agenda is gevuld en lezen als voorbereiding op de vergadering.

Mochten er vragen zijn over kerngegevens kunnen deze gesteld worden. Zie kerngegevens /"dashboard" dd 10 maart 2023

CAO wordt binnenkort vastgesteld. Het college is akkoord. Medio april wordt bekend of dit doorgevoerd wordt met terugwerkende kracht.

Verslag is goedgekeurd.

#### 2. Verkiezingen.

Afstemming. De OR heeft vragen gekregen over de wijziging in de vergoedingen en de ontstane onduidelijkheid. De OR heeft bij Lizet geïnformeerd naar de regelgeving. [redacted] geeft aan dat er niets in de CAO staat en dat de gemeente dit zelf kan en mag bepalen. [redacted] zoekt uit of onze gemeente een vergoeding blijft hanteren, of hertellers ook een vergoeding ontvangen en hoe het zit met de gemelde tijd voor tijd en na 22.00 uur vergoeding. Hij deelt de uitkomst met de OR.

#### 3. Arbeidsinspectie /Driewerf punt van [redacted] en wat vragen.

- zie bijlage / mail van [redacted]

1. Stagiaires(minderjarig) oudere arbeidsvoorwaarden. Coördinator-erkend leerbedrijf.
2. Taal (google translate) duidelijkheid, communicatie naar analfabeten.
3. Rekening houden met vrouwelijke medewerkers (bijv. kolven)
4. Werkdruk hoe ga je daar mee om fysieke belasting en afwisseling.

Afgesproken wordt dat er helderheid moet komen over deze punten. De beantwoording van deze vraag stellen ligt bij [redacted]. Dit oont komt op de agenda van het volgend overleg. Eveneens wordt de vraag beantwoord of wij een erkend leerbedrijf zijn.

#### 4. Rollen langs de OR?

KCC krijgt een supervisor.

Er worden 5 rollen worden uitgerold. Er blijft samenwerking tussen teams en O&O.





De rollen worden vakinhoudelijk bij de teams belegd. Zorgen dat er geen rollen naast vallen. Eerst kijken hoe het werkt. Voor eind april 2023 wordt de presentatie over de rollen aan de teams gegeven.

- zie bijlage – sheets + de pagina's 7 en 8 van de bijlage over de visie op de organisatieontwikkeling

5. Vervanging P&O vacature i.v.m. vertrek Er wordt naar een vaste invulling gezocht. Ziekteverzuim is een taak van O&O en domeinregisseur (kaartje sturen ligt bij team zelf). Ziekmelden bij O&O en domein regisseur.
  - zie graag ook de bijlage visie op de organisatieontwikkeling, pagina's 7 en 8.
  - zie infographic op intranet
6. Opleidingsplatform wanneer wordt dat ingevoerd. 1 mei. zet dit op intranet
7. Zorgen rondom KCC en wat gaat er gebeuren a' weg gaat. Supervisor begint 1 mei. Telefooncentrale werkt niet goed en Monique Regelt functioneert niet zoals het zou moeten. Dat moet achtervang zijn en niet een structurele oplossing. Er staat nu een telefoon bij de balie en er wordt gewerkt aan een structurele oplossing voor de zon die 's middags fel op de balie schijnt.
8. Rondvraag/Sluiting. De OR spreekt haar voorkeur uit voor overleg in de ochtend en niet aan het eind van de dag. Afgesproken wordt om daar rekening mee te houden. De overlegvergadering wordt met een half uur verlengd naar 2 uur.

### Agenda voor de volgende vergadering

#### Afsluiting


De volgende vergadering wordt op 10-05-2023

#### Actie lijst

1. O punt voordat HR-21 er komt: Lizet levert deze meting aan. Er moet een ijkpunt worden afgesproken en dat wordt 1 april of 1 mei 2023. Na een jaar wordt de nulmeting geëvalueerd, zodat er een goed beeld ontstaat. Lizet laat weten wanneer dit ijkpunt er komt
2. Kunnen de Domein regisseurs eigen plek krijgen. Dit moet in strategisch platform besproken worden door Lizet.
3. P&O i.p.v. O&O en dan personeelszorg & organisatie. Naamsverandering gaat Lizet overwegen met O&O.
4. Kennismaking vertrouwenspersoon en OR wordt georganiseerd door
5. Inrichtingsplan navragen bij , we hebben naar aanleiding van afwezigheid van afspraak gemaakt met &OR
6. maakt reglement verkiezingen helder. Nog vraag van OR
7. maakt bekend op intranet wanneer het opleidingsplatform geopend wordt en dat het eraan komt.

8. Stagiaires(minderjarig) oudere arbeidsvoorwaarden. Coördinator-erkend leerbedrijf.

- Taal (google translate) duidelijkheid, communicatie naar analfabeten.
- Rekening houden met vrouwelijke medewerkers ( bijv kolven)
- Werkdruk hoe ga je daar mee om fysieke belasting en afwisseling.

Helderheid over deze punten vraag stellen bij  volgend overleg. Zijn we erkend leerbedrijf?

## Agenda Overlegvergadering OR – Gemeentesecretaris en O&O

05-04-2023 10u-11u

Aanwezig :

- Lizet – LK (voorzitter)
- 
- (Secretaris)
- 
- 
- 

Afwezig :

### Agendapunten

#### 1. Opening – verslag.

Stukken en aAgenda voortaan week van tevoren in de map zetten anders worden ze niet behandeld.

Graag mailen als er stukken ingezet zijn en de agenda is gevuld en lezen als voorbereiding op de vergadering.

Mochten er vragen zijn over kernegevens kunnen deze altijd gesteld worden. Zie kernegevens / "dashboard" dd 10 maart 2023

De CAO wordt binnenkort vastgesteld. Het college was is-akkoord met het concept voorgelegd in de raadpleging vanuit VNG. Medio april wordt bekend of dit doorgevoerd wordt met terugwerkende kracht.

Verslag van de vorige vergadering is goedgekeurd.

#### 2. Verkiezingen.

Afstemming. De OR heeft vragen gekregen over de wijziging in de vergoedingen en de ontstane onduidelijkheid. De OR heeft bij Lizet geïnformeerd naar de regelgeving. geeft aan dat er niets in de CAO staat en dat de gemeente dit zelf kan en mag bepalen. zoekt uit of onze gemeente een vergoeding blijft hanteren, of hertellers ook een vergoeding ontvangen en hoe het zit met de gemelde tijd voor tijd en na 22.00 uur vergoeding. Hij deelt de uitkomst met de OR.

#### 3. Arbeidsinspectie /Driewerf punt van n wat vragen. - zie bijlage / mail van

1. Stagiaires (minderjarig) oudere arbeidsvoorwaarden. Coördinator-erkend leerbedrijf.
2. Taal (google translate) duidelijkheid, communicatie naar analfabeten.
3. Rekening houden met vrouwelijke medewerkers (bijv. kolven)
4. Werkdruk hoe ga je daar mee om: fysieke belasting en afwisseling.

Afgesproken wordt dat er helderheid moet komen over deze punten. De beantwoording van deze vraag stellen ligt bij . Dit peunt komt op de agenda van het volgend overleg. Eveneens wordt dan de vraag beantwoord of wij een erkend leerbedrijf zijn.

#### 4. Rollen langs de OR?

KCC krijgt een supervisor.

Insteek is dat er om te beginnen vijf Er worden 5 bedrijfsvoerings-rollen worden uitgerold in de teams. Er blijft daarbij samenwerking tussen teams en O&O.

De rollen worden vakinhoudelijk bij de teams belegd. Zorgen dat er geen rollen naast vallen. Eerst kijken hoe het werkt. Voor eind april 2023 wordt de presentatie over de rollen aan de teams gegeven.

- zie bijlage – sheets + de pagina's 7 en 8 van de bijlage over de visie op de organisatieontwikkeling

5. Vervanging P&O vacature i.v.m. vertrek Er wordt naar een vaste invulling gezocht. Ziekteverzuim is een taak van O&O en domeinregisseur (contact houden en kaartje sturen ligt bij team zelf). Ziekmelden bij O&O en domein regisseur.
  - zie graag ook de bijlage visie op de organisatieontwikkeling, pagina's 7 en 8.
  - zie infographic met daarin het proces op intranet
6. Opleidingsplatform wanneer wordt dat ingevoerd. 1 mei. zet dit op intranet. Er is sprake van een technisch op te lossen vraagstuk, anders was het platform al uitgerold geweest.
7. Zorgen rondom KCC en wat gaat er gebeuren als weg gaat. Supervisor begint 1 mei. Telefooncentrale werkt niet goed en Monique Regelt functioneert niet zoals het zou moeten. Dat moet achtervang zijn en niet een structurele oplossing. Er staat nu een telefoon bij de balie en er wordt gewerkt aan een structurele oplossing voor de zon die 's middags fel op de balie schijnt. De problemen en zorgen hebben de aandacht, en zullen door de supervisor mee opgepakt worden.
8. Rondvraag/Sluiting. De OR spreekt haar voorkeur uit voor overleg in de ochtend en niet aan het eind van de dag. Afsproken wordt om daar rekening mee te houden. De overlegvergadering wordt voortaan met een half uur verlengd naar 2 uur.

## Agenda voor de volgende vergadering

### Afsluiting

### Actie lijst

1. 0 punt voordat HR-21 er komt: Lizet levert deze meting aan. Er moet een ijkpunt worden afgesproken en dat wordt 1 april of 1 mei 2023. Na een jaar wordt de nulmeting geëvalueerd, zodat er een goed beeld ontstaat. Lizet laat weten wanneer dit ijkpunt er komt
2. Kunnen de Domein regisseurs eigen plek krijgen. Dit moet in strategisch platform besproken worden door Lizet.
3. P&O i.p.v. O&O en dan personeelszorg & organisatie. Naamsverandering gaat Lizet overwegen met O&O.
4. Kennismaking vertrouwenspersoon en OR wordt georganiseerd door
5. Inrichtingsplan navragen bij , we hebben naar aanleiding van afwezigheid van een afspraak gemaakt met & OR
6. maakt regelement verkiezingen helder. Nog vraag van OR

7. [redacted] maakt bekend op intranet wanneer het opleidingsplatform geopend wordt en dat het eraan komt.

8. Stagiaires(minderjarig) oudere arbeidsvoorwaarden. Coördinator-erkend leerbedrijf.

- Taal (google translate) duidelijkheid, communicatie naar analfabeten.
- Rekening houden met vrouwelijke medewerkers ( bijv kolven)
- Werkdruk hoe ga je daar mee om fysieke belasting en afwisseling.

Helderheid over deze punten vraag stellen bij [redacted] : volgend overleg. Zijn we erkend leerbedrijf?

**Van:**  
**Verzonden:**  
**Aan:**  
**Onderwerp:**

---

**Van:** @bodegraven-reeuwijk.nl>  
**Verzonden:** dinsdag, april 18, 2023 3:02 PM  
**Aan:** @bodegraven-reeuwijk.nl>  
**CC:** bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>  
@bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>  
@bodegraven-reeuwijk.nl>

**Onderwerp:** signaal

Beste Lizet,

Als OR ontvangen wij signalen dat een aantal medewerkers niet aanwezig zal zijn bij het moment van 'successen vieren'. Dit houdt verband met de aankondiging dat er ook gesproken gaat worden over de bezuinigingen. Dit wordt als wringend ervaren. Wij willen je dit signaal niet onthouden.

Vr. groet,

Namens de CR.

**Van:** Lizet Keijzers  
**Verzonden:** dinsdag 18 april 2023 17:46  
**Aan:**  
**CC:**  
**Onderwerp:** RE: signaal /// taakstellingen  
**Bijlagen:** Programmabegroting 2023 - vastgesteld gemeenteraad 8 november 2022.pdf; Collegeprogramma Bodegraven-Reeuwijk 2022-2026 definitief.pdf; Aanbieding Herstelplan.pdf; Herstelplan 2022-2040 'Kaderen, focussen, balanceren'.pdf

Besten, hierbij met de bijlagen die ik per abuis vergat, hartelijke groeten Lizet

**Van:** Lizet Keijzers  
**Verzonden:** dinsdag 18 april 2023 17:42  
**Aan:** @bodegraven-reeuwijk.nl>  
**CC:** @bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>  
 @bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>  
**Onderwerp:** RE: signaal /// taakstellingen

Beste OR leden,

Ik verneem dat jullie zorgen en aandachtspunten hebben over de invulling van de taakstellingen.

Daarvoor stuur ik jullie hierbij alvast enige informatie toe:

- het financiële herstelplan zoals dat half maart 2022 is opgeleverd (inclusief aanbiedingsbrief);
- het collegeprogramma zoals dat is vastgesteld;
- de begroting zoals die is vastgesteld.

Zodat jullie hier kennis van kunnen nemen.

Hieronder vind je het overzicht van de te behalen taakstellingen, deze komen uit de begroting 2023.

Daar zijn tegenvallers voor zover die nu bekend zijn aan toe te voegen (zie ook in het overzicht), in het streven die zoveel mogelijk te kunnen compenseren met meevallers en waar dat niet mogelijk is, te compenseren met bezuinigingen.

Mochten hier nog verdere vragen over zijn, laten we dan even met elkaar inplannen om hier over door te praten.

Met vriendelijke groet,

**Lizet Keijzers**

**Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur**

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522 /

@bodegraven-reeuwijk.nl

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

Gemeente



**Bodegraven Reeuwijk**

## Taakstelling 2023 - exploitatie

Taakstelling		2023
<b>begroting 2023</b>		
* algemene taakstelling	€	500.000
* restant stelpost riolering	€	172.000
* beheer vastgoed	€	250.000
* strategisch adviseur vastgoed	€	100.000
<b>Taakstelling begroting 2023</b>	<b>€</b>	<b>1.022.000</b>
<b>tegenvallers</b>		
* gladheidsbestrijding	€	300.000
* energiekosten	€	250.000
* BSGR	€	100.000
* CAO effect personeel	€	300.000
* CAO effect GR'en	€	400.000
<b>prognose tegenvallers 2023</b>	<b>€</b>	<b>1.350.000</b>
<b>TOTAAL OPDARCHT TAAKSTELLING 2023</b>	<b>€</b>	<b>2.372.000</b>

## Taakstelling 2023 - investeringen

	2023	2024	2025
Onderhoud leefomgeving	€ 500.000	€ 750.000	€ 1.000.000
Taakstelling Sport	€ 1.000.000		
<b>TOTAAL</b>	<b>€ 1.500.000</b>	<b>€ 750.000</b>	<b>€ 1.000.000</b>

**Van:** @bodegraven-reeuwijk.nl>  
**Verzonden:** dinsdag 18 april 2023 15:02  
**Aan:** Lizet Keijzers <@bodegraven-reeuwijk.nl>  
**CC:** @bodegraven-reeuwijk.nl: @bodegraven-reeuwijk.nl:  
 @bodegraven-reeuwijk.nl>; @bodegraven-reeuwijk.nl>;  
 @bodegraven-reeuwijk.nl>

**onderwerp:** signaal

Beste Lizet,

Als OR ontvangen wij signalen dat een aantal medewerkers niet aanwezig zal zijn bij het moment van 'successen vieren'. Dit houdt verband met de aankondiging dat er ook gesproken gaat worden over de bezuinigingen. Dit wordt als wringend ervaren. Wij willen je dit signaal niet onthouden.

Vr. groet,



---

**Van:**  
**Verzonden:** dinsdag 18 april 2023 18:38  
**Aan:** Lizet Keijzers  
**CC:**  
**Onderwerp:** RE: signaal /// taakstellingen

Goedenavond Lizet,

Fijn dat je zo snel reageert.  
Dank ook voor de stukken.

Waar de zorg van de OR in zit is wat de personele gevolgen zijn van deze financiële taakstellingen in termen van fte, mogelijke vacaturesstop, verzwaring van de werkdruk of effecten op het al hoge ziekteverzuim. Op dit punt heeft de OR ook de behoefte om die zorg ook bij het college uit te spreken omdat de besluitvorming hierover zo snel gaat.

Dus als OR willen het effect op de medewerkers inzichtelijk hebben en hier ook een advies over geven, zodat het voorstel ook door de OR gedragen wordt.

Misschien op korte termijn even verder bijpraten.

Bi voorbaat dank.

Vr. groet,

---

**Van:** Postbus 'OR'  
**Verzonden:** dinsdag 18 april 2023 18:45  
**Aan:** Lizet Keijzers  
**Onderwerp:** personeelsbeoordeling

Beste Lizet,

Wij hebben de aan ons toegestuurde presentatie over de teamrollen (teamrollen bijeenkomst verkorte versie 14-03-23) bekeken.

Op pagina 9 van deze presentatie lezen wij dat de toe te bedelen teamrollen onderdeel zullen zijn van een beoordeling.

Dit is nieuw. De afgelopen periode waren er juist helemaal geen personeelsbeoordelingen. Dit past ook niet bij een organisatie met zelfsturing.

We melden dat het opnieuw invoeren van personeelsbeoordeling wat ons betreft onder het instemmingsrecht van de OR valt.

Graag zien wij op korte termijn een instemmingsaanvraag tegemoet.

En voor zover het niet slechts een voornemen is om medewerkers op teamrollen te beoordelen, maar een reeds genomen besluit, achten wij dit besluit nietig.

Graag ontvangen wij op korte termijn een instemmingsaanvraag aangaande deze kwestie.

Met vriendelijke groet,

secretaris OR

**Van:**  
**Verzonden:** woensdag 19 april 2023 13:02  
**Aan:** Elly de Vries  
**CC:** Lizet Keijzers  
**Onderwerp:** aandachtspunt

Geachte mevrouw de Vries, beste Elly,

De OR neemt kennis van de financiële bezuinigingsronde die nu gaande is. De OR is van mening dat het een goede zaak is om de gemeentelijke financiën goed tegen het licht te houden. Dat draagt bij aan een duurzamere financiële huishouding van onze gemeente en daarmee aan de continuïteit en kwaliteit van de gemeente als werkgever. Deze financiële exercitie zien wij in de eerste plaats als een politieke exercitie. Immers er moeten politieke keuzes gemaakt worden.

Bij dit hele bezuinigingsproces wil de OR echter wel aandacht vragen voor de positie van onze medewerkers. Zijn de consequenties van dit proces in kaart gebracht als het gaat om o.m. personele invulling van de opgaven, werkdruk en ziekteverzuim? Als het college dit belang erkent zouden wij graag met onze gemeentesecretaris periodiek willen stilstaan bij dit aspect. We hopen ook dat bij het besluitvormingsproces in het college rekening wordt gehouden met de positie van het personeel en dat de personele effecten van deze exercitie inzichtelijk worden gemaakt bij de besluitvorming. Ook biedt de OR aan om desgewenst onze punten ook bij u als wethouder Financiën en Personeel en Organisatie eens toe te lichten. We benadrukken dat bezuinigingen alleen een succes worden als alle medewerkers met overtuiging gezamenlijk aan deze bezuinigingsoperatie bijdragen. Dat heeft met een gezamenlijke cultuur te maken waarbij noodzaak en urgentie worden gezien, maar waarbij ook de veiligheid gevoeld wordt in een organisatie om deze bezuinigingen te realiseren. Als OR dragen wij daar graag in positieve zin aan bij.

Vanuit de OR willen we op voorhand een suggestie meegeven als het gaat om de personele posities van onze medewerkers. Zouden wij niet versneld van een aantal externe inhuurkrachten afscheid kunnen nemen en deze vrijgevallen plaatsen mogelijk kunnen laten invullen door vaste medewerkers?

Wij zouden het op prijs stellen als u deze mail onder de aandacht zou willen brengen van uw medebestuurders in het college.

Met vriendelijke groet,

De OR.

P.s:

We hebben onze gemeentesecretaris gisteren al laten weten dat de OR voornemens was om een bericht naar de wethouder te sturen op dit punt. Uiteraard is zij voor ons het aanspreekpunt op dit onderwerp. Wij plaatsen haar daarom in de C.C.

Jaarlijks budget voor teambuilding. Teams bepalen zelf hoe ze het besteden!

Inmiddels weten wij allemaal wat samen organiserend werken betekent, maar zijn wij ook bekend met samen organiserend ontspannen? Dat is minstens zo belangrijk en bovendien erg leuk! Ik vind het belangrijk dat er ieder jaar weer teambuildingsactiviteiten plaatsvinden. Maar we willen het programma daarvoor niet invullen voor jullie.

Daarom een vernieuwde aanpak!

Vanaf nu bepalen jullie zelf wat jullie met het team tijdens en/of na een leuke (vak)inhoudelijke bijeenkomst met elkaar gaan doen. Voor alle medewerkers is er jaarlijks budget beschikbaar van € 75,- per persoon voor teambuildingsactiviteiten.

Is er dan helemaal geen maar?

Nou bijna niet nee. De enige voorwaarde voor de besteding van het budget is dat er een (vak)inhoudelijk component aan gekoppeld is. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een bezoekje aan een project of een andere gemeente, het volgen van excursies, workshops, cursussen et cetera. Heb je een vraag hierover met het oog op de werkkostenregeling, dan kan je deze stellen aan:

- De facturen kun je indienen bij team O&O.

Ook de organisatiemiddagen blijven bestaan

Natuurlijk houden we daarnaast ook onze inspirerende én feestelijke organisatiemiddagen. Zo blijven we naast de leuke teambijeenkomsten ook op een informele en gezellige manier organisatie breed met elkaar in verbinding.

Laat vooral ook iedereen buiten je team naderhand mee genieten

Schroom niet om jullie ervaringen, anekdotes en foto's van jullie uitjes te delen op intranet. Ik kan niet wachten om al jullie leuke verhalen langs te zien komen en deze vervolgens natuurlijk te liken



Ik wens jullie veel plezier toe met het samen organiserend ontspannen!

Hartelijke groet,

Lizet Keijzers

2023.04.24 Ingelast Speedoverleg met Lizet en O&O

- De aangekondigde financiële maatregelen raken de personele inzet niet. Dat is in steek/uitgangspunt LK + MK. Indien er toch vraagstukken ontstaan, is de werkwijze Bij problemen:
  - intern oplossen met ander werk
  - Afscheid nemen van inhuur en omzetten naar vast -> betekent efficiencyslag en dit is al verwerkt opgenomen in de begroting.
- Het contract met de externe HR-adviseurs loopt tot 1/7/23, en zal worden verlengd gericht op overdracht komend najaar aan vast te werven HR-adviseurs.
- Er wordt momenteel brengt in kaart gebracht wat O&O nodig heeft om haar taak goed te verrichten.  
LK: O&O heeft een krijgt adviesrol richting strategisch platform/domeinregisseurs en is is er daarnaast uiteraard voor de medewerkers het personeel.
- De nieuwe beoogde werkwijze (advies) is ingezet. functioneren Zijn ingezet om naar een nieuwe manier van werken over te gaan.
- Momenteel is de inhuur nog nodig om de continuïteit te borgen, en om mee te adviseren over de juiste inrichting van team O&O/P&O te bepalen

**Van:** Lizet Keijzers  
**Verzonden:** dinsdag 25 april 2023 19:08  
**Aan:** [redacted]  
**CC:** [redacted], Elly de Vries, [redacted]  
[redacted] Michiel Grauss, [redacted] @bezemerschubad.nl  
**Onderwerp:** RE: [redacted]

Beste

Je mail is ontvangen en Elly, Michiel en ik stemmen op korte termijn met elkaar af gericht op procesafpraak zodat we hier de juiste stappen met elkaar maken,

Hartelijke groeten,

**Lizet Keijzers**

**Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur**

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522

[\[redacted\]@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto: [redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl)

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

Gemeente



**Bodegraven Reeuwijk**

[www.bodegraven-reeuwijk.nl](http://www.bodegraven-reeuwijk.nl)

**Van:** Lizet Keijzers  
**Verzonden:** woensdag 10 mei 2023 08:09  
**Aan:**  
**Onderwerp:** berichtje intranet team uitjes  
**Bijlagen:** Tekst intranet team uitjes.docx

Beste OR leden,

Later vandaag wordt bijgaand berichtje op intranet geplaatst en gemaïld.

Ik wil jullie dat graag vooraf laten weten. E.e.a. wordt uit het budget betaald, waar ook de organisatiemiddagen uit betaald worden (welke we zoveel mogelijk op onze eigen locaties doen hetgeen kosten bespaart).

Met vriendelijke groet,

**Lizet Keijzers**

**Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur**

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522 /

[@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto: @bodegraven-reeuwijk.nl)

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

Gemeente



**Bodegraven Reeuwijk**

[www.bodegraven-reeuwijk.nl](http://www.bodegraven-reeuwijk.nl)

---

**Van:** Postbus 'OR'  
**Verzonden:** donderdag 11 mei 2023 13:37  
**Aan:** Lizet Keijzers  
**CC:**  
**Onderwerp:** Graag aandacht voor bereikbaarheid BHV's

Beste Lizet,

We krijgen signalen dat de bereikbaarheid van de BHV-ers al meer dan een jaar een probleem is (sinds de nieuwe telefooncentrale). De BHV's hebben zelf voorgesteld een betaalde app te gebruiken met beperkte maandelijkse kosten.

We begrepen dat dit is afgewezen. Maar er is ook geen alternatief geboden.

Graag vragen we hier je aandacht voor en we horen van je of en hoe dit opgelost gaat worden.

Vr. groet,

Secretaris OR



**Van:** Lizet Keijzers  
**Verzonden:** woensdag 17 mei 2023 23:18  
**Aan:** Postbus 'OR'  
**CC:** Strategisch Platform  
**Onderwerp:** RE: personeelsbeoordeling

Beste ondernemingsraad,

Hartelijk dank voor jullie mail, vraag en meedenken op dit punt.

Het verdelen van teamrollen binnen de teams is nodig om op gestructureerde wijze samen-organiserend te werken. Met de term "*samenorganiserend*" nemen we duidelijk afstand van de term "*zelfsturing*".

Gemeentelijke werkzaamheden behoeven samenwerking om tot een goed resultaat te komen, bij het model van zelfsturing missen we die synergie. In teams kan er met behulp van teamrollen op gestructureerde wijze samengewerkt worden.

De teamrollen worden onderling in een team verdeeld, en de bedoeling is na verloop van tijd ook te rouleren. We gaan hierbij niet dogmatisch te werk en zien bij uitvoerende teams een vorm van teamleiding/coördinatie voor ons. Deze ontwikkeling van onze organisatie willen we stapsgewijs invoeren: niet alle rollen worden direct ingevuld en een aantal teams hebben wat meer tijd nodig om de teamrollen op te kunnen pakken.

Met "onderdeel van een beoordeling" op de sheets, is bedoeld dat dit onderdeel zal zijn van het jaargesprek, zoals opgenomen in het personeelshandboek. Dat het jaargesprek in de zelfsturende organisatie niet is gevoerd, is ons allemaal bekend. Op het ontbreken van jaargesprekken was veel commentaar, zoals ook is gebleken uit het laatste MTO, te weten zeer lage scores op het ontbreken van periodieke beoordelingen, geen duidelijke procedure voor beoordelingen en niet weten waarop beoordeeld wordt.

In lijn met het personeelshandboek pakken we dit nu, op een eigentijdse wijze, op. De wijze waarop werken we nog uit. Vanzelfsprekend wordt de OR daarbij betrokken, en om haar advies of instemming, afhankelijk van wat van toepassing is, gevraagd.

Graag agendeer ik deze mailwisseling in onze volgende overlegvergadering om jullie vragen en opmerkingen samen te bespreken; ik ben vooral benieuwd naar jullie gedachten bij dit onderwerp zoals jullie uitspraak dat personeelsbeoordelingen niet passend zouden zijn.

Willen jullie dit op de agenda van ons volgende overleg plaatsen? Hartelijk dank,

Met vriendelijke groet,

**Lizet Keijzers**

**Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur**

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522 |

[@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:@bodegraven-reeuwijk.nl)

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

Gemeente



**Bodegraven Reeuwijk**

64

**Van:** Lizet Keijzers  
**Verzonden:** woensdag 17 mei 2023 23:42  
**Aan:** Postbus 'OR'  
**CC:**  
**Onderwerp:** RE: Graag aandacht voor bereikbaarheid BHV's

Besten,

gaat na wat de stand van zaken is, zodra terug is van vakantie en deze afstemming heeft plaatsgevonden, kom ik hier bij jullie op terug,

Met vriendelijke groet,

**Lizet Keijzers**

**Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur**

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522 /

[@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:info@bodegraven-reeuwijk.nl)

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

Gemeente



**Bodegraven Reeuwijk**

[www.bodegraven-reeuwijk.nl](http://www.bodegraven-reeuwijk.nl)

**Van:**  
**Verzonden:** vrijdag 19 mei 2023 09:48  
**Aan:** Lizet Keijzers: Postbus 'OR'  
**CC:**  
**Onderwerp:** RE: Graag aandacht voor bereikbaarheid BHV's

Dag Lizet,

Dank voor je bericht en we wachten e.e.a. af.

Vr. groet,

**Van:** Lizet Keijzer <@bodegraven-reeuwijk.nl>  
**Verzonden:** woensdag 17 mei 2023 23:42  
**Aan:** Postbus 'OR' <OR@bodegraven-reeuwijk.nl>  
**CC:** @bodegraven-reeuwijk.nl <@bodegraven-reeuwijk.nl>, @bodegraven-reeuwijk.nl <@bodegraven-reeuwijk.nl>, @bodegraven-reeuwijk.nl <@bodegraven-reeuwijk.nl>, @bodegraven-reeuwijk.nl <@bodegraven-reeuwijk.nl>  
**Onderwerp:** RE: Graag aandacht voor bereikbaarheid BHV's

Besten,

gaat na wat de stand van zaken is, zodra terug is van vakantie en deze afstemming heeft plaatsgevonden, kom ik hier bij jullie op terug,

Met vriendelijke groet,

**Lizet Keijzers**

**Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur**

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522

[@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:@bodegraven-reeuwijk.nl)

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

Gemeente



**Bodegraven Reeuwijk**

[www.bodegraven-reeuwijk.nl](http://www.bodegraven-reeuwijk.nl)

---

**Van:** Postbus 'OR'  
**Verzonden:** dinsdag 30 mei 2023 10:50  
**Aan:** Lizet Keijzers; Postbus 'OR'  
**Onderwerp:** RE: Kadernota versie 25 mei ter bespreking in college 30 mei

Goedemorgen Lizet,

Ik heb al opdracht gegeven aan ICT het e-mailadres te verwijderen. Zouden ze ook gedaan hebben maar blijkbaar is het nog steeds niet weg.

Groetjes!

---

**Van:** Lizet Keijzers <@bodegraven-reeuwijk.nl>  
**Verzonden:** vrijdag 26 mei 2023 14:28  
**Aan:** @bodegraven-reeuwijk.nl>  
**Onderwerp:** FW: Kadernota versie 25 mei ter bespreking in college 30 mei  
**Urgentie:** Hoog

Nogmaals, op het goede mailadres.

Onderstaand adres "leeft" kennelijk ook nog, wellicht kunnen jullie dat op laten ruimen?

Hartelijke groeten, Lizet

---

**Van:** Lizet Keijzers  
**Verzonden:** vrijdag 26 mei 2023 14:26  
**Aan:** @bodegraven-reeuwijk.nl>  
**Onderwerp:** FW: Kadernota versie 25 mei ter bespreking in college 30 mei  
**Urgentie:** Hoog

Beste OR-leden,

Hierbij bij wijze van tussentijdse update, inzicht in het werk en de stand van zaken aan de Kadernota,

Met vriendelijke groet,

**Lizet Keijzers**

**Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur**

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522 /

[@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:@bodegraven-reeuwijk.nl)

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

Gemeente



**Bodegraven Reeuwijk**

[www.bodegraven-reeuwijk.nl](http://www.bodegraven-reeuwijk.nl)

**Van:** Lizet Keijzers <[lizet.keijzers@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:lizet.keijzers@bodegraven-reeuwijk.nl)>

**Verzonden:** vrijdag 26 mei 2023 13:01

**Aan:** <[lizet.keijzers@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:lizet.keijzers@bodegraven-reeuwijk.nl)>

**CC:** <[lizet.keijzers@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:lizet.keijzers@bodegraven-reeuwijk.nl)>, <[lizet.keijzers@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:lizet.keijzers@bodegraven-reeuwijk.nl)>

**Onderwerp:** FW: Kadernota versie 25 mei ter bespreking in college 30 mei

**Urgentie:** Hoog

Beste mensen,

Al het afgelopen anderhalve week verzette werk, en dat zijn echt bérgen werk, hebben een enorm mooi resultaat opgeleverd.

Heel erg bedankt voor alle inzet hierop door jullie, en geeft dat graag de betrokken collega's ook door.

Zijn we er nu? Nee, we zijn er nog niet, er zijn nog stevige keuzes te maken door het college, en die kunnen ervoor zorgen, dat we nog enkele stappen moeten zetten.

Bijgaande wordt komende dinsdag in het college besproken, om daarna de "eindsprint" te maken richting dinsdag 6 juni en vrijdag 9 juni,

Dinsdag einde van de dag, koppelen we terug uit het college, inclusief over de daarna voorliggende werkzaamheden hieraan,

Voor nu een heel fijn weekeinde, geniet van het mooie weer!

Met vriendelijke groet,

**Lizet Keijzers**

**Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur**

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522 / --

l.z.keijzers@bodegraven-reeuwijk.nl

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

Gemeente



**Bodegraven Reeuwijk**

[www.bodegraven-reeuwijk.nl](http://www.bodegraven-reeuwijk.nl)

**Van:** Lizet Keijzers

**Verzonden:** vrijdag 26 mei 2023 12:54

**Aan:** <@bodegraven-reeuwijk.nl>

**CC:** <@bodegraven-reeuwijk.nl>; <@bodegraven-reeuwijk.nl>; <@bodegraven-reeuwijk.nl>

**Onderwerp:** Kadernota versie 25 mei ter bespreking in college 30 mei

**Urgentie:** Hoog

Geacht college,

Bijgesloten treft u een nieuwe versie van de Kadernota 2024 – 2027 aan. Deze versie is nog niet formeel via JOIN/parlaeus aangeboden, maar betreft nog een conceptversie voor op de vooragenda.

Waar de vorige versie nog sloot met een nadeel van ruim 6 miljoen, wordt nu een min of meer sluitend exemplaar aangeboden. Dit is enerzijds het gevolg van het nog eens kritisch naar bepaalde uitgaven kijken en anderzijds door het opnemen van een aantal mogelijke maatregelen tot sluitend krijgen van het resultaat. Wij stellen voor tijdens de behandeling in uw college te streven naar het behouden/realiseren van een sluitend perspectief. Daarvoor lijkt het ons een goed idee een spreadsheet op het scherm te presenteren waarbij de gevolgen van uw keuzes 'real-time' inzichtelijk worden.

Om een gestructureerde discussie te faciliteren hebben wij een indeling gemaakt in de volgende categorieën, welke te zien zijn als stappen:

- Stap 1. Onvermijdelijk
- Stap 2. Dringend wenselijke beleidswijzigingen om het financiële beeld structureel te verbeteren (onderdeel van het financiële herstelplan)
- Stap 3. Overige keuzemogelijkheden welke leiden tot een beter financieel beeld (zoals bijstellen van ambities)
- Stap 4. Ambities

Onvermijdelijk (stap 1 = startpunt financieel beeld)

Allereerst presenteren wij zaken die naar ons inzicht onvermijdelijk zijn en dienen te worden opgenomen in de Kadernota 2024. Dit betreffen zowel baten als lasten. Het resultaat hiervan vormt, tezamen met de nog te realiseren taakstelling 2023, het startpunt voor het financiële beeld. Dit beeld staat momenteel op 3.2 miljoen negatief en geeft aanleiding tot het maken van scherpe keuzes.

**Concrete vraag aan het college: Kunt u instemmen met het opnemen van de door ons opgevoerde onvermijdelijk punten?\***

\* Indien op één of meerdere punten niet kan worden ingestemd wijzigt het startpunt voor het financiële beeld.

Dringend wenselijke beleidswijzigingen om het financiële beeld structureel te verbeteren (stap 2 = dringend gewenste maatregelen gericht op financieel herstel)

Een aantal keuzes zien wij ambtelijk als dringend wenselijk om het financiële beeld te verbeteren en op die manier bij te dragen aan het financiële herstel. Een aantal van de voorgestelde keuzes kan ook gedeeltelijk worden uitgevoerd. In de Excel tabel hebben wij dit inzichtelijk gemaakt. Op basis van de keuzes die het college hierin wil maken ontstaat een nieuw financieel beeld wat een verbeterd resultaat geeft.

**Concrete vraag aan het college: Kunt u instemmen met de door ons voorgestelde 'dringend wenselijke beleidswijzigingen'?\***

\* Indien op één of meerdere punten niet kan worden ingestemd wijzigt het financiële beeld.

Overige keuzemogelijkheden welke leiden tot een beter financieel beeld (stap 3 = overige mogelijke maatregelen gericht op financieel herstel)

Er zijn ook nog diverse andere keuzemogelijkheden welke leiden tot een verbetering van het financieel resultaat. Over deze keuzes wordt geen ambtelijk advies gegeven aangezien deze een grote politieke component hebben. Afhankelijk van de keuzes die het college hier maakt ontstaat opnieuw een financieel beeld. Dit beeld (onder

voorbehoud van de meicirculaire) geeft al dan niet ruimte om een keuze te maken uit de overige ambities, zie de volgende categorie.

**Concrete vraag aan het college: Welke van de overige keuzemogelijkheden wilt u opvoeren in de Kadernota en welke niet?\***

\* Afhankelijk van de te maken keuzes wijzigt het financiële beeld.

Ambities (stap 4)

De laatste categorie betreffen ambities welke de organisatie heeft ingebracht in de afgelopen weken. Zolang er een negatief begrotingsresultaat is betekent dit in principe dat er geen ruimte is voor deze ambities. Omdat er in geen geval voldoende ruimte zal zijn voor alle ambities dienen er scherpe keuzes te worden gemaakt in de prioriteiten. Het collegeprogramma kan hierbij als leidraad dienen. Mocht er geen financiële ruimte zijn maar het college het toch wenselijk vinden bepaalde ambities te realiseren kan er de keuze worden gemaakt ergens anders (extra) op te bezuinigen. Kostenneutraliteit is dan het uitgangspunt (oud voor nieuw).

**Concrete vraag aan het college: Welke van de ambities wilt u opvoeren in de Kadernota en welke niet?\***

\* Afhankelijk van de te maken keuzes wijzigt het financiële beeld.

**Vervolg**

Op basis van de uitkomsten van de bespreking wordt dit document omgebouwd tot een definitieve Kadernota welke op 9 juni 2023 definitief zal worden vastgesteld. Een aantal onderwerpen zal afhankelijk van de keuzes geen plek meer hebben in de Kadernota en mogelijk worden nog enkele onderwerpen toegevoegd naar aanleiding van de discussie. Wij zullen waarschijnlijk de categorieën dringend wenselijke beleidswijzigingen, overige keuzemogelijkheden en ambities (de stappen 2 t/m 4) samenvoegen of herschikken tot de voor behandeling in de raad geschikte categorieën omdat het college dit aanbiedt als 'nieuw beleid'. Voor de bespreking in het college zagen wij de nu gekozen indeling echter als noodzakelijk om zo stap voor stap tot zorgvuldige keuzes te kunnen komen.

Omdat de meicirculaire in de eerste dagen van juni nog wordt verwerkt in de stukken zal de Kadernota in concept op maandag 5 juni ter bespreking op 6 juni, en vervolgens met finale meicirculaire doorrekening ter vaststelling op 9 juni worden aangeboden. Met de griffie is het tijdpad afgesproken van 9 juni aanbieding aan de raad, 12 juni ambtelijke toelichting en vervolgens de in de termijnagenda opgenomen data van raadsbehandelingen.

Bespreking van de kadernota in het college, is aanstaande dinsdag direct om 12 uur.

Een fijn en zonnig pinksterweekeinde gewenst!

Met vriendelijke groet,

**Lizet Keijzers**

**Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur**

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522 /

[lizet.keijzers@bodegraven-reeuwijk.nl](mailto:lizet.keijzers@bodegraven-reeuwijk.nl)

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

Gemeente



**Bodegraven Reeuwijk**

[www.bodegraven-reeuwijk.nl](http://www.bodegraven-reeuwijk.nl)

67

---

**Van:** Postbus 'OR'  
**Verzonden:** woensdag 7 juni 2023 10:59  
**Aan:** Lizet Keijzers  
**Onderwerp:** inzake instemming herinvoering beoordeling en rollen en taken  
**Bijlagen:** brief bestuurder inzake instemming herinvoering beoordeling.pdf

Beste bestuurder,

In de bijlage onze reactie op je mail van 17 april jongsleden inzake instemming herinvoering beoordeling en rollen en taken. Wij zullen onze reactie vandaag ook aan onze achterban laten weten.

Vriendelijke groet,

De leden van de OR



Bodegraven, 1 juni 2023

Beste Bestuurder,

Hartelijk dank voor je e-mail van 17 mei jl., waarin je een korte uitleg geeft over de ontwikkeling van onze organisatie richting zelforganisatie en waarin je aangeeft wat er met de woorden "onderdeel van een beoordeling" is bedoeld.

Onze e-mail van 18 april jl. ging primair over de (feitelijke) herinvoering van een vorm van personeelsbeoordeling. In de presentatie van 14 maart 2023 over teamrollen is aangegeven dat de toe te bedelen teamrollen onderdeel zullen zijn van een beoordeling. De vorige bestuurder heeft de beoordelingsgesprekken feitelijk afgeschaft. Dit was destijds een bewuste keuze. Beoordelingsgesprekken passen immers niet goed bij het zelfsturingsconcept dat destijds in onze organisatie werd ingevoerd.

Feitelijke herinvoering van (een vorm van) personeelsbeoordeling is instemmingsplichtig. Het is immers een wijziging t.o.v. de feitelijke situatie / de (ongeschreven) regeling dat gesprekken aangaande het beoordelen van personeel niet meer zouden worden gehouden. In onze e-mail van 18 april jl. hebben wij je hierop gewezen en hebben we aangegeven dat -voor zover er reeds een besluit is genomen dienaangaande - wij dit besluit nietig achten. Dit om te voorkomen dat onze bevoegdheid "instemmingsrecht" m.b.t. het opnieuw invoeren van een vorm van personeelsbeoordeling door het verstrijken van de tijd op dit voor ons belangrijke onderwerp verdwijnt.

Fijn dat je aangeeft dat je de rechten van de OR in deze zal respecteren. Wij zien je instemmingsaanvraag dienaangaande met belangstelling tegemoet. Graag willen wij je erop wijzen dat niet eerder tot uitvoering hiervan mag worden overgegaan totdat ons instemming is gevraagd én wij onze instemming in deze kwestie hebben verleend.

Uiteraard willen wij graag hier met jou over in gesprek op de eerstvolgende Overlegvergadering.

Met vriendelijke groet,

De OR van de gemeente Bodegraven-Reeuwijk,  
namens deze,  
de voorzitter en secretaris,

FW: verzoek tot informatie

Lizet Keijzers! <@bodegraven-reeuwijk.nl>

Wo 7-6-2023 22:24

Aan: @bodegraven-reeuwijk.nl>

**Van:** Postbus 'OR' <OR@bodegraven-reeuwijk.nl>

**Verzonden:** woensdag 7 juni 2023 09:38

**Aan:** Lizet Keijzers <@bodegraven-reeuwijk.nl>

**Onderwerp:** verzoek tot informatie

Beste Lizet,

De OR krijgt verschillende signalen dat de contracten van [redacted] zijn verlengd (inhuur bij het team O&O). Onze vraag: kunt je dit bevestigen? En zoja: tot wanneer zijn deze contracten verlengd?

Graag zouden we deze informatie ontvangen voordat wij volgende week als OR een gesprek hebben met mevrouw de Vries en jou.

Met vriendelijke groet,

De OR

tekst van de vacature

Postbus 'OR' <OR@bodegraven-reeuwijk.nl>

Vr 16-6-2023 16:13

Aan:Lizet Keijzers [redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>

Dag Lizet,

Dank voor het gesprek en goed dat we tijd voor elkaar nemen.

In vervolg van ons gesprek vanuit de OR van deze ochtend is het misschien raadzaam om je eigen naam onder de hrm advertenties te plaatsen. We denken dat [redacted] op geen enkele manier geassocieerd moet worden met dit proces om tot een nieuwe O&O te komen.

Misschien nog een suggestie: misschien voordat je besluiten neemt over de O&O adviseurs is het misschien verstandig om dit eerst bij de OR te polsen.

Beste groet,

De OR

## HR-adviseur (2fte)

Publicatiedatum:

14 jun 2023

**Ben jij de mensgerichte HR-adviseur durf jij het aan om bij een organisatie te werken die het net even iets anders doet? Dan is deze functie echt iets voor jou!**

## De uitdaging

Met 220 collega's werken wij in vier domeinen aan diverse opgaves en thema's zoals die vanuit de samenleving op ons af komen. De HR-Adviseurs vallen onder het domein Bestuur & Organisatie. Deze valt direct onder de verantwoordelijkheid van onze gemeentesecretaris. De overige drie domeinen zijn; Ruimte, Maatschappij en Bedrijfsvoering. Voor het domein Bestuur & Organisatie, zijn wij op zoek naar twee HR- Adviseurs.

RE: concept berichtje intranet/mail

Lizet Keijzers [redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>

Ma 19-6-2023 17:07

Aan: Postbus 'OR' <OR@bodegraven-reeuwijk.nl>

CC: [redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>

[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl;

[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>

Beste OR-leden,

Hartelijk dank voor het meelesen en jullie reactie.

Mbt jullie twee punten:

- Team HR groeit mee in de rollen, net als alle andere teams. Jullie signalen heb ik uiteraard al in bespreking, gericht op het goede doen.
- Dank voor deze suggestie. In de organisatie dienen er, los van de medezeggenschap met haar eigen belangrijke rol, afdoende mogelijkheden te zijn voor de collega's om hun eventuele (individuele) zorgen aan te kaarten.  
Het OR-kanaal is door de ondernemingsraad te communiceren.

Met vriendelijke groet,

**Lizet Keijzers**

**Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur**

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522

[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

Gemeente



**Bodegraven Reeuwijk**

[www.bodegraven-reeuwijk.nl](http://www.bodegraven-reeuwijk.nl)

**Van:** Postbus 'OR' <OR@bodegraven-reeuwijk.nl>

**Verzonden:** maandag 19 juni 2023 11:30

**Aan:** Lizet Keijzers [redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>

**CC:** [redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>

[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl;

[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>

**Onderwerp:** RE: concept berichtje intranet/mail

Beste Lizet,

Dank voor je bericht. Goed dat je de organisatie al snel inlicht over dit punt.

We hebben twee suggesties. Je geeft aan dat medewerkers bij verschillend adressen terecht kunnen om hun zorgen of opmerkingen te melden.



1. Is het handig, gezien de huidige situatie en de huidige bemensing bij O&O om hen nu te noemen, zeker daar waar het gaat om bijvoorbeeld meldingen die gaan over onveiligheid?
2. Uiteraard zou je de OR hier ook bij kunnen noemen, immers in het afgelopen jaar hebben de nodige medewerkers de OR al gebruikt als kanaal.

Vr. groet,

De leden van de OR

**Van:** Lizet Keijzers <[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>

**Verzonden:** vrijdag 16 juni 2023 20:39

**Aan:** Postbus 'OR' <OR@bodegraven-reeuwijk.nl>

[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>;

[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl>

**Onderwerp:** concept berichtje intranet/mail

Beste OR-leden,

Bijgaand het concept bericht dat ik maandag wil versturen.

Mag ik eventuele suggesties voor maandag 12.30 uur van jullie ontvangen?

Ik leg het ook voor aan het strategisch platform, waarna het uitgaat,

Met vriendelijke groet,

**Lizet Keijzers**

**Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur**

Gemeente Bodegraven-Reeuwijk

0172 522 522 / [redacted]

[redacted]@bodegraven-reeuwijk.nl

elke dag bereikbaar – app graag via Signal

Gemeente



**Bodegraven Reeuwijk**

[www.bodegraven-reeuwijk.nl](http://www.bodegraven-reeuwijk.nl)

Beste collega's,

Met zijn allen zetten we ons al een hele tijd in voor de doorontwikkeling van onze organisatie. Dat gaat met vallen en opstaan, met ups en downs. Dat is niet erg en daar leren we van, zolang jij daar als persoon geen 'last' van hebt en er geen knoop van in je maag krijgt.

Tijd en ruimte zijn heel belangrijk

Je voelt je misschien wel eens onzeker of vindt het lastig oude gewoontes los te laten. Dat is niet vreemd. Soms is het nodig om even stil te staan en tijd en ruimte te nemen. Maar dat is niet eenvoudig als er naast je drukke reguliere werkzaamheden ook nog om extra inzet wordt gevraagd voor bijvoorbeeld het herstelplan, taakstellingen of kadernota. Ik begrijp echt goed dat je dan even niet ziet hoe je ruimte maakt om aan onze ontwikkeling te werken en dingen bespreekbaar te maken.

Gesprek met de ondernemingsraad

Zoals jullie hebben kunnen lezen, heeft de ondernemingsraad in zijn mailbericht van woensdag 7 juni zijn zorgen geuit. Natuurlijk wil ik zorgvuldig met de signalen omgaan. Mijn wens is in verbinding te komen en te blijven. Hier hebben we in een gesprek op 16 juni een waardevol begin mee gemaakt, en komende week praten we verder.

Trainingen teamrollen uitgesteld

Ik vind het belangrijk om eerst het goede gesprek met de ondernemingsraad te hebben gevoerd. Daarom stellen we na afstemming met het Strategisch Platform, en met de ondernemingsraad, de eerste geplande trainingen over de teamrollen uit. Dat neemt natuurlijk niet weg dat de domeinregisseurs met de teams in gesprek blijven om stappen te zetten in de teamontwikkeling, het stellen van prioriteiten en het beheersen van de werkdruk.

Laten we met elkaar in gesprek blijven

Dat is mijn oproep, hoe moeilijk dat soms ook kan zijn. Weet dat mijn deur altijd openstaat voor je, maar bel, app of mail me ook gerust als je dat prettiger vindt. Blijf niet met vragen of onzekerheden rondlopen, deel het alsjeblieft. Met mij, je domeinregisseur, een collega van team HR of met iemand die dichtbij staat. Of, als je ergens mee zit waar je met niemand anders over kunt of durft te praten, met de vertrouwenspersoon, die je kan benaderen om zaken aan te kaarten.

Samen staan we sterker en kunnen we elkaar helpen om positief vooruit te blijven kijken. Dat is goed voor een goede sfeer in onze mooie organisatie, maar ook heel belangrijk voor jouw werkgeluk.

Hartelijke groet,

Lizet Keijzers