

Goed werkgever- en goed werknemerschap



Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds
voortgezet onderwijs

Factsheet Goed werkgever- en goed werknemerschap bij gemeente Peel en Maas

De gemeente Peel en Maas is voor de tweede keer uitgeroepen tot 'Beste Werkgever' van het jaar in de categorie gemeenten onder de 50.000 inwoners in het jaarlijkse 'World-class Workplace'-onderzoek van Efectory. Wat maakt deze jonge gemeente succesvol als werkgever en welk traject heeft zij afgelegd? Hoe presteert Peel en Maas op de verschillende aspecten van goed werkgever- en werknemerschap? En wat kunnen scholen in het voortgezet onderwijs hiervan leren?

HET VERHAAL VAN DE GEMEENTE PEEL EN MAAS

De gemeente Peel en Maas wordt in het onderzoek van Efectory geprezen om de positieve organisatiecultuur met veel ruimte voor autonomie en vakmanschap. Peel en Maas excelleert in duidelijkheid en rolvastheid, wat resulteert in een sterke binding met de burgers. Hoe heeft de gemeente dit bereikt?

De gemeente Peel en Maas is een plattelandsgemeente in Noord-Limburg, bestaande uit 11 kernen en 43.000 inwoners. De gemeente ontstond in 2010 door het samengaan van de 4 gemeentes Helden, Kessel, Maasbree en Meijel. Vaak worden bij dit soort complexe herindelingen externe adviesbureaus betrokken, maar de gemeente wilde dit organisatieproces zelf en met elkaar vormgeven. Dat heeft niet alleen geleid tot één organisatie waarin je de verschillen van oude gemeentes niet

meer ervaart, maar ook tot de titel Beste Werkgever in 2017/2018 en 2021.

Huis van de Gemeente

De betrokken gemeentes zagen de herindeling als een unieke kans om zichzelf opnieuw uit te vinden: loslaten en weer opnieuw opbouwen om zo de verschillende organisaties samen te smeden. Er werd geen (cultuur)traject van a naar b gevolgd, maar verbinding van elkaar leren stond op één. Symboliek was daarbij belangrijk: zo werden de deuren uit de kantoren in het gemeentehuis gehaald en direct verkocht. Het gemeentehuis werd omgedoopt in het Huis van de Gemeente.

Vertrouwen, autonomie en rolzuiverheid

Gezamenlijk uitgangspunt is dat vertrouwen, autonomie en rolzuiverheid voorop staan. Elke medewerker is zich bewust van zijn rol in relatie tot de burger of de gemeenschap. Deze rollen zijn verdeeld in kleuren: rood voor de autoritaire rol (bijvoorbeeld handhaving),

blauw voor een regelgestuurde rol (bijvoorbeeld onderhoud van wegen) waarbij je in overleg kunt treden met de inwoners en groen voor leefwereld (bijvoorbeeld ontwikkeling van dorpskern). In de groene rol stelt de gemeente zich bewust terughoudend op en geeft zij de burger de ruimte. Bij elke rol hoort een andere taal en houding.

Beleef de ruimte

Wat voor de buitenwereld geldt, geldt ook voor de interne organisatie. De gemeente geeft haar medewerkers autonomie en eigen verantwoordelijkheid voor het werk en regie op de loopbaan. Er worden geen strakke regels gehanteerd, maar gesprekken gevoerd: welk radertje is een medewerker in het grote geheel en waarom is dat waardevol? En welke rol past bij welke taak? De slogan 'Beleef de ruimte' geldt zowel voor de buitenpost als intern: beleef de ruimte in wat je zelf kunt doen.

Het perspectief van de burger en de menselijke maat zijn voor de gemeente Peel en Maas de ijkpunten: de regelgeving volgt de beweging van de gemeenschap in plaats van andersom. Deze solidariteit geldt ook intern: de medewerkers hebben oog voor elkaar en vangen elkaar op.

Logisch verhaal

De gemeente blijft in ontwikkeling, zonder een vast plan van aanpak te volgen. Leidend voor de visie is wat de gemeente

als werkgever en overheidsinstantie wil zijn. Het is een collectief gevoel waaraan soms geen woorden verbonden kunnen worden. Bij elke stap denkt de medewerker van de gemeente na: past dit ons, is het 'des Peel en Maas'? Doordat je hier met zijn allen over nadent en werkt vanuit de rol die je in de organisatie en de gemeenschap hebt, krijg je een logisch verhaal. Dat geeft een heel andere dynamiek.

Cyclisch proces

De dubbele titel als Beste Werkgever is voor de gemeente Peel en Maas geen reden om nu op de lauweren te gaan rusten. De resultaten uit het onderzoek worden gebruikt om verder te ontwikkelen. Het is een cyclisch proces dat door alle medewerkers wordt beleefd en ondersteund. Met het plezier van mensen om in de gemeente te wonen en te ondernemen als gemeenschappelijke doel.

Meer weten over de bijzondere reis die de gemeente Peel en Maas als werkgever heeft afgelegd? [Luister dan ook de podcast of bekijk de video](#) waarin adjunct-directeur Kirsten Werps, adviseur maatschappelijke ontwikkeling & bestuurslid ondernemingsraad Jacqueline Stienen en beleidsmedewerker P&O Patrick Starren hun verhaal doen.

De vier aspecten van goed werkgeverschap: hoe zet de gemeente Peel en Maas erop in?



OPEN CULTUUR

- Geen controle, maar mensen aanspreken op hun rol en taak
- Regels worden gezamenlijk opgesteld, niet van bovenaf
- Door de open cultuur ontstaat een solidaire werkgemeenschap
- Rolzuiverheid staat voorop, zowel extern als intern
- Gelijkwaardige relatie tussen leidinggevende en medewerker
- Het gemeentehuis is het Huis van de Gemeente met veel ruimte voor ontmoeting
- Er wordt geen vast traject gevolgd, ieder werkt aan het cyclische proces
- Er is veel ruimte voor dialoog

MAATWERK IN ARBEIDSRELATIES

- Aandacht voor de menselijke maat en warmte
- Men vangt elkaar op en ondersteunt elkaar
- Bij ieder wordt gekeken welke mate van autonomie past
- Teammanagers sturen bij waar nodig en faciliteren medewerkers in hun ontwikkeling
- Collega's worden actief bij het wervings- en selectieproces betrokken zodat een nieuwe medewerker goed in het team past

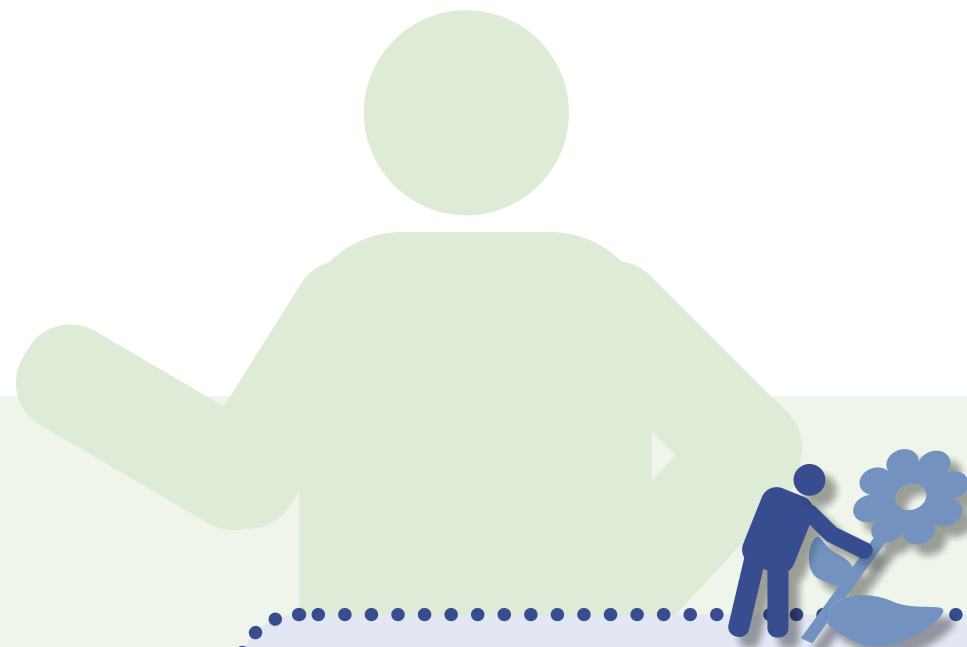


AANDACHT VOOR ONTWIKKELING EN GROEI

- Aandacht voor ontwikkeling en groei
- Lerende organisatie: medewerkers worden gestimuleerd zich te ontwikkelen
- Door te sturen op intrinsieke motivatie van medewerkers zijn ze loyaal en zeer gedreven

GEZONDE EN VEILIGE WERKOMGEVING

- Diversiteit en inclusie: iedereen is welkom en krijgt gelijke kansen, er is balans en aandacht voor de stille krachten



Wat verwacht de gemeente Peel en Maas op het gebied van goed werknemerschap?

ZORGEN VOOR DE EIGEN INZETBAARHEID

- Dat werknemers autonoom keuzes maken in hun taken en loopbaan

VERTONEN VAN INNOVATIEF WERKGEDRAG

- Dat elke medewerker vanuit een collectief gevoel overweegt of een bepaalde aanpak van zijn werkzaamheden bij Peel en Maas past
- Dat medewerkers met eigen initiatieven komen

BETROKKENHEID BIJ HET TEAM EN DE ORGANISATIE

- Dat werknemers actief zijn in netwerken en daar de visie van Peel en Maas vertegenwoordigen
- Dat ieder beseft dat zijn gedrag effect heeft op de ander
- Dat ieder zich steeds bewust is van zijn rol, intern en extern
- Dat medewerkers onderling de dialoog aangaan

Wat kan het voortgezet onderwijs leren van de gemeente Peel en Maas?

TIPS VOOR HET ONDERWIJS & GOED WERKGEVER- EN WERKNEMERSCHAP

- Scholen en docenten hebben net als gemeentes verschillende rollen voor de leerlingen en andere betrokkenen. Medewerkers kunnen zich bij de verschillende aspecten van hun werk afvragen: welke rol heb ik nu en welke taal en houding hoort daarbij?
- Coherentie tussen binnen en buiten: zorg dat je intern dezelfde visie uitdraagt als extern
- Spreek mensen aan op hun rol
- Zie je school als een ontmoetingsplek en faciliteer dat
- Geef medewerkers eigen autonomie en vertrouwen op hun intrinsieke motivatie
- Regels volgen de organisatie en de gemeenschap in plaats van andersom
- Volg wat er in de organisatie gebeurt en ontwikkel op basis daarvan verder en niet op basis van een uitgewerkt plan van aanpak
- Bedenk gezamenlijk wat jouw organisatie onderscheidt van anderen
- Ga samen in gesprek en maak ruimte voor de dialoog
- Maak niet direct een plan, maar zorg voor verbinding en blijf in gesprek. Dat zorgt ervoor dat de visie van het papier afkomt en beleefd wordt

- Vergroot je unieke kracht en daag iedereen uit om dat te versterken
- Blijf koersvast
- Stuur op balans en diversiteit binnen de teams
- Draag het positieve imago extern uit, dat trekt de juiste mensen aan in een krappe arbeidsmarkt
- Zie het organisatieplan als een cyclisch proces waaraan iedereen bijdraagt

Meer inspiratie

- [Luister de podcast of bekijk de video](#) waarin adjunct-directeur Kirsten Werps, adviseur maatschappelijke ontwikkeling & bestuurslid ondernemingsraad Jacqueline Stienen en beleidsmedewerker P&O Patrick Starren van gemeente Peel en Maas hun verhaal doen.
- [Andere praktijkverhalen over goed werkgever- en werknemerschap uit het onderwijs en daarbuiten](#)
- Lees meer over [Goed werkgeverschap en goed werknemerschap en wat het belang ervan is](#)

VOION

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.

