



VERBONDEN MET DE MAATSCHAPPIJ

Sociaal Jaarverslag 2010





Inhoudsopgave

In verbinding	1
Organisatie in beweging	3
Ontwikkeling van onze mensen	7
Goed werkgeverschap	11
Collectief en individueel	15
Mobiliteit	17
Anders werken, andere cultuur?	19
Kadaster in omvang	21



In verbinding

2010. Het jaar van samenwerken en verbinding leggen met onze omgeving, onze organisatie en onze mensen. Als dé leverancier van vastgoed en geo-informatie zorgen we voor een optimale infrastructuur en werken we samen met ketenpartners in onze omgeving. Om tegemoet te komen aan de wensen van onze klant willen wij onze dienstverlening verder optimaliseren, via internet, smartphone en social media. Vanuit onze kernwaarden: open, zeker en ambitie willen wij de klant steeds beter bedienen vanuit een innovatieve en transparante werkwijze.

Wij kijken terug op de uitdagingen van afgelopen jaar. Ondanks de crisis is ons werkaanbod iets toegenomen, hebben wij onze kosten gereduceerd en hebben onze medewerkers meer opleidingen kunnen volgen. En daarnaast drie nominaties behaald voor goed werkgeverschap, waar we enorm trots op zijn.

Om zichtbaar te zijn in onze samenleving hebben we nieuwe taken opgepakt en zijn we meer dan ooit in verbinding met nieuwe medewerkers, nieuwe klanten en nieuwe leveranciers. Maar ook met ons nieuwe ministerie van Infrastructuur en Milieu, onze nieuwe minister en andere belanghebbenden in Den Haag. Deze nieuwe contacten vragen om nieuwe wensen en inzichten. Wij willen onze kennis beter bij elkaar brengen en onze werkprocessen efficiënter op elkaar afstemmen. Vanuit onze maatschappelijke functie moeten wij optimale kwaliteit blijven bieden, tegen zo laag mogelijke kosten. Professionalisering en technologische vernieuwing binnen het Kadaster maken deze veranderingen mogelijk.

Dit streven vergt optimale samenwerking tussen onze medewerkers op 8 verschillende locaties, tussen de beleidsmakers in Apeldoorn en de teamleiders en uitvoerenden op locatie. Tussen onze medewerkers van het Klantcontactcenter en marketing en sales, tussen de businessdirecties Geo en Rechtszekerheid, maar ook tussen de landmeters in het veld en de ICT-specialisten die de klantwensen vertalen in ICT-oplossingen. Dat maakt ons

werk dynamisch en innovatief. Tevredenheid van onze klanten geeft voldoening, trots en betrokkenheid aan onze mensen. Wij werken gezamenlijk aan een steeds meer communicatieve organisatie die door klant- en kernwaarden gedreven wordt.

Als mensen het kapitaal zijn van je organisatie, moet je daarin blijven investeren.

Ontwikkeling, verantwoordelijkheid en vertrouwen zijn sleutelwoorden waarover onze managers en medewerkers in gesprek zijn. Kennisdeling en samenwerking zijn fundamenteel voor het Kadaster waar leeftijd en kennis behoorlijk uiteen lopen. Dus blijven we continu in beweging en stimuleren we realistische doelen en ontwikkelmogelijkheden voor onze medewerkers. Alleen dan groeit de verbinding die juist in deze tijd van locatieafhankelijk werken steeds belangrijker wordt. Zoals onze ICT-manager van het jaar, Stella Kuin, zo mooi zei: “Als mensen het kapitaal zijn van je organisatie, moet je daarin blijven investeren.” In dit sociaal jaarverslag kun jezelf beoordelen of we daarmee op de goede weg zijn.

Raad van Bestuur

Dorine Burmanje
Godfried Barnasconi
Arco Groothedde



*“Ik heb ook zelfstandig veel
nieuwbouwwijken ingemeten.
Dat vind ik heel mooi werk.”*



Peter Weij

Landmeetkundig Assistent

“Als Landmeetkundig Assistent heb ik vaak de landmeter geassisteerd bij grensreconstructies. Maar ik heb ook zelfstandig veel nieuwbouwwijken ingemeten. Dat vind ik heel mooi werk. Wat ik ook mooi vind, zijn de nieuwe instrumenten die af en toe in gebruik worden genomen. Het is prachtig om daar mee te leren werken. Best pijnlijk dus dat ons werk langzamerhand verdwijnt. Door de Kadaster Senioren Regeling werk ik officieel nog drie dagen, al is er niet altijd voldoende werk meer. Ik heb me nu vrijwillig aangemeld voor het vroegpensioen. Dat is een prima regeling. De kinderen zijn de deur uit en de hypotheek is afgelost, dus financieel kan ik het wel redden. Ik hoef nu niet meer thuis te wachten tot ik een telefoontje krijg om te komen werken. Dat ga ik nu zelf regelen. Er is genoeg vrijwilligerswerk te doen.”

Organisatie in beweging

Het Kadaster heeft de laatste jaren steeds meer ingespeeld op maatschappelijke en technologische vernieuwingen. Zo zijn we beter in staat onze ambitie waar te maken als dé leverancier van vastgoed en geo-informatie in Nederland en toonaangevend in Europa. Werden tot voor kort nog aktes analoog aangeboden en verwerkt, gebeurt dat nu volledig digitaal door het Kadaster en het notariaat. Daarnaast zijn wij een krimpende organisatie waar functies en beroepen veranderen.

Onze kaartbestanden zijn geheel gedigitaliseerd en koppelbaar met andere data. De informatievoorziening over ondergrondse kabels en leidingen gaat volledig digitaal en onze landmeters meten solo met de nieuwste apparatuur. Deze technologische vernieuwing kent veel voordelen, maar helaas ook vermindering van arbeidsplaatsen. En juist in die situaties proberen wij vroegtijdig de verbinding te maken met de medewerkers die het betreft en doen wij er alles aan hen zo goed mogelijk te begeleiden.

Administratief Medewerkers KCC

Twee jaar geleden is gestart met het opruimen van het microfilmarchief en dat heeft ervoor gezorgd dat alle aktes - vanaf ons bestaan sinds 1832 - gedigitaliseerd zijn. Onze belangrijkste klant, het notariaat, kan hierdoor de benodigde informatie zelf rechtstreeks opvragen. Het werk van de Administratief Medewerkers Klantcontactcenter is hierdoor afgenomen. De afgelopen 2 jaar is zorgvuldig gekeken wat voor deze mensen mogelijk is binnen en buiten het Kadaster. Nog niet voor iedereen is een vervangende werkplek gevonden. Voor deze medewerkers proberen we een andere werksituatie te vinden.

Landmeetkundig Assistenten

In oktober 2009 werd geconstateerd dat boventaligheid zou gaan ontstaan bij de Landmeetkundig Assistenten (LMA's), door de invoer van solometen en het teruglopend werkaanbod. Een vervelende en lastige boodschap voor onze 70 LMA's. Met de vakbonden is een regeling overeengekomen dat deze boventalige medewerkers vervroegd uitreden met behoud van de FPU-regeling, of met vroegpensioen gaan via het ABP-keuzepensioen. Een deel van onze LMA's blijft voorlopig nog aan het werk voor complexe metingen. Zo'n 40 medewerkers verlaten het Kadaster dit jaar met een regeling.



Ulrich Esajas Medewerker kcc

Officieel was ik nog steeds Administratief Medewerker bij het KCC toen deze functie werd opgeheven. Ik werd dus herplaatst. Maar ik deed al een paar jaar het werk van een Medewerker KCC. Gelukkig kwamen er voor die functie 9 plaatsen vrij. Uiteraard heb ik gesolliciteerd. Ik was erg blij toen ik hoorde dat ik aangenomen was. Natuurlijk doe ik ook vreselijk mijn best en ga elke dag met plezier naar mijn werk. Ik heb altijd hard gewerkt en laten zien dat ik het werk aan kon en dat is nu dus beloond.



Martin Borgman Infrastructuur Specialist

“Natuurlijk kun je een deel van het werk van het Datacenter outsourcen. Toch zet ik wel een paar vraagtekens. Gebleken is dat wij de meeste uren besteden aan projecten vanuit de business en het in de lucht houden van de bestaande businessapplicaties. De daadwerkelijk bestede tijd aan ‘datacenter’-taken, dus het beheer, is eigenlijk maar minimaal en waarschijnlijk niet het werk voor de aantallen waar men het over heeft bij outsourcing. Ik hoop dat een behoorlijk deel van de mensen van het Datacenter het werk dat ze nu doet (bestaande businessapplicaties), zal voortzetten in een anders georganiseerde groep. Die groep zou in de toekomst nog wel eens groter kunnen worden dan de groep die zich bezighoudt met het beheer.”

Verhuizing Klic

Het Kabel, leiding en informatiecentrum (Klic) in Maarssen is in oktober overgegaan naar onze vestiging Amsterdam. Klic is in 2007 overgenomen door het Kadaster en de vestiging in Maarssen bleef gehandhaafd. De Klic-medewerkers in Amsterdam

bewonen het nieuwe gedeelte van de eerste verdieping in Amsterdam en zijn daar integraal onderdeel van het KCC. Natuurlijk is het een verandering, maar de medewerkers zijn goed opgevangen.

Sourcing

Sourcing is een term die het afgelopen jaar veel in de organisatie is gehoord. De essentie van sourcing is het verbeteren van de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening om beter in te kunnen spelen op wisselende werkvolumes. In 2010 is een onderzoek gedaan naar de sourcingsmogelijkheden binnen ICT. De afdelingen Systeemontwikkeling en het Datacenter zijn getoetst op verschillende sourcingsvormen variërend van ‘huidige situatie handhaven’ tot ‘uitbesteden’ met en zonder medewerkers. Zoals het zich nu laat aanzien zal de afdeling Systeemontwikkeling de komende jaren verder professionaliseren. Het Datacenter biedt meer standaard dienstverlening die door de markt efficiënter kan worden uitgevoerd. Het is de bedoeling dat medewerkers van het Datacenter bij uitbesteding vrijwillig zullen overgaan naar de nieuwe leverancier. Dit vergt een grote verandering binnen het Kadaster. Management, medezeggenschap en vakbonden zijn veelvuldig in overleg om medewerkers te informeren en te betrekken in het proces.

Daarnaast zijn bij de directie Services diverse administraties onderzocht op sourcing, bij de directie Geo het landmeetkundig werk en bij de directie Rechtszekerheid het branden van schepen. De sourcingsvarianten verschillen van ‘intern optimaliseren’ tot ‘samenwerken en uitbesteden’, met als doel de dienstverlening kostenflexibeler én tegen relatief lagere kosten aan te kunnen bieden. Deze onderzoeken zijn eind 2010 afgerond en zullen in 2011 verder worden uitgewerkt door een speciaal daarvoor ingerichte stuurgroep.

Astrid Scheffer is a middle-aged woman with short, wavy, light-colored hair. She is smiling warmly at the camera. She is wearing a dark purple, long-sleeved top with a ruffled neckline and a delicate gold necklace. She is holding a large, plain white rectangular box in front of her. The background is a blurred indoor setting with blue and white tones.

Astrid Scheffer

Senior Medewerker KCC (voorheen Klic Maarssen)

“Vanaf oktober 2008 zijn wij al Kadaster-medewerkers. Maar nu we in een echte vestiging zitten met veel collega’s, voelen we ons ook Kadasteriaan. We zijn een onderdeel van het KCC. Dat geeft voor de mensen meer ontwikkelingsmogelijkheden. Zo heeft een uitzendkracht van Klic inmiddels een vaste baan bij het KCC gekregen en zijn 3 medewerkers van het KCC bij ons komen werken. En wat die extra reistijden betreft: dat geldt ook voor veel KCC-ers. Gedeelde smart is halve smart.”



“Het is goed voor de organisatie om te weten wat er leeft onder de jongeren, maar het is ook goed voor onszelf.”



Viola de Lange

Projectleider Gebiedsinrichting
(Voorzitter Jong Kadaster)

“Jong Kadaster bestaat nu ruim een jaar en in die tijd hebben we het voor elkaar gekregen om een volwaardige gesprekspartner te zijn voor het bestuur en de directeuren. Men vraagt ons advies over allerlei zaken. Dat is goed voor de organisatie om te weten wat er leeft onder de jongeren, maar het is ook goed voor onszelf. Wij kunnen daardoor een kijkje nemen op niveaus waar we anders niet komen. Een voordeel van Jong Kadaster is ook dat we onze eigen idealen en wensen blijven koesteren en niet laten ondersneeuwen door de bestaande organisatie. Voor mij persoonlijk is het belangrijk dat ik zelf mag bepalen wanneer ik werk en op welke plek. Mijn leidinggevende kan zien wat mijn output is. Als het Kadaster een interessante werkgever wil blijven voor jongeren, zal het hier serieus mee om moeten gaan. Ik denk ook dat we met zijn allen nog flexibeler kunnen worden dan we nu al zijn. Het mag wel wat zakelijker en er zou een beter evenwicht kunnen zijn tussen rechten en plichten.”

Ontwikkeling van onze mensen

Als mensen het kapitaal zijn van je organisatie, moet je daarin blijven investeren. Van onze medewerkers wordt meer professionele zelfstandigheid gevraagd en een open mind voor verandering. Mensen verlangen steeds meer flexibiliteit en de mogelijkheid thuis te werken. We proberen daarin zoveel mogelijk mee te gaan. Daarnaast zijn mensen zelf verantwoordelijk voor hun eigen loopbaan, waarin wij faciliteren.

Wij geven ze de ruimte zich verder te ontwikkelen, vakinhoudelijk en op persoonlijk vlak en dat vergt in veel gevallen maatwerk. Uiteindelijk maakt een gerichte investering in de kracht van mensen onze organisatie vitaler en slagvaardiger.

Management en Live

Live staat voor leidinggeven in verbinding en is in 2009 en 2010 als ontwikkelinstrument ingezet voor ruim 100 managers. De training richt zich met name op de ‘zachte’ kant van het leidinggeven. Onze managers krijgen de mogelijkheid hun leiderschap via reflectoren te bespreken via een teamoverleg of in een 1 op 1 gesprek. Ze worden uitgedaagd er iets mee te doen. Live geeft managers inzicht in het streven naar onderling meer vertrouwen, transparantie en openheid. Het zijn de grondvesten van een goede samenwerking. Alles met het uiteindelijke doel om in verbinding te zijn én te blijven met collega's en teamgenoten.

Managers in spe

Het doel van het Management Developmentprogramma is het spotten van MD-talenten voor een toekomstig leidinggevende positie. Aan de andere kant proberen we de potentiële opvolgers van het hogere management in kaart te brengen. Er is een starterspool gevormd van 8 mensen en iedereen heeft een speciale opdracht gekregen buiten het gewone werk. Collectief hebben de kandidaten een leiderschapsprogramma gevolgd, waarin gekeken is naar de eigen plek in de organisatie en naar de eigen kwaliteiten.

Jong Kadaster

De medewerkers van het Kadaster (t/m 35 jaar) hebben zich verenigd in Jong Kadaster. De bedoeling is dat onze jonge Kadasterianen zich verder intern oriënteren op de mogelijkheden die het Kadaster te bieden heeft. Jong Kadaster staat voor kennisdeling en netwerken, en organiseert jaarlijks een aantal activiteiten voor leden en andere belangstellenden. Zij wil in verbinding zijn met de hele organisatie en vooral ook met oudere collega's met veel Kadasterkennis.

Talentedpool

Door het spotten van individuele kwaliteiten van jonge en oudere talenten kunnen we die kwaliteiten beter in de organisatie tot recht laten komen. Het gaat dan om kwaliteiten die mensen wel hebben, maar in hun huidige werk onvoldoende kunnen gebruiken. De bedoeling is dat in speciale opdrachten deze kwaliteiten wel tot bloei komen. En dat is niet alleen plezierig voor de mensen zelf, maar komt ook onze organisatie ten goede.

Door het spotten van individuele kwaliteiten van jonge en oudere talenten kunnen we die kwaliteiten beter tot recht laten komen.

Leonie de Haan

Teamleider Rechtszekerheid

“Het persoonlijk effectiviteitsprogramma heeft mij meer inzicht in mezelf gegeven. Ik heb geleerd om na te denken waarom mensen op een bepaalde manier bij mij over komen en wat dat met mij doet. Daardoor ben ik rustiger geworden. Dit zijn zaken die ingrijpen in alle communicatie. Ook privé. Tijdens de training kregen wij steeds een spiegel voorgehouden. Dat is lang niet altijd fijn, maar het heeft veel effect. Krijg je de kans om deze training te volgen dan kan ik maar één ding zeggen: DOEN! Het is een cadeautje voor jezelf.”

De 15 talenten hebben allemaal een individuele opdracht gekregen en een collectieve training doorlopen, om te kijken naar de eigen plek in de organisatie en de eigen kwaliteiten. In 2011 wordt het talentenprogramma afgerond.

Persoonlijke effectiviteit

Afgelopen jaar is ook een persoonlijk effectiviteitsprogramma georganiseerd voor projectmanagers en projectleiders binnen het Kadaster. Verschillende werkvormen zijn aan de orde gekomen, zoals: 360 graden feedback, ontwikkelgesprek, driedaags kernprogramma en intervisie/coaching. In totaal hebben 21 deelnemers in 2 groepen hieraan meegedaan. In het kernprogramma werd vooral stilgestaan bij de bewustwording van de eigen kwaliteiten en kenmerken in relatie tot de projectleidersfunctie.

Kadaster Perspectief

Het Kadaster besteedt veel aandacht aan de ontwikkeling van het management. Maar uiteraard is opleiding en ontwikkeling een zaak voor alle medewerkers. In het afgelopen jaar was Kadaster Perspectief van de afdeling P&O betrokken bij tal van opleidingsactiviteiten. Zij werkt coördinerend en adviserend maar ook als ontwikkelaar en uitvoerder van ontwikkelprogramma's. In totaal zijn in 2010 2.750 inschrijvingen voor workshops, cursussen en trainingen gerealiseerd voor onze medewerkers. Het aanbod is breed geselecteerd van Kadaster Academie Ruimte & Advies, het



solometen bij Geo, introductie Rechtszekerheid, Princez (projectmanagement), competentiegerichte opleidingen zoals adviesvaardigheden, telefoontraining en klachtbehandeling, tot aan teambuildingsessies en vakinhoudelijke workshops.

AutiTalent

AutiTalent is een uitzendbureau dat autistische mensen plaatst bij werkgevers waarbij juist gebruik gemaakt wordt van de specifieke competenties en talenten die zij hebben. In eerste instantie zijn deze mensen ingezet als tester van nieuwe software binnen de ICT-afdeling. In 2010 is hun werkveld verbreed en hebben ze ook gewerkt bij Facilitaire Services (digitaal archief en postkamer) en bij Product en ProcesInnovatie (werkinstructies).



Janine Kuiper

Projectleider Ruimte & Advies (Talentenpool)

“Ik werkte als Juridisch Registratief Medewerker in Arnhem. Als deelnemer aan de Talentenpool werd ik projectleider interne projecten. Samen met 14 collega’s kregen wij meerdere workshops aangeboden waarin onze ontwikkeling centraal stond. Die andere collega’s had ik anders nooit ontmoet. Samen met anderen uit allerlei plekken in de organisatie praten, geeft een enorme kruisbestuiving. Daarnaast heb ik geleerd om meer vanuit een helicopterview te denken en heb ik onze organisatie echt leren kennen. De stage die ik via de Talentenpool heb kunnen lopen is inmiddels voortgezet in een detachering voor 2 jaar. Voor mij is de Talentenpool daarom een geweldig middel geweest om mij verder te ontwikkelen.”



*“Een positief kritische houding,
daar groei je als team van.”*



Stella Kuin

Hoofd ICT-Services (vrouwelijke ICT manager 2010)

“Voor mij is de V van verbinding erg belangrijk. Het verbinden van de omgeving, onze organisatie en mensen. Het draait immers om mensen. Al ons werk staat of valt met hun inzet. Mensen zijn het kapitaal van je organisatie. Daarin moet je blijvend investeren. Openheid is voor mij ook erg belangrijk: je moet kunnen en durven zeggen wat je vindt. Een positief kritische houding, daar groei je als team van. Fouten maken mag, mits je ervan leert. Divers samengestelde teams hebben mijn voorkeur. Met divers bedoel ik dan verschillende persoonlijkheden en kwaliteiten, die elkaar aanvullen. Een ander belangrijk punt is dat je de juiste prioriteiten stelt en dat op zo'n manier dat je het overzicht houdt en niet verzandt in details. Ook in je agenda moet je prioriteiten stellen. Ik werk vier dagen per week. Uiteraard lopen zaken altijd door in het weekend, maar daarin zoek ik een balans tussen werk en aandacht voor de kinderen. Die balans is voor mij heel belangrijk.”

Goed werkgeverschap

Als organisatie die midden in de maatschappij staat en de samenwerking zoekt met partners in haar omgeving, stimuleert het Kadaster een continu beheerste in- en uitstroom van personeel.

Wij willen daarbij de inzet van mensen en middelen beter laten meebewegen met wisselingen in ons werkaanbod. Aandacht voor de juiste flexibele HR-waarden in combinatie met interessante arbeidsvoorwaarden verhogen de productiviteit en inzetbaarheid van onze medewerkers. Op basis van inspirerend en mensgericht leiderschap is onze vrouwelijke ICT manager Stella Kuin bekroond tot ICT manager 2010.

Medewerkersonderzoek

In november hebben we een medewerkersonderzoek uitgevoerd. Na een periode van organisatieontwikkeling, sluiting vestigingen en veel veranderingen, is het belangrijk te weten hoe onze medewerkers betrokken zijn bij hun werk, de organisatie en hun team. De medewerkers zijn benaderd via ons intranet en na drie weken scoren we een response van 67%. De eerste resultaten laten zien dat de Kadasterbetrokkenheid overall 7,3 is ten opzichte van een landelijke norm van 7,4. De eerste indruk is dus positief. In 2011 gaan we de rapportage verder bestuderen en verbeteringen ter hand nemen.

Intermediair

In het Intermediair werkgeversonderzoek 2010 zijn we dit jaar geëindigd op de derde plaats van beste werkgevers non profit. Deze notering is te danken aan onze goede arbeidsvoorwaarden en een positieve medewerkers-tevredenheid. Wij zijn enorm trots op deze derde plaats als bevestiging van een goed en modern werkgeverschap. In de lijst van profit en non profit werkgevers staan we op een 17e plaats.



Co Meijer Manager Kadaster International

“Het Kadaster neemt zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid en wil kennis en ervaring internationaal ter beschikking stellen. Dat maakt het mogelijk dat ik samen met mensen en organisaties in Rwanda, Lesotho, Namibië en vele andere landen mag werken aan het tot stand brengen van en/of verbeteren van registratie van land. Deze zekerheidsstelling van onroerend goed is een belangrijke bijdrage aan armoedebestrijding, een aanjager voor het investeringsklimaat en daarmee een stimulans voor economische ontwikkeling. Geweldig om hier als medewerker van het Kadaster een bijdrage aan te kunnen leveren!”



Top Employer

Voor de tweede keer zijn wij in 2010 benoemd tot Top Employer. Volgens de accreditatienormen onderscheiden wij ons positief op arbeidsvoorwaarden, carrièremogelijkheden, training en ontwikkeling, werkomstandigheden en bedrijfscultuur. Voor 2011 meten wij ons opnieuw met andere (Top) Employers.

Diversiteit

De oorspronkelijke doelstelling van het diversiteitprogramma gaat uit van meer vrouwen in leidinggevende posities: 32% in 2012 ten opzichte van 16% in 2007. Diversiteit blijft voor ons een issue en dat past ook bij onze maatschappelijke rol. We richten ons niet meer alleen op vrouwen in managementposities, maar ook op mensen die beperkingen hebben. We denken aan een meer kleurrijk Kadaster met intensiever contact tussen de verschillende generaties binnen het Kadaster. Op de agenda van 2010 stonden 'speeddates', 'het spel der generaties' en een week ruilen van baan.

Beoordelingssysteem TAO

Meer eigen verantwoordelijkheid voor manager en medewerker is de gedachte van TAO, dat staat voor: Terugkijken, Afspraken maken en Ontwikkelen. Het streven is dat iedere Kadastermedewerker twee gesprekken per jaar heeft met zijn leidinggevende, waarin je in alle openheid werkzaamheden, beoordeling en ontwikkelingsmogelijkheden bespreekt. Als medewerkers echt het verschil maken met een project, kunnen ze in aanmerking komen voor een extra beloning. In 2010 zijn 347 beloningen uitgereikt aan collega's met een bijzondere prestatie.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Binnen het Kadaster is een aantal acties ingezet, waarbij de principes van People, Planet en Profit worden gevolgd. Zoals het stimuleren van flexplekgebruik, het regelen van thuiswerken, wat leidt tot besparing van kantoorruimte en minder CO₂-uitstoot. Bij woonwerkverkeer, maar ook bij afspraken buiten kantoor stimuleren wij het gebruik van openbaar vervoer. Bij onze leaseauto's letten we op milieuaspecten en in de bedrijfsrestaurants op verantwoorde voeding. Er is een CO₂ footprint gemaakt en ons energieverbruik wordt gemonitord. Daarnaast hebben wij ons gecommitteerd aan het 100% duurzaam inkopen.

Kadaster International

Maar we doen meer. Kadaster International zet vanuit kennis van rechtszekerheid en grondregistratie in op samenwerking met Ontwikkelingslanden en de Wereldbank. Fantastische projecten in landen die nog niet zo ver zijn. Door intensieve kennisdeling leveren wij een bijdrage aan de ontwikkeling van deze landen.

Stichting Arbeidsmarkt Geo

Stichting Arbeidsmarkt Geo (www.arbeidsmarktgeo.nl) richt zich op het verhogen van de bekendheid van geo-opleidingen, het verbeteren van het imago van de geo-sector en het geo-onderwijs bij jongeren en studenten en de vernieuwing van het geo-onderwijs. De stichting heeft bestuursleden uit Kadaster, Geo Business Nederland, Geo Informatie Nederland (GIN) en het mbo, hbo en wo-onderwijs en werkt met subsidies en sponsors uit het bedrijfsleven. Afgelopen jaar is de instroom van studenten ruim verhoogd van 120 naar ruim 200 studenten. Voor 2011 zet de stichting zich meer in op het verbeteren van de relatie qua kennis en innovatie tussen werkgevers, kennisinstellingen en studenten.

In 2010 hebben 73 medewerkers gebruik gemaakt van ouderschapsverlof.



“Hoogtepunt in het afgelopen jaar was voor mij de workshop ‘het spel der generaties’.”



Dick Eertink

Senior Adviseur Strategie en Beleid
en lid Ambassadeursnetwerk 2010 (Diversiteit)

“Het afgelopen jaar heb ik mij samen met de andere ambassadeurs voor het Diversiteitsprogramma hoofdzakelijk bezig gehouden met het verbreden van het onderwerp. Ging het eerst over meer vrouwen in hogere functies, nu hebben we ook thema’s verkend als een gevarieerdere leeftijdsopbouw in het personeelsbestand, meer allochtonen en meer mensen met een handicap. Hoogtepunt in het afgelopen jaar was voor mij de workshop ‘het spel der generaties’. Ook interessant was een advies over aannname van meer allochtonen. Geef de selectiecommissie alleen zakelijke info en geen persoonlijke info over de sollicitanten. Ik hoop dat er dan meer allochtonen op gesprek komen. Uiteraard blijft de kwaliteit altijd het belangrijkste criterium.”



*“Om te weten hoe het managen
van een groot team gaat,
heb ik de functie van
Teamleider vervuld.”*



Martijn Rijdsijk

Manager sector Product- en ProcesInnovatie
(Management Development)

“Na mijn Geodesieopleiding heb ik de nodige ervaring opgedaan bij Ruimte & Advies. Daarna werkte ik als beleidsadviseur. Na een periode als directiesecretaris werd ik manager van een kleine afdeling en kwam ik erachter dat ik managen daadwerkelijk leuk vond. Om te weten hoe het managen van een groot team in zijn werk gaat, heb ik in het kader van Management Development (MD) de functie van teamleider vervuld. Vervolgens kwam het MD-traject echt van de grond en werd ik aangewezen als ‘potential’. Met de andere MD’ers hadden we inspannende intervisiebijeenkomsten. Dat was af en toe heel confronterend. Via allerlei werkvormen kreeg je steeds weer de vraag: is dit iets voor mij? Zit ik op de goede weg? Hierbij werd ik alleen maar in mijn route bevestigd; ik doe wat ik wil doen en wat nu bij me past. Dat was anderen ook opgevallen. Als MD’er ben ik vervolgens voorgedragen voor mijn huidige functie, manager PPI-Geo. Ik doe deze baan op tijdelijke basis en vervolgens evalueren mijn manager en ik hoe het gaat. Voor mij voelt dit echt als iets dat bij me past en de afgelopen maanden geven mij daarin bevestiging.”

Collectief en individueel

Het Kadaster kent een flexibele 36-urige werkweek, al krijgen medewerkers ook de ruimte om 38 of 40 uur te werken. Wij bieden onze medewerkers collectieve kortingsregelingen en qua arbeidsvoorwaarden meer maatwerk.

Wij willen juist aansluiten op individuele wensen omdat grenzen tussen werk en privé steeds meer vervagen. Op basis van flexibiliteit en keuzes die passen bij privésituaties, bereiden we een financiële regeling voor met keuzevrijheid.

Arbeidsvoorwaarden

In 2010 is voor het eerst gewerkt met KANS, dat staat voor Kadaster Arbeidsvoorwaarden Nieuwe Stijl. Met KANS proberen we onze arbeidsvoorwaarden een wat eigentijdser karakter te geven, dat beter past bij de ambities van het Kadaster. Een visie waarin manager en medewerker meer mogelijkheden hebben dan voorheen om bijvoorbeeld verlof flexibel in te vullen en eigen verantwoordelijkheid te nemen. Op basis van ervaringen uit 2010 en een juridische toets zullen we komend jaar werken aan een vervolgversie van KANS.

Collectieve verzekeringen

Via Centraal Beheer is het mogelijk een aantal privé-verzekeringen af te sluiten (auto, huis, rechtsbijstand) met een bepaalde korting. Bij Loyalis kunnen wij de levensloop sparen en bij het Zilveren Kruis een ziektekostenverzekering afsluiten met korting op de basisverzekering en aanvullende verzekeringen. Bij Ohra is het mogelijk een verzekering af te sluiten die het inkomen aanvult als je onverhoopt langdurig ziek wordt. Een goede ziektekostenverzekering is één ding, maar een goede gezondheid is natuurlijk nog veel belangrijker. Vandaar dat wij vanaf eind 2010 een samenwerking zijn gestart met de Achmea Healthcenters, waar onze medewerkers met korting kunnen sporten in een van de 40 moderne sportscholen in ons land.

Vertrouwenspersoon

Het Kadaster kent op dit moment 4 vertrouwenspersonen. Zij hebben diverse rollen, variërend van een luisterend oor tot klankbord, adviseur of begeleider. Onderwerpen waar zij mee te maken krijgen, zijn gerelateerd aan bijvoorbeeld een reorganisatie of sluiting van een vestiging. Maar het betreft ook conflicten over de directe werkomgeving, ongewenst gedrag op het werk, of de situatie thuis. Veel contacten ontstaan op initiatief van de medewerker zelf en variëren van eenmalig telefonisch tot meervoudige persoonlijke gesprekken.

Een goede ziektekostenverzekering is één ding, maar een goede gezondheid is natuurlijk nog veel belangrijker. Vandaar dat wij een samenwerking zijn gestart met de Achmea Healthcenters.

Stichting Personeel Kadaster

Stichting Personeel Kadaster (SPK) zet zich in als aparte rechtspersoon voor medewerkers die door omstandigheden in financiële problemen zijn geraakt. Ruim de helft van onze medewerkers steunt de Stichting. Afhankelijk van de situatie kan zij een schenking verlenen, een lening verstrekken (met of zonder rente), budgetbegeleiding toepassen, of begeleiding regelen naar de wettelijke schuldhulpverlening. De SPK heeft jaarlijks gemiddeld 15 tot 20 dossiers in behandeling.



“Ik studeer nu Bedrijfskunde en heb een leuke baan gevonden bij de gemeente Boxmeer.”



Jaco van den Bos

(Begeleid door Mobiliteit)

“Mijn laatste functie bij het Kadaster was die van Teamleider van het Ontwikkelteam in Arnhem. Bij de reorganisatie kreeg ik te horen dat mijn functie zou vervallen en dat ik moest solliciteren. Dat was best frustrerend. Ik heb twee weken vrij genomen om een en ander rustig op me in te laten werken. Dat kan ik iedereen adviseren die in een dergelijke situatie komt. Je bent op zo’n moment vrij negatief over de organisatie. Via Mobiliteit ben ik in contact gekomen met een outplacementbureau. Zij leren je om na te denken over wat je wilt en welke stappen je daarvoor kunt ondernemen. Dat heeft mij goed op weg geholpen. Ik studeer nu Bedrijfskunde en ik heb een leuke baan gevonden bij de gemeente Boxmeer. Het Kadaster heeft me bij de studie financieel gesteund. Ik werk als beleidsadviseur aan een nieuw organisatie-model dat ook onderdeel is van mijn studie. Als ik daarmee klaar ben, ga ik weer wat anders doen. Ik twijfel er niet aan dat dit weer zal leiden tot iets positiefs.”

Mobiliteit

Mobiliteit is essentieel om een evenwichtiger personeelsopbouw te realiseren, de vitaliteit van onze organisatie continu te stimuleren, de flexibiliteit van de organisatie te vergroten en de te verwachten krimp te faciliteren met ‘van werk naar werk’ maatwerkoplossingen. Onze managers stimuleren onze medewerkers in hun loopbaanontwikkeling en wijzen hen op hun eigen verantwoordelijkheid.

Van werk naar werk begeleiden

Mobiliteit begeleidt medewerkers bij het vinden van een andere baan bij herplaatsingstrajecten, vrijwillige mobiliteit, of onduidelijkheden in de toekomst. Ze begeleiden medewerkers met het bepalen van hun zelfbeeld: wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik? De zelfkennis vormt de basis voor verdere ontwikkeling binnen of buiten het Kadaster. Het Kadaster wil medewerkers in de gelegenheid stellen zich verder te ontwikkelen binnen een steeds veranderende en gecompliceerdere werkomgeving. Medewerkers kunnen via Mobiliteit gebruik maken van een interne coach of van intervisiegroepen.

Individueel maatwerk

Met behulp van individuele maatwerkoplossingen zijn nagenoeg alle herplaatsers van werk naar werk begeleid en heeft Mobiliteit ontslag kunnen voorkomen van medewerkers van wie de functie is komen te vervallen.

Begeleiding ex-medewerkers met UWV-uitkering

In 2010 is een start gemaakt met de directe begeleiding van ex-medewerkers die een uitkering van UWV ontvangen. Ook hier vormt de win-win benadering de insteek voor de aan te bieden begeleiding. Het Kadaster is namelijk ‘eigenrisicodragers’ waardoor de uitkering door het UWV verhaald wordt op ons.

Samenwerking met partners in de publieke sector

Wij zoeken actief de verbinding met partners in de publieke sector via diverse netwerken om nieuwe kansen te creëren voor mobiliteitsvraagstukken over de organisatiegrenzen heen. Soms is het probleem van de één, de oplossing van de ander. Via deze

samenwerking creëren we ook extra kansen voor herplaatsers en stimuleren we de uitwisseling tussen organisaties. Het bevordert de flexibiliteit, diversiteit en vitaliteit van onze organisatie en onze mensen. Een ander doel is ondanks de krimp te zorgen voor behoud van kennis voor de publieke sector. Als wij bij ons kijken naar de leeftijdsopbouw, kunnen we in de nabije toekomst een groot tekort aan arbeidskrachten verwachten. Kennis die nu vertrekt, krijgen wij dan waarschijnlijk moeilijk terug, of alleen nog in de vorm van dure inhuur.

Via deze samenwerking creëren we extra kansen voor herplaatsers en stimuleren we de uitwisseling tussen organisaties.

Flexpool

Het Kadaster onderzoekt samen met publieke partners de mogelijkheden om te komen tot een flexpool tussen de organisaties, door bestaande flexpoolconstructies met elkaar te verbinden. Een flexpool voor de publieke sector biedt kansen voor talentvolle boventalligen en ruimte voor mensen die een breder werkveld willen. Het is onze overtuiging dat een los/vaste constructie aantrekkelijk is voor de nieuwe medewerker. De flexpool is ook een antwoord op de wensen van deze nieuwe flexibele generatie, waaraan op middellange termijn landelijk gezien een groot tekort zal zijn.



*“Ik stuur meer op output
en niet op aanwezigheid.”*



Diana Ulrich

Teamleider Rechtszekerheid

“In het Meerjaren Beleidsplan 2010-2014 staat over Het Nieuwe Werken: Hetzelfde werk doen, maar op een nieuwe manier. Dit betekent o.a. tijd en plaats onafhankelijk. Voor mijn team van zo'n 20 mensen betekent dit met name dat mensen thuis kunnen werken. Ik stuur daarom meer op output en niet op aanwezigheid. Medewerkers die thuiswerken hebben als voordeel dat ze geen reistijd meer hebben. De afspraak is daarom ook dat ze zeker de afgesproken targets moeten halen. Als ze daardoor soms iets langer moeten werken, door bijvoorbeeld een bewerkelijkere akte, vinden ze dat geen probleem. De targets bij thuiswerken zijn gelijk aan die ze ook moeten halen als ze op kantoor werken. Dat heb ik met de mensen besproken en daar staan ze ook allemaal achter. Tot nu toe werkt dit uitstekend. Een aantal mensen uit mijn team kiest er bewust voor om niet thuis te werken. Ze komen liever naar kantoor want dan ben je onder de mensen. En dat is natuurlijk ook prima.”

Anders werken, andere cultuur?

Het Kadaster wil een mensgerichte organisatie zijn die betrokken is bij het wel en wee van zijn medewerkers. We vinden een open, informele cultuur en een goede sfeer belangrijk en spreken elkaar aan op verantwoordelijkheden en verwachtingen.

In een tijd van grote veranderingen, die soms ook onzekerheden met zich meebrengt, is het van belang dat de relatie tussen manager en medewerker goed is, vertrouwen en ruimte biedt om ook bij slecht nieuwsgesprekken echt in contact te zijn. Daarin zijn wij een lerende organisatie en durven we hulp te vragen als dat nodig is.

Locatieonafhankelijk werken

Bij het Kadaster hebben we al enige tijd de mogelijkheid om vanuit huis te werken, structureel een deel thuis, of incidenteel iets af te maken. Ook het merendeel van onze 300 landmeters is al langer gewend om locatieonafhankelijk te werken, door te werken in het veld, onderweg of thuis. Daarnaast kennen wij twee andere faciliteiten als het gaat om anders communiceren: telefonisch vergaderen en videoconferencing. Het is mogelijk om met 6 mensen locatieonafhankelijk telefonisch te vergaderen. Ook bestaat de mogelijkheid in meerdere zalen van onze locaties via video te vergaderen. De eerste resultaten zijn positief, het scheelt veel reistijd en het maakt het overleg pragmatischer.

Het nieuwe werken

Het nieuwe werken lijkt een grote vlucht te nemen in Nederland. Ook het Kadaster werkt daaraan mee.

De belangrijkste focus ligt in het sturen op afstand, vertrouwen en resultaat.

We hebben al een eerste aanzet gemaakt door het thuiswerken technisch mogelijk te maken en het werkplekconcept flexibel te houden. Toch is dat pas het begin. Met de vakbonden wordt gekeken naar een aanpassing van arbeidsvoorwaarden waarin individuele keuzes gemaakt kunnen worden. De belangrijkste managementfocus ligt in het sturen op afstand, vertrouwen en resultaat. Immers het nieuwe werken draagt ertoe bij dat managers en medewerkers flexibeler worden in het belang van onze interne én vooral externe klanten. Als Kadaster willen we zichtbaar en transparant zijn naar onze omgeving. Daar past ook een oriëntatie bij naar het gebruik van social media. Daarom is in 2010 gestart met een werkgroep die kijkt wat er op dit gebied allemaal mogelijk is. In eerste instantie ligt het accent op het gebruik van Yammer, Twitter en LinkedIn voor communicatie en werving van nieuwe medewerkers. De resultaten hiervan zijn positief en het aantal leden groeit flink. In 2011 zullen wij het gebruik van social media toetsen op meerdere fronten om te zien hoe wij social media kunnen integreren in onze communicatie-uitingen.

Open zeker ambitie zijn onze kernwaarden

Selfservice

Het selfserviceconcept voor onze medewerkers begint steeds meer vorm te krijgen. Na veel communicatie en voorlichting het afgelopen jaar blijkt dat 6.200 formulieren via selfservice zijn verwerkt. Om reden van kostenbeheersing, meer eigen verantwoordelijkheid en het transparant maken van workflows passen managers en medewerkers deze selfservice toe bij o.a.: declaraties, Kadaster à la carte, beoordelen, tijdschrijven en verlof-aanvragen. Voor 2011 wordt gekeken of het concept nog verder uitgebreid of verbeterd kan worden.

Sociale activiteiten

Stichting Activiteiten Personeel Kadaster heeft op iedere locatie een activiteitencommissie die jaarlijks sociale events organiseert zoals: fietsen, zeilen, vissen, schaatsen, voetbal kijken, koken, skiën, weekendje Parijs, avondje Cirque du Soleil, concert van Amstel Live, of de Kerstmarkt in Munster. De oud-medewerkers worden niet vergeten en hebben afgelopen jaar een bezoek gebracht aan onze vestiging in Arnhem voor een kijkje in het Kadastermuseum en een kennismaking met Jong Kadaster.

Amazing Party

Het jaarfeest in mei was met recht een 'Amazing Party'. Een feest voor alle Kadastermedewerkers en hun partners in de Central Studio's in Utrecht. Een waanzinnige party met een optreden van de speciaal opgeleide Kadaster Talentenband.



Nieuw uitzendbureau

Om onze inhuurdienstverlening door 3 uitzendorganisaties beter en kostenefficiënter te kunnen realiseren, is gekozen voor één uitzendorganisatie. De uitzendkrachten van de eerdere uitzendbureaus hebben ervoor gekozen in dienst te treden van deze uitzendorganisatie om zo voor het Kadaster te kunnen blijven werken. Dat zegt iets over ons als werkgever. En dat beeld wordt nog eens bevestigd door het feit dat veel uitzendkrachten al lang voor het Kadaster werkzaam zijn.



Ineke Buitenhuis

Administratief medewerker (Flexwerker uitzendbureau)

“Het bevalt me uitstekend bij het Kadaster.

Ik heb bij meerdere organisaties gewerkt, maar nog nooit heb ik mij zo snel thuis gevoeld als bij het Kadaster. ‘Het lijkt wel alsof je hier al heel lang bent’, zei één van mijn collega’s toen ik net 2 weken in dienst was. Ik ben niet in vaste dienst bij het Kadaster maar ik ben ook geen uitzendkracht. Manpower betaalt mijn salaris, maar ik val onder de primaire arbeidsvoorwaarden die ook gelden voor de Kadastermedewerkers.”

Kadaster in omvang

Personeelsbezetting in 2010.

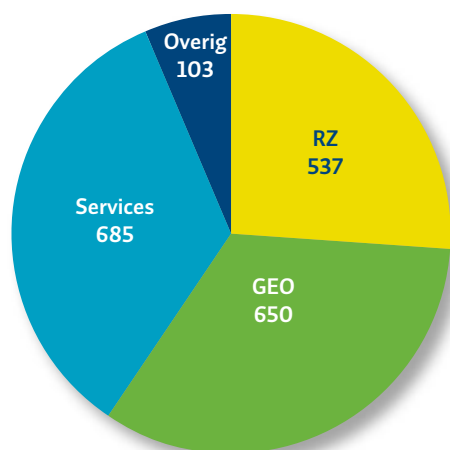
Aantal medewerkers vast, tijdelijk en externe inhuur.

	Vast dienstverband	Tijdelijk dienstverband	Subtotaal	Externe inhuur	Eindtotaal
2008	1.983	226	2.209	852	3.061
2009	2.025	133	2.158	644	2.802
2010	1.975	58	2.033	616	2.649

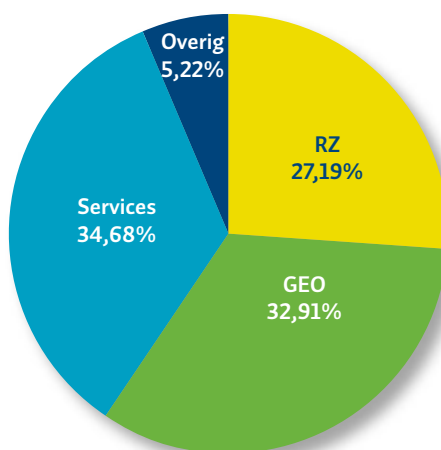
Medewerkers per afdeling met een vast dienstverband in aantallen en %.

	RZ		GEO		Services		Overig		Eindtotaal
2008	510	25,72%	678	34,19%	732	36,91%	63	3,18%	1.983
2009	530	26,17%	679	33,53%	688	33,98%	128	6,32%	2.025
2010	537	27,19%	650	32,91%	685	34,68%	103	5,22%	1.975

Aantal medewerkers per directie in aantallen.



Aantal medewerkers per directie in %.



Verhouding man-vrouw

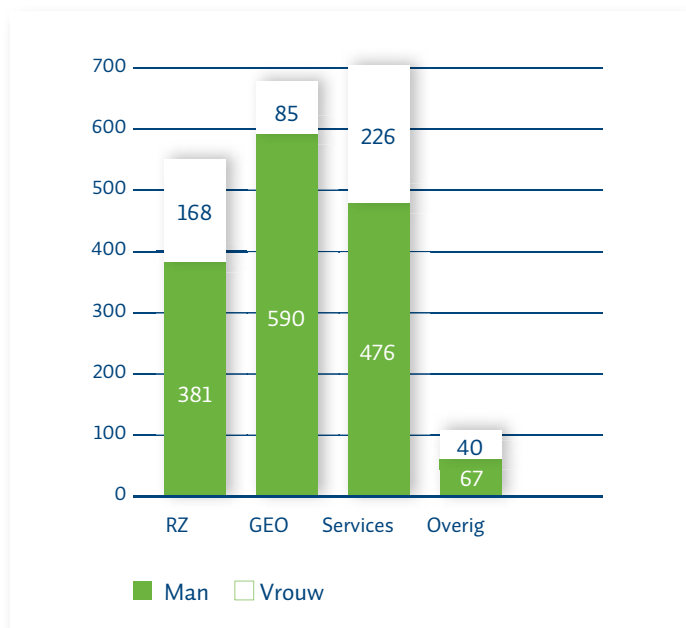
Verhouding man-vrouw met een vast dienstverband in aantallen en %.

	Man		Vrouw		Totaal
2008	1.596	80,50%	387	19,50%	1.983
2009	1.593	78,70%	432	21,30%	2.025
2010	1.479	74,89%	496	25,11%	1.975

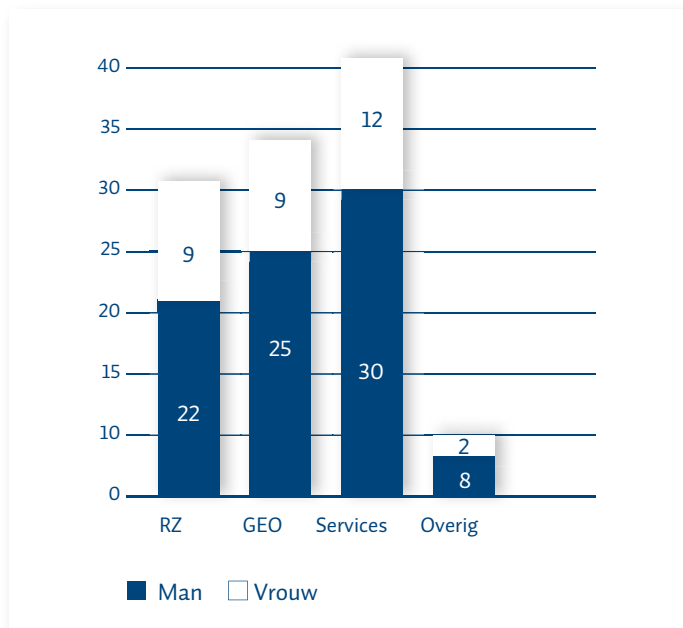
Verhouding man-vrouw per directie in aantallen en %.

	Man		Vrouw	
RZ	381	69,40%	168	30,60%
GEO	590	87,41%	85	12,59%
Services	476	67,81%	226	32,19%
Overig	67	63,21%	40	37,74%

Verhouding man-vrouw per directie.



Verhouding man-vrouw leidendevend per directie.



Leeftijdsopbouw

De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers.

Gemiddelde leeftijd	
2008	49,7
2009	50,0
2010	50,6

Generatie	aantal medewerkers
1945-1960	babyboom 1.214
1960-1975	generatie X 592
1975-1990	generatie Y 224
1990-2005	einstein 3

De leeftijdsopbouw van onze medewerkers per directie in aantallen en %.

Leeftijd	RZ		GEO		Services		Overig		Eindtotaal	
< 30	23	4,19%	28	4,15%	19	2,71%	0	0,00%	70	3,44%
30 - 39	69	12,57%	74	10,96%	120	17,09%	12	11,21%	275	13,53%
40 - 49	84	15,30%	103	15,26%	190	27,07%	28	26,17%	405	19,92%
50 - 54	116	21,13%	111	16,44%	146	20,80%	13	12,15%	386	18,99%
55 - 59	161	29,33%	197	29,19%	148	21,08%	27	25,23%	533	26,22%
60 - 69	96	17,49%	162	24,00%	79	11,25%	27	25,23%	364	17,90%

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in % per directie.

	RZ	GEO	Services	Overig	Kadaster
2008	4,40%	5,40%	5,10%	3,30%	5,06%
2009	4,60%	4,20%	5,20%	3,30%	4,62%
2010	4,85%	4,73%	4,87%	2,97%	4,72%

*“Social media is openstaan
voor de klant en nieuwe dingen
willen bereiken.”*

Social mediagebruik

Stand per 31 december 2010

yammer

615 leden, 7.190 berichten.

LinkedIn

Kadastergroep heeft 206 leden en 630 medewerkers hebben een LinkedInprofiel.

twitter

Kadaster heeft 171 volgers en plaatst zelf tweets.

In-, door- en uitstroom

In- door- uitstroom van onze medewerkers per jaar in aantallen.

	2008	2009	2010
Instroom	199	96	30
Doorstroom	197	297	191
Uitstroom	175	124	155

In- door -uitstroom van onze medewerkers in man-vrouw.

	Man	Vrouw	Totaal
Instroom	16	14	30
Doorstroom	153	38	191
Uitstroom	122	32	154
Eindtotaal	291	84	375

Instroom van man-vrouw per jaar in % .

	Man	Vrouw
2008	53,88%	46,12%
2009	68,18%	31,82%
2010	54,13%	45,87%

Uitstroom van man-vrouw per jaar in %.

	Man	Vrouw
2008	69,23%	30,77%
2009	76,33%	23,67%
2010	79,17%	20,83%



Colofon

Redactie Kadaster Communicatie services, P&O services en Mobiliteit

Concept MOODFACTORY

Opmaak Kadaster FS Multimedia

Druk totdrukwerk, Apeldoorn

Fotografie Sushilla Kouwen van Fotografie Gerhard Witteveen, Apeldoorn

Op www.kadaster.nl/jaarverslag kun je de webversie van het jaarverslag inzien en zowel het publieksverslag als dit sociaal jaarverslag als PDF-document downloaden. Ook kun je ons daar laten weten wat je van onze verslaglegging vindt.

Op www.werkenbijhetkadaster.nl vind je meer informatie over het Kadaster als werkgever.





kadaster
feitelijk verrassend