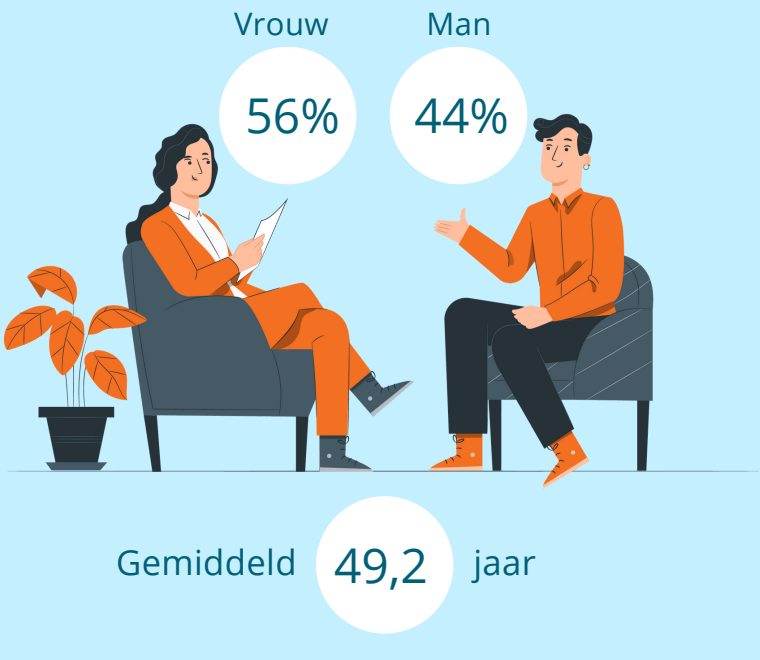
SOCIAAL JAARVERSLAG 2020

Culemborg

TOTAAL: 174 MEDEWERKERS

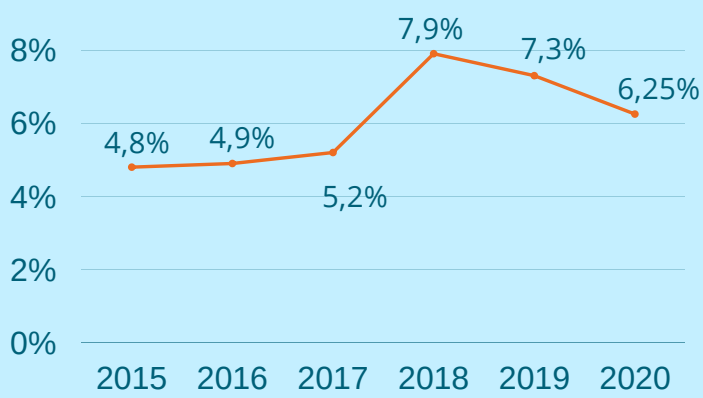


Gemiddeld 49,2 jaar

ORGANISATIEONTWIKKELING

- Start met strategische personeels -planning
- Crisisorganisatie voor corona; omslag richting thuiswerken en leidinggeven op afstand
- Individueel en groepsassessment MT
- Aandacht voor beheersing van de werkdruk
- Werving- en selectie van externe inhuur uitbesteed aan BWB

VERZUIMPERCENTAGE





EFFECT CORONA

Corona heeft (nog) geen negatieve effecten op het verzuimcijfer gehad. Het Arbo Preventieteam heeft echter signalen over mentale klachten gehad. Mede door de extra belasting van thuisonderwijs, mantelzorgtaken of gevoelens van eenzaamheid, angst of frustratie.

PERSONEELS- EN ORGANISATIEBELEID

- Nieuwe arbeidsovereenkomst per 01-01-2020
- Dienstverleningsovereenkomst met de Regionale geschillencommissie Rivierenland
- Aanvang met toekomstgerichte regeling thuiswerken;
- Digitale mobiliteitsbank 'Bloei'
- Introductieprogramma voor nieuwe medewerkers
- Gedragscode
- Visie en ambitie duurzame inzetbaarheid
- Weerbaarheidsfestival
- Risico-inventarisatie en evaluaties (RIE'S)
- Arbocoördinator en preventie-medewerkers bij BWB;
- Deelname aan regionaal traineeproject
- Preventief medisch onderzoek

IN- EN UITSTROOM



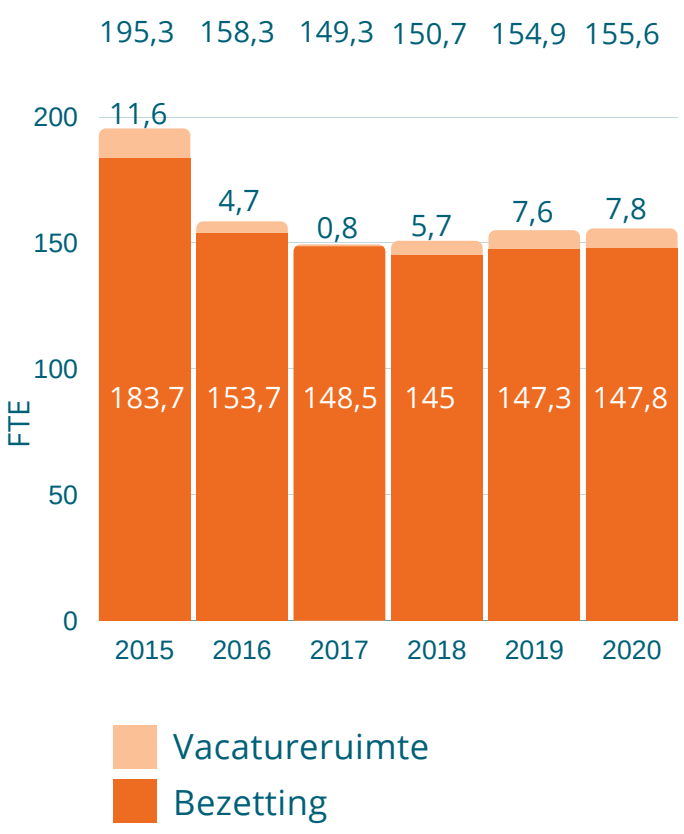
Aantal medewerkers

Redenen uitstroom:

- Pensioen
- Tijdelijk contract
- Eigen keuze
- arbeidsongeschikt -heid

FORMATIE EN BEZETTING

Formatie:



WERKEN IN CORONATIJD



Persoonlijk ben ik in de bevoorrechte positie om zowel fysiek aanwezig als vanuit huis te werken. Onze organisatie werkt voor 90% vanuit huis. Voor onze buitendienst is dit wat lastig natuurlijk. Ik ben samen met mijn collega teamleider Pieter afwisselend fysiek aanwezig bij dit team. Daarnaast werk ik, net als de meeste van ons, ook regelmatig vanuit huis. Deze verschillen zijn groot en ik realiseer me daardoor des te meer dat ik best bevoorrecht ben om ook regelmatig fysiek aanwezig te mogen zijn.

Christian Vink

Sinds vorig jaar maart werken we bij TIC in corona-shifts: twee verschillende groepen die elkaar aflossen. Heerlijk om toch op kantoor te mogen werken, jammer dat we gescheiden zijn. Omdat we aan de telefoon zitten, spreken we toch veel collega's en blijven we in contact. De openingstijden van de balie zijn ook aangepast: alleen de ochtenden zijn we geopend. Zo proberen we burgers zo goed mogelijk van dienst te zijn binnen de regels.



Anja Verbeek-Zeeman



Ik moet zeggen dat ik het zelf heel erg fijn vind om thuis te werken. Ik voel me soms een beetje een vreemde eend in de bijt, want ik hoor om mij heen ook genoeg mensen die er best moeite mee hebben. Het indelen van je eigen tijd bevalt mij goed. In het begin was dat nog even zoeken, want je wilt eigenlijk de hele dag bereikbaar zijn. Je voelt je over-verantwoordelijk voelt en wilt laten zien dat je er bent. Maar later ga je daar beter mee om, al doende leert men. De berichtjes op intranet zoals 'Durf Offline te zijn' laten zien dat dit herkenbaar is.

Winnie Romijn

TOELICHTING

Corona
2020 was ook voor de gemeentelijke organisatie een bijzonder jaar. Eind 2019 zijn plannen gemaakt, waar aan het begin van 2020 voortvarend mee aan de slag is gegaan. Halverwege maart brak de coronapandemie ook in Nederland uit, met grote gevolgen op allerlei plekken in de samenleving. Ook in de Culemborgse organisatie. Een groot deel van onze organisatie werkt sinds maart thuis. Dat geldt voor iedereen waarbij het werk het toelaat. Dit betekent dat collega's snel aan de slag moesten om thuis werkplekken in te richten, dat er opeens volop digitaal moest worden vergaderd en dat veel contacten die er normaal tussen collega's zijn stil kwamen te liggen.

Een klein deel van de collega's werkt nog wel op locatie. Dat geldt natuurlijk voor de medewerkers van de buitendienst, achter de publieksbalies of bij de telefoons. Ook voor hen is er echter veel veranderd door corona. Zij werken in een leeg stadskantoor, op een rustige Triosingel en met verschillende maatregelen om de veiligheid en gezondheid van onze medewerkers te beschermen. In de zomer was het weer meer mogelijk om in kleine aantallen op kantoor te zijn en heeft een aantal overleggen ook weer fysiek plaatsgevonden. Met de verscherping van de maatregelen in oktober is dit echter weer gestopt. Gedurende het jaar was thuiswerken ook niet altijd even makkelijk, bijvoorbeeld door kinderen die thuisonderwijs kregen in een periode waarin ook thuis gewerkt moest worden.

Voor alle medewerkers heeft corona grote gevolgen gehad voor de werkomstandigheden. We zijn trots op de manier waarop onze organisatie zich heeft aangepast aan de omstandigheden van de crisis en volop aan het werk is gegaan in de nieuwe werkelijkheid. We hebben collega's keihard zien werken om de gevolgen van de coronacrisis op te vangen, regulier werk door te laten gaan en nieuwe vormen te bedenken om werk dat stil lag weer op gang te brengen. Met grote flexibiliteit is de organisatie iedere dag weer bezig geweest voor Culemborg. In dit sociaal jaarverslag leest u een aantal verhalen van collega's en hun ervaringen in het afgelopen jaar.

Vitaliteit
In 2020 vonden diverse ontwikkelingen plaats om te werken aan de vitaliteit van onze medewerkers, een van de speerpunten uit ons organisatieplan "Hart voor de organisatie". Aan het begin van het jaar organiseerde we lunchwandelingen om ook tijdens de werkdag in beweging te blijven. We investeerden in meubilair op het stadskantoor en de Triosingel om afwisselende werkhoudingen mogelijk te maken. En er werd met enige regelmaat vers fruit georganiseerd. Thuiswerken zorgde ook op dit vlak voor een aanpassing van de plannen, naar tips om vitaal thuis te werken.

Begin 2020 hebben alle medewerkers het aanbod gekregen om deel te nemen aan een preventief medisch onderzoek (PMO). Het PMO geeft allereerst persoonlijke resultaten over de gezondheid die natuurlijk ook voor eigen gebruik zijn. Het PMO levert echter ook resultaten voor de organisatie als geheel op. Met deze resultaten zullen we begin 2021 aan de slag gaan.

Aan de gezondheid en veiligheid van onze organisatie wordt continu gewerkt met behulp van de resultaten van de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De RI&E is een wettelijke verplichting vanuit de Arbowet en dient minimaal één keer in de 4 jaar aangepast te worden aangepast. In 2020 is de RI&E voor de gemeente Culemborg weer uitgevoerd.

De analyse en de maatregelen die hieruit voortvloeien zijn verwerkt in een plan van aanpak. Periodiek monitoren we de vorderingen en zorgen we ervoor dat we continu werken aan veilig en gezond werken binnen de gemeente Culemborg.

Een belangrijk onderdeel van vitaliteit is het ziekteverzuim van onze organisatie. In 2020 is het ziekteverzuim gedaald ten opzichte van voorgaande jaren. Dit doet ons goed. In de afgelopen jaren is volop ingezet op het, waar mogelijk, verminderen van ziekteverzuim en het nemen van maatregelen zodat mensen zo goed en gezond mogelijk hun werk kunnen doen. Zo overlegt het management regelmatig met de bedrijfsarts, de bedrijfsverpleegkundige en de bedrijfsmaatschappelijk werker over de manier waarop ziekteverzuim kan worden verminderd. Dit sluit aan op de training die het MT in 2019 heeft gevolgd over het beperken van ziekteverzuim. Zowel de verzuimcijfers als specifieke casussen worden regelmatig besproken en geanalyseerd, in nauwe samenwerking met onze arbodienst. Tot slot spreke we regelmatig over de werkdruk in de organisatie en welke maatregelen kunnen voorkomen dat hoge werkdruk leidt tot ziekteverzuim.

Dat juist in een bijzonder jaar als 2020 het ziekteverzuim afneemt, is natuurlijk een positieve ontwikkeling. In 2021 zullen we hier verder op inzetten. Op dit moment zien we nog geen specifieke effecten van corona in onze ziekteverzuimcijfers. Vanuit de organisatie besteden we wel aandacht aan de signalen die binnenkomen. Bijvoorbeeld door de extra belasting door kinderen die thuisonderwijs krijgen, mantelzorgtaken of gevoelens van eenzaamheid, angst of frustratie. Vanuit het management besteden we hier aandacht aan en maken, waar nodig, maatwerkafspraken.

Werving en selectie
De organisatie van de gemeente Culemborg is natuurlijk ook altijd in beweging met in- en uitstroom van medewerkers. Medewerkers gaan met pensioen of vinden een andere baan en hier komen vaak nieuwe medewerkers voor terug. In 2020 zijn 16 nieuwe collega's aangenomen. In het kader van diversiteit is in 2020 een aantal vacatures gepubliceerd via de kanalen van Colourful People, om daarmee een meer diverse doelgroep te bereiken. Ook hebben we aandacht voor het aannemen van jonge medewerkers. Dat doen we bijvoorbeeld door het faciliteren van stages, hoewel dit in 2020 lastiger was dan normaal door corona en het werken op afstand. In 2020 hebben de voorbereidingen plaatsgevonden voor de start van het traineeship Rivierenland, waar ook de gemeente Culemborg aan deelneemt. In 2020 heeft dan ook de werving en selectie voor dit traineeship plaatsgevonden, zodat vanaf 2021 ook in Culemborg een trainee vanuit dit programma werkzaam is.

Op 31 december 2020 waren 174 medewerkers in dienst van de gemeente Culemborg, waarvan 76 mannen en 98 vrouwen. De verhouding tussen mannen (44%) en vrouwen (56%) is hiermee zo goed als gelijk gebleven.

Weerbaarheid
Een belangrijk onderwerp waar we in 2020 mee bezig zijn geweest, is de weerbaarheid van de organisatie. In Nederland hebben politieke ambtsdragers de afgelopen jaren meer te maken gehad met agressie en geweld en ze waren ook vaker getuige van incidenten bij collega's. Het gaat dan vooral om verbale agressie en bedreiging en intimidatie. Om deze negatieve trend te doorbreken is een landelijk programma (bestuurlijke) weerbaarheid, waarbij Culemborg een van de gemeenten is waar extra activiteiten plaatsvonden. Zo hebben we in september in samenwerking met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een weerbaarheidsfestival georganiseerd voor alle medewerkers. Tijdens dit festival is in verschillende workshops aandacht gegeven aan thema's als integriteit, het omgaan met agressie richting medewerkers en het stellen van grenzen. Aan de weerbaarheid hebben we ook gewerkt met de uitrol van ons nieuwe integriteitsbeleid voor de organisatie. In het kader hiervan zijn er ook weerbaarheidstrainingen georganiseerd voor medewerkers die risicovolle situaties tegen kunnen komen in hun werk.

Organisatieontwikkeling
Begin 2019 is het nieuwe organisatieplan "Hart voor de organisatie" vastgesteld. Met het nieuwe organisatieplan werd het formele, besluitvormende deel van de reorganisatie afgerond. In 2020 is verder gewerkt aan de uitvoering van dit organisatieplan. Ook hierbij was het even omschakelen door de coronamaatregelen. Een belangrijke pijler in de ontwikkeling van onze organisatie is namelijk de ontwikkeling van onze teams. Juist deze ontwikkeling moet anders georganiseerd worden in een periode waarin een groot deel van de organisatie thuis werkt en teams ook niet in complete samenstelling bij elkaar komen. In 2020 hebben we zoveel mogelijk via andere manieren gewerkt aan onze organisatieontwikkeling, langs de vier kernbegrippen van onze visie. Per kernbegrip geven we hieronder een toelichting op het begrip en de ontwikkelingen in 2020.

Betrokken
Onze medewerkers van de organisatie werken iedere dag voor de stad Culemborg. Voor de inwoners, ondernemers en organisaties die Culemborg maken tot wat het is. In de ontwikkeling van onze organisatie werken we aan de relatie tussen de organisatie en de stad. Bijvoorbeeld door nieuwe vormen van burgerparticipatie te ontdekken, snel te reageren op vragen en meldingen en onze inwoners te ondersteunen waar dat mogelijk is. Waar in normale tijden veel collega's op straat zijn te vinden of persoonlijk contact hebben met inwoners, ondernemers en organisaties, zijn in 2020 andere wegen gevonden om deze betrokkenheid te organiseren. Zo zijn bewonersavonden digitaal georganiseerd. Ook in het bezuinigingstraject dat in 2020 werd uitgevoerd zijn digitale participatiebijeenkomsten georganiseerd. Juist de gevolgen van corona zorgden op een aantal vlakken ook dat de betrokkenheid van onze organisatie goed zichtbaar werd. Verschillende collega's contactpersoon geworden voor organisaties, instanties en groepen in de stad om snel te kunnen schakelen over de gevolgen van corona en het opvolgen van nieuwe maatregelen. Het initiatievenloket werd in 2020 uitgebreid om vanuit de gemeente nog meer bewonersinitiatieven te kunnen stimuleren. Door veel collega's is een hoop werk verzet met grote betrokkenheid, om waar mogelijk te helpen om op een goede manier met de gevolgen van de coronacrisis om te gaan.



Ondernemend
Werken bij de gemeente Culemborg is leuk! Waar de stad Culemborg bruist van energie en verschillende ondernemers, organisaties en inwoners initiatieven ontplooien, geldt dit ook voor onze medewerkers. We bieden veel ruimte om nieuwe zaken op te pakken en ondernemend aan de slag te gaan.

Zo zijn veel collega's betrokken bij initiatieven uit de stad, om deze te kunnen ondersteunen. Of gaan zij op ondernemende wijze aan de slag met nieuwe wensen en ideeën vanuit de gemeenteraad. Daarnaast komen verschillende collega's regelmatig met nieuwe ideeën. Het thuiswerken zorgde ook weer voor leuke, nieuwe ideeën. Collega's zochten elkaar regelmatig op om de ervaringen met werken in deze tijd te delen met anderen, zodat ook zij hiermee aan de slag konden. Bijvoorbeeld met workshops op het gebied van balans en gezondheid. Waar de coronamaatregelen weer wat ruimte boden, gingen collega's ondernemend aan de slag om samen met partijen in de stad, binnen de regels, activiteiten te organiseren als de zomerweek of de Engel van Culemborg.

De kanttekening bij de ondernemendheid blijft de druk op de organisatie. Medewerkers die veel zaken oppakken, krijgen namelijk ook vaker te maken met een hoge werkdruk. In 2020 hebben we diverse maatregelen genomen om overmatige werkdruk tegen te gaan, bijvoorbeeld door meer planmatig en projectmatig te gaan werken. Tegelijkertijd blijft dit een belangrijk ontwikkelpunt, waar we ook in 2021 verder op willen ontwikkelen.

Ontwikkelend
In 2019 is de nieuwe indeling van de organisatie van kracht geworden. Vanaf dat moment werken alle medewerkers in kleine teams van 10-15 personen. Daarmee is het team de thuisbasis voor alle medewerkers en de plek waar wordt gewerkt aan de ontwikkeling. Elke team heeft één leidinggevende, maar een leidinggevende kan meerdere teams hebben. In de teams werken we aan de team- en individuele ontwikkeling. Daarnaast is het team de plek waar de werklast wordt bepaald en het werk wordt verdeeld. In 2020 zijn we gestart met het proces om te komen tot een strategische personeelsplanning (SPP). Het doel van strategische personeelsplanning is om onze organisatie goed te laten passen bij Culemborg, nu en in de toekomst. Dat doen we aan de hand van de volgende dragende boodschap voor onze organisatie:

"We zijn kleine ambitieuze stad, in een dynamische wereld, met een kleine hoogwaardige organisatie, we moeten kiezen waar we zelf goed in moeten zijn, en wat anderen (samen met ons) voor Culemborg kunnen doen. Daar stemmen we onze interne kwaliteit op af."

In 2020 is in de teams nagedacht over de eerste onderdelen van SPP. Er zijn gesprekken gevoerd over de ontwikkelingen die plaatsvinden binnen de vakgebieden van het team en wat dat betekent voor de organisatie, het team en de medewerkers. In 2021 werken we verder aan SPP. Door de verhalen van de teams af te ronden, te bepalen wat de overkoepelende ontwikkelingen voor onze organisatie zijn en door een plan te maken om vanuit de huidige situatie verder te ontwikkelen tot een organisatie die blijft passen bij bovenstaand motto.

In 2020 is het MT van start gegaan met een ontwikkelingstraject. Alle MT-leden hebben assessments gedaan. Ook op teamniveau vonden assessmentbijeenkomsten plaats om het management van onze organisatie te versterken. In 2021 geven we hier vervolg aan, zodat vanuit het management ook verder gebouwd wordt aan de ontwikkeling van onze organisatie.

Transparant
Dat alle medewerkers vanuit teams werken, betekent uiteraard niet dat collega's uit verschillende teams niet met elkaar samenwerken. Transparantie binnen de organisatie is dan ook van belang. Integraal werken wordt gestimuleerd door met collega's uit verschillende teams samen te werken. Dit gebeurt bijvoorbeeld in het fysiek domein, waar collega's uit verschillende teams wekelijks bij elkaar komen om de ontwikkelingen met elkaar te bespreken en te delen. In het sociaal domein werkten medewerkers van de uitvoering en beleidsmedewerkers samen aan de kostenbeheersing van de uitgaven rondom Jeugd en Wmo.

Transparantie is echter niet alleen van belang binnen de organisatie, maar ook, en wellicht vooral, naar buiten. Het is van belang dat inwoners, ondernemers en organisaties begrijpen welke afwegingen gemaakt worden en waarom. Dit blijft een aandachtspunt. Waar processen voor doorgewinterde gemeenteambtenaren soms vanzelfsprekend lijken, is dit voor inwoners lang niet altijd het geval. Hier blijven we aan werken, bijvoorbeeld kritisch te kijken naar het taalniveau van onze brieven en processen tegen het licht te houden om waar mogelijk te verbeteren. Hierbij biedt de digitalisering die een flinke boost heeft gekregen door corona enerzijds een kans en is het tegelijkertijd een bedreiging. Voor een deel van de mensen zal digitalisering ervoor zorgen dat medewerkers van de gemeente verder weg lijken te zijn, wat de transparantie niet ten goede komt. Tegelijkertijd zorgen goede digitale processen ervoor dat iedere inwoners kan volgen wat er gebeurt en vaker zelf de touwtjes in handen heeft. Het blijft een belangrijk aandachtspunt om hierin de balans te bewaren.

Slot
Hierboven hebben we de ontwikkelingen in onze organisatie in 2020 uiteen gezet. In het komende jaar zetten we deze ontwikkeling voort, voor een organisatie die bijdraagt aan de ontwikkeling van onze stad. Meer dan ooit beseffen we na het afgelopen jaar dat plannen die worden gemaakt niet altijd zeker zijn en dat onverwachte ontwikkelingen kunnen zorgen voor een flinke bijstelling van de plannen. We hopen echter in 2021 weer volop aan de slag te kunnen met de ontwikkeling van onze organisatie, of dat nu weer met elkaar in het stadskantoor of nog vanuit de verschillende huis-, werk- en studeerkamers is.

In schriftelijke tekst is het niet altijd eenvoudig om echt een inkijkje te geven in onze organisatie. Verhalen van medewerkers geven vaak meer inzicht. We hadden het voornemen om in 2020 een bijeenkomst te organiseren voor leden van de gemeenteraad om een middagje "langs te komen" bij de organisatie. Door de coronamaatregelen is dit niet doorgegaan, maar we hopen dit in 2021 alsnog te organiseren. Zo kunt u ook zelf van onze medewerkers horen hoe zij het werken voor de gemeente Culemborg ervaren, naast de verhalen die u in dit sociaal jaarverslag al leest.