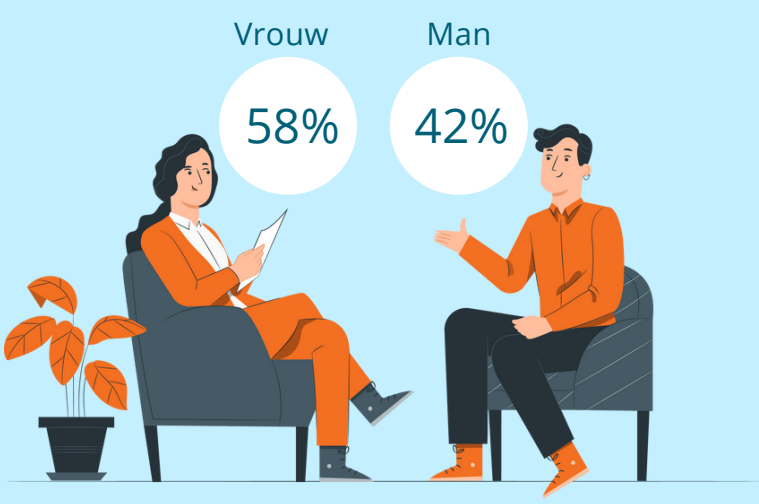
SOCIAAL JAARVERSLAG 2021

Culemborg

TOTAAL: 173 MEDEWERKERS



Gemiddeld 49,2 jaar

ORGANISATIEONTWIKKELING

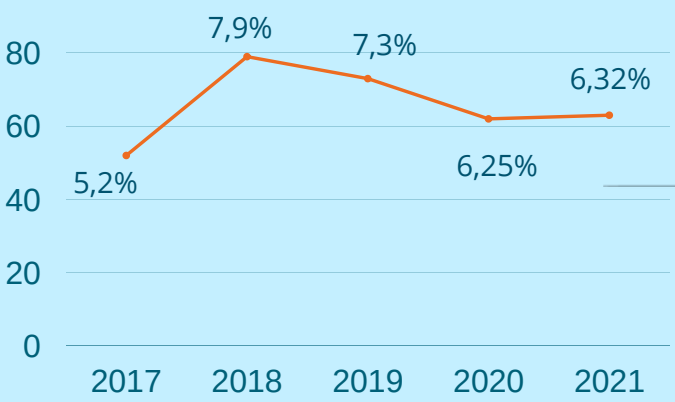
- Vervolg gegeven aan strategische personeelsplanning (SPP)
- Medewerker belevingsonderzoek gehouden
- Aandacht voor beheersing werkdruk, o.a. door planmatig en projectmatig werken

PERSONEELS- EN ORGANISATIEBELEID

- Nieuwe opzet ontwikkelgesprekken vastgesteld
- Ontwikkelgesprekken gevoerd in het kader van SPP
- Meegedaan aan Landelijke Diversityday
- Contract met nieuwe arbodienst
- Coronamaatregelen aangepast aan omstandigheden
- Visie en regeling thuiswerken vastgesteld
- Inzetten op werving, binden en boeien van medewerkers
- Ontwikkeltraject buitendienst
- Doorontwikkeling Sociaal Domein
- Voorbereiding invoering Omgevingswet



VERZUIMPERCENTAGE





IN- EN UITSTROOM

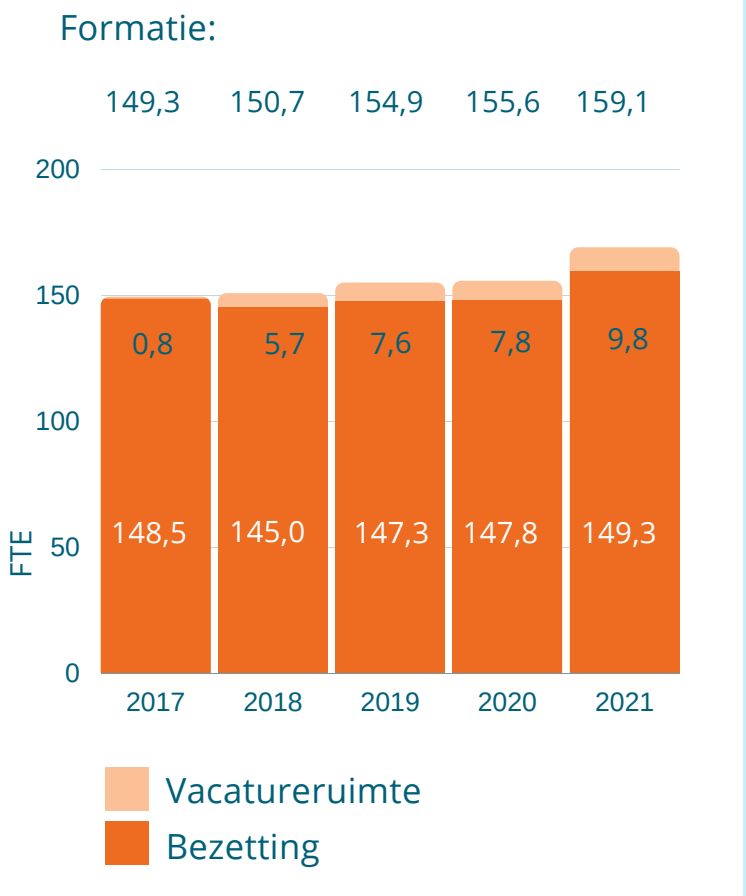


Aantal medewerkers

Redenen uitstroom:

- Pensioen (5)
- Tijdelijk contract (5)
- Eigen keuze (8)
- Andere reden

FORMATIE EN BEZETTING



INTERVIEWS



Maaike de Lange

”Op de laatste dag voor de eerste lockdown had ik mijn sollicitatiegesprek bij de Gemeente Culemborg en ben gestart toen we volledig thuiswerkten. Dat was eerst even wennen. Voor mijn opdracht moest ik juist alle collega’s vrij veel spreken. Ik heb mensen toen bewust gewoon gebeld in plaats van video gesprekken gevoerd. Dat praatte toch en stuk rustiger dan dat je je ook nog druk moet maken om het in de camera kijken. Nu nog steeds vind ik bellen veel fijner dan de eindeloze video calls. Ik was ook zwanger in die periode en vond het eigenlijk wel fijn om wat minder te reizen. Later met een klein kindje in huis vond ik het ook heel fijn om thuis te werken. Het was wel een grote uitdaging eerst. Maar inmiddels heb ik een heel fijn eigen kantoortje in huis en kan ik daar heerlijk werken. Sociaal contact onderhouden met collega’s was wel vrij lastig in alle thuiswerk perioden. Dat vind ik wel heel erg leuk nu we elkaar weer vaker zien. Toch heb ik het werken in corona tijd niet als heel erg negatief ervaren. Sterker nog, ik ben er best blij mee dat ik twee dagen in de week thuis kan werken.”

De coronapandemie heeft veel impact gehad op onze inwoners. Iedereen heeft er in meer of mindere mate mee te maken gehad. Als nieuweling in het vak van beleidsadviseur, viel ik met mijn neus in de boter. Ik mocht direct aan de slag met vraagstukken en oplossingsrichtingen om schade zoveel mogelijk te beperken. Het kabinet stelde inmiddels allerlei steunpakketten beschikbaar en er werden diverse regelingen opgetuigd. Met Werkzaak hebben we gelukkig veel mensen kunnen helpen in het behouden van inkomen. Voor de mensen die tussen wal en schip leken te vallen, hebben we de lokale regeling “meedoen naar vermogen” opgericht. Met dank aan ons bestuur en onze betrokken gemeenteraad, hebben we diverse partijen én inwoners kunnen helpen. Deze periode ervoer ik als onwerkelijk, soms hartverscheurend. Echter, het feit dat ik een klein steentje kon bijdragen om de zware lasten iets te verlichten, gaf mij bevestiging en voldoening dat ik de juiste keuze heb gemaakt. Hoewel we vaak op afstand lijken te werken, voelde ik mij verbonden met Culemborg en haar inwoners. Ik heb veel mooie mensen mogen ontmoeten. En dat je als ambtenaar écht iets kunt betekenen voor anderen, juist in moeilijke periodes, daar doe ik het voor.



Lucinda Ippel

TOELICHTING

In 2021 is er veel gebeurd. Als organisatie zijn we op de proef gesteld door de coronapandemie. Maar we zijn ook aan de slag gegaan met de doorontwikkeling van de ambtelijke organisatie en het investeren in de vitaliteit van onze medewerkers. Uit het Medewerkersbelevingsonderzoek blijkt dat het leuk is om voor de gemeente Culemborg te werken. Veel medewerkers geven aan graag te willen blijven. Toch zijn er ook aandachtspunten om op te pakken, zoals de hoge werkdruk.

Corona
2021 bleek wederom een jaar waarin corona een groot effect had op onze werkzaamheden. Dit heeft ook impact gehad op de realisatie van de plannen voor 2021 en op onze medewerkers vanwege thuiswerken, werken in de crisisorganisatie en met diverse coronamaatregelen. We zijn trots op de manier waarop onze organisatie keihard heeft gewerkt om de gevolgen van de coronacrisis op te vangen en regulier werk door te laten gaan. Met grote flexibiliteit is de organisatie iedere dag weer bezig geweest voor Culemborg.

Waar vanaf april 2021 de samenleving weer langzaam open ging, gaven we de medewerkers ook de ruimte om weer af en toe op kantoor te komen werken. Helaas bleek dit niet van lange duur, want vanaf oktober werden de coronamaatregelen weer aangetrokken. Vooral de duur van de coronapandemie heeft een flinke impact gehad op onze medewerkers. Dit zagen we terug op het gebied van ziekteverzuim, het gemis van verbinding met elkaar, maar ook de vermindering van werkplezier. We hebben gemerkt dat het digitaal werken ons veel brengt, maar dat we daardoor ook de verbinding met elkaar en de stad missen. Hieraan wordt, nu de maatregelen in 2022 zijn losgelaten, extra aandacht aan gegeven in de vorm van activiteiten die bijdragen aan verbindingen in de organisatie. Het thuiswerken is overigens een blijvertje. We hebben de afgelopen jaren ook gemerkt dat de flexibiliteit die het thuiswerken brengt bijdraagt aan een gezonde werkbalans. Op basis van de nieuwe CAO is een regeling opgesteld die structureel voorziet in een thuiswerkregeling. Dit maakt maatwerk met medewerkers mogelijk voor een goede balans tussen thuis en op kantoor werken.

Vitaliteit
Er vonden diverse ontwikkelingen plaats om te werken aan de vitaliteit van onze medewerkers. Dit is een van de speerpunten uit ons organisatieplan “Hart voor de organisatie”. Om elkaar ook tijdens corona te blijven ontmoeten en de verbinding op te zoeken, werden wandelafspraken met 1,5 meter afstand georganiseerd. Zo konden persoonlijke gesprekken ook plaatsvinden onder andere omstandigheden.

Dit is onderdeel van een bredere aanpak van vitaliteit in de organisatie waar een speciale werkgroep zich mee bezig houdt. Eén van de activiteiten die door deze werkgroep werd georganiseerd, was een online lachworkshop waarbij we alle coronaperikelen even naar de achtergrond lieten verdwijnen om samen te kunnen lachen. Hier is door de medewerkers goed gebruik van gemaakt. Dit is een mooie opmaat voor 2022. Voor dit jaar heeft de werkgroep onder andere al diverse sportieve workshops gepland en komt kantoorfruit in het Stadskantoor en op de Triosingel.

Het verzuimpercentage in 2021 was 6,32%. De daling die in 2019 werd ingezet, heeft niet doorgezet. Aan het eind van het jaar was er zelfs sprake van oplopend verzuim. Voor een deel was dat beeld vergelijkbaar met een algemeen (landelijk) beeld dat door corona hogere verzuimcijfers liet zien. In de afgelopen jaren is in Culemborg veel inzet gepleegd om het verzuim te verminderen zoals een frequente analyse en bespreking van het verzuim (cijfers en casuïstiek), betere samenwerking met de arbodienst HCC en aandacht voor de werkdruk. In het najaar van 2021 is als gevolg van een aanbestedingsprocedure een contract gesloten met de nieuwe arbodienst Enrgy.

Ook de vertrouwenspersoon voor melding van ongewenst gedrag maakt deel uit van het sociaal medisch team van Enrgy. Een nieuwe arbodienst betekent dat opnieuw geïnvesteerd moet worden in de contacten en de samenwerking. Zo is vanwege de wisseling van vertrouwenspersoon, en in het licht van de publiciteit in de media rondom dit thema, extra aandacht geweest in de organisatie voor de bekendmaking van deze rol, functie en contactgegevens. In het eerste kwartaal van 2022 lieten de verzuimcijfers weer een daling zien.

Ook de ervaren hoge werkdruk speelt een rol in de verzuimcijfers. Leidinggevenden hebben in 2021 in gesprekken met medewerkers extra aandacht aan gegeven aan signalen rondom persoonlijke situaties en behoeften. Bijvoorbeeld door de extra belasting door kinderen die thuisonderwijs krijgen, mantelzorgtaken of gevoelens van eenzaamheid, angst of frustratie. Waar nodig werden maatwerkafspraken gemaakt waarbij elkaar ruimte geven centraal stond en staat. Nu in 2022 de maatregelen zijn opgeheven, blijven we hier wel bewust aandacht aan geven. Vroege signalering en preventie staat hierbij centraal. Daar sluit de stijl van onze nieuwe arbodienst Enrgy naadloos bij aan.

Voor 2022 biedt het opheffen van de coronamaatregelen kansen om meer activiteiten rondom vitaliteit op te pakken. Zo wordt eregelmatig gezorgd voor fruit op de werkvloer en vinden diverse workshops en clinics plaats om met elkaar te sporten en bewegen.

Personeel (binden, boeien en werven)
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. Hier komen vaak nieuwe medewerkers voor terug. In 2021 merkten we dat de arbeidsmarkt op gang kwam. We hadden te maken met veel in- en uitstroom en het bleek in de krappe arbeidsmarkt steeds lastiger om nieuwe medewerkers aan te trekken. Dit was voor ons het vertrekpunt om werving en selectie structureel anders aan te willen pakken. Eind 2021 is daarom met de OR een brainstormsessie gehouden. Met de uitkomsten is een werkgroep gestart om de werving en selectie anders en meer in de vorm van maatwerk op te pakken. Onder andere door de inzet van media, wervingskanalen en instrumenten gericht op doelgroepen met potentiële kandidaten hebben we al de eerste successen geboekt. Door de krapte op de arbeidsmarkt is het van nog groter belang om goede medewerkers te behouden. Door meer in te zetten op het binden en boeien van de huidige medewerkers proberen we het aantal vacatures te beperken. Er ook nieuwe en jonge collega's bijgekomen. Eerder in dit sociaal jaarverslag las u een tweetal verhalen van nieuwe collega's en hun ervaringen van het afgelopen jaar.

Na de voorbereidingen in 2020, is in 2021 het traineeship Rivierenland gestart waar de gemeente Culemborg ook aan deelneemt. In het kader van diversiteit heeft de gemeente ook meegedaan aan de landelijke Diversity Day.

Op 31 december 2021 waren er 173 medewerkers in dienst (exclusief buitengewoon ambtenaren burgerlijke stand), waarvan 72 mannen en 101 vrouwen. Het aandeel vrouwen is in 2021 licht gestegen. Op 31 december was de verhouding: 42% mannen en 58% vrouwen.

Gerard Vlekke was van 1 januari tot 1 december 2021 gemeentesecretaris van Culemborg. Omdat hij een andere betrekking heeft gevonden, is de rol van gemeentesecretaris vanaf dat moment op interim-basis ingevuld door Marc Knaapen. We verwachten dat de positie van gemeentesecretaris in het laatste kwartaal van 2022 wederom op reguliere basis wordt ingevuld.

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. We hebben daarbij, voor zover mogelijk binnen de beperkingen van de coronamaatregelen, de koers voortgezet die in eerdere jaren is ingezet. Eind 2021 is afgesproken om een evaluatie uit te voeren van de organisatieontwikkeling en de resultaten die daarmee tussen 2019 en nu zijn bereikt. Dit biedt input voor een update van het organisatieplan en nieuwe prioriteiten op het gebied van organisatieontwikkeling.

In 2021 startten we met Strategische Personeelsplanning (SPP). Bij SPP bepaal je met elkaar wat de opgaven zijn waar je als organisatie voor staat, nu en in de toekomst, en wat dit betekent voor het personeel van je organisatie. Naar aanleiding hiervan is een aantal investeringen in de organisatie opgenomen in de begroting voor 2022 die door de gemeenteraad is vastgesteld. Hiermee wordt een eerste impuls gegeven op een aantal plekken waar dit urgent nodig was.

Vanuit SPP zijn in 2021 ontwikkelgesprekken gevoerd met alle medewerkers. In deze gesprekken worden ontwikkelafspraken gemaakt, die passen binnen de koers van SPP en zoveel mogelijk bij de persoonlijke ambitie van medewerkers. Deze gesprekken bieden mooie gelegenheden om met medewerkers te bespreken hoe zij zich verder willen ontwikkelen en hier vervolgens ook echt aan te gaan werken. Dit brengt een hoop energie in de organisatie.

Om te onderzoeken hoe medewerkers hun werk zelf beleven, vond in 2021 een medewerkersbelevings-onderzoek plaats. Iedereen werd uitgenodigd om deel te nemen aan dit onderzoek en een mening te geven over werkplezier, de koers van de organisatie, het management, werkdruk en dergelijke. De resultaten zijn eind 2021 beschikbaar gekomen en op teamniveau met de medewerkers besproken. In 2022 wordt gewerkt aan de opvolging hiervan. We combineren dit met de vermelde evaluatie van Hart voor de Organisatie. Samen moet dit leiden tot een plan van aanpak in de verdere ontwikkeling van de organisatie de komende jaren.

Uit het onderzoek komt als totaalbeeld naar voren dat medewerkers vinden dat ze afwisselend en zinvol werk doen in een veilige werkomgeving. Belangrijkste aandachtspunt vormt de werkdruk die op veel plekken als te hoog wordt ervaren. Dit zien we op dit moment als het grootste risico voor onze organisatie. Als deze werkdruk niet verminderd, zal dat leiden tot medewerkers die vastlopen in hun werk en meer ziekteverzuim. Dit heeft dan ook de hoogste aandacht van het MT.

Slot
Hierboven hebben we de ontwikkelingen in onze organisatie in 2021 beknopt uiteen gezet. In 2022 geven we hier een vervolg aan met als doel een organisatie te zijn die bijdraagt aan de ontwikkeling van onze stad. In schriftelijke tekst is het niet altijd eenvoudig om echt een inkijkje te geven in onze organisatie. Verhalen van medewerkers geven vaak meer inzicht. Op zaterdag 11 juni bent u van harte welkom om kennis te maken met de gemeentelijke organisatie. Zo kunt u ook zelf van onze medewerkers horen hoe zij het werken voor de gemeente Culemborg ervaren.

