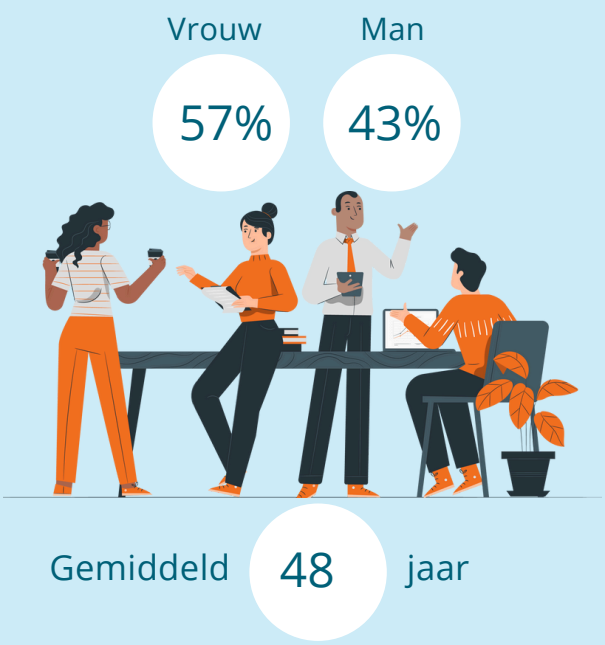
SOCIAAL JAARVERSLAG 2023

Culemborg

TOTAAL: 197 MEDEWERKERS



RESULTATEN PERSONEELS- EN ORGANISATIEBELEID

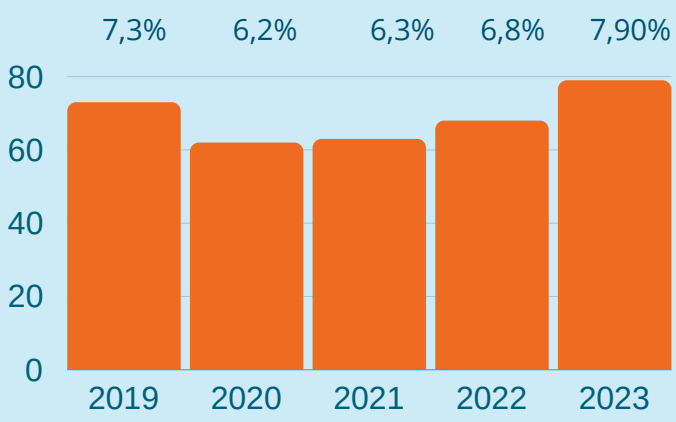
- Krappe arbeidsmarkt treft ook Culemborg
- Meer aandacht voor onboarding
- Trainees samen met de regio
- Lerende organisatie en leermanagementsysteem (LMS)

ORGANISATIEONTWIKKELINGEN

- Sturingsfilosofie in de maak
- Sociaal Team Culemborg van start
- Anders werken bij de Buitendienst en Ontwerp en Realisatie
- Financieel- en P&O-adviseurs van BWB terug naar gemeenten
- Leren en ontmoeten tijdens Feestweek



VERZUIMPERCENTAGE



IN- EN UITSTROOM

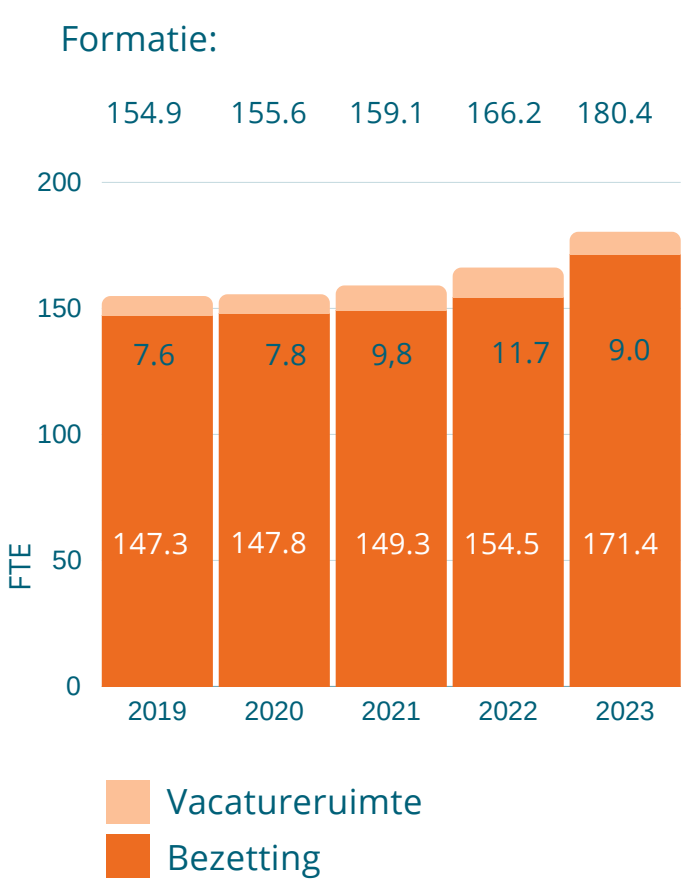


Aantal medewerkers

Redenen uitstroom:

- Pensioen (3)
- Eigen keuze (18)
- Einde tijdelijk dienstverband (4)
- Overig (1)

FORMATIE EN BEZETTING



TOELICHTING

De gemeente Culemborg is een aantrekkelijke werkgever, met aandacht voor de mens, oog voor vakmanschap en ruimte om te leren. Met alle ontwikkelingen die op de gemeente afkomen ontstaan er steeds nieuwe kansen voor medewerkers. In Culemborg kun je je ontwikkelen en meegroeien, zodat je echt van toegevoegde waarde kunt zijn. En je kunt een bijdrage leveren aan het verder bouwen aan de stad. Dit maakt het werk leuk!

Krappe arbeidsmarkt
In een krappe arbeidsmarkt kost het meer moeite om vacatures in te vullen en collega's te binden aan de organisatie. Werving- en selectiemiddelen worden steeds geactualiseerd en sociale media worden beter benut. Mede hierdoor is het gelukt om de meeste vacatures goed in te vullen. Onboarding heeft in 2023 nadere uitwerking gekregen met instructies en trainingen voor collega's door collega's. Op basis van feedback wordt het onboardingsprogramma de komende tijd verder verbeterd en moet het bijdragen aan een betere landing van nieuwe medewerkers in de organisatie.

Trainees
Culemborg doet mee aan het traineeprogramma van Regio Rivierenland. Vanaf januari 2023 is een nieuwe lichting trainees aan de slag gegaan bij de deelnemende organisaties. Culemborg biedt gedurende 2 jaar drie opdrachten aan de trainees. Het traineeprogramma is een aantrekkelijke manier om jong talent aan de organisatie te koppelen.

Ziekteverzuim
Na jaren van daling neemt het verzuim weer toe tot 7,9% in 2023. Dat hoge cijfer wordt vooral veroorzaakt door langdurig verzuim. Er is inmiddels een plan van aanpak gemaakt en er worden acties ingezet om het verzuim terug te dringen. Hierbij wordt de samenwerking met de Arbodienst nadrukkelijk opgezocht.

Leermanagementsysteem
De gemeente Culemborg is een lerende organisatie. Onder regie van de Bedrijfsvoeringsorganisatie West-Betuwe (BWB) heeft een aanbesteding plaatsgevonden voor een Leermanagementsysteem (LMS). Met dit LMS kunnen opleidingen aan de medewerkers overzichtelijk, zowel digitaal als fysiek, worden aangeboden. Het doel van het LMS is om door middel van passende trainingen en/of opleidingen de medewerkers van de gemeente Culemborg te ondersteunen in de persoonlijke ontwikkeling. Deze ontwikkeling draagt bij aan het werkplezier en heeft een positief effect op de kwaliteit van het werk.

Organisatieontwikkeling
In de tweede helft van 2023 is er een scan naar de sturingsfilosofie uitgevoerd door het bureau Rijnconsult. Aanleiding waren de gevoelde knelpunten in de aansturing van de organisatie en de gevolgen daarvan voor de werkzaamheden binnen de teams. Er is input opgehaald binnen alle geledingen van de organisatie. Medewerkers, leden van de ondernemingsraad en management- en directieleden hebben deelgenomen aan bijeenkomsten waar input is opgehaald voor de scan. Op basis van het uiteindelijke advies van Rijnconsult heeft de directie in december 2023 een voorstel ter besluitvorming voorgelegd aan het college van burgemeester en wethouders. Kern van het besluit is de vorming van een driehoofdige directie, een nieuw profiel voor de functies van directielid en teamleider en aanpassingen in de teamindeling. In afwachting van de resultaten van de scan waren de vacatures voor teamleiders tijdelijk ingevuld. Begin 2024 is gestart met de werving van zes nieuwe teamleiders op basis van het nieuwe profiel. Zodra de vacatures voor de teamleiders zijn ingevuld (medio 2024), komt er een leiderschapsprogramma en wordt er een ontwikkeltraject in de verschillende teams gestart. Met deze veranderingen verwachten we dat er een eerste aanzet is gegeven om de medewerkers binnen de organisatie nog beter te laten functioneren.

Sociaal Team Culemborg
In april 2023 is het 'Sociaal Team Culemborg' formeel van start gegaan. In dit team werken medewerkers van de gemeente Culemborg, SantePartners, ElkWelzijn en MEE-Vivenz samen in een laagdrempelige toegangspoort waar inwoners terecht kunnen met vragen op het gebied van welzijn, zorg, jeugdhulp en financiën. In 2023 is verder gewerkt aan de vormgeving van de samenwerking, het verbeteren van werkprocessen, de kwaliteit van de dienstverlening, privacy en informatieveiligheid en communicatie. Ook in 2024 en volgende jaren is blijvend aandacht en inzet nodig om deze ontwikkeling tot een succes te maken.

Andere verdeling van taken
In het fysieke domein hebben zowel bij de Buitendienst als bij het team Ontwerp en Realisatie ontwikkeltrajecten plaatsgevonden. Enerzijds gericht op een betere verdeling van taken en anderzijds op een betere planning en control. De medewerkers zijn bij deze trajecten betrokken, waardoor er draagvlak is om de veranderingen in de praktijk te realiseren.

Ontvlechting
Eind 2022 is het besluit genomen om twee disciplines binnen BWB deels te ontvlechten. In oktober 2023 zijn de financieel- en P&O-adviseurs van BWB teruggegaan naar de partners. Er zijn afspraken gemaakt over de taakverdeling en samenwerking. De taken die achtergebleven zijn bij BWB zijn beschreven in een Producten- en Dienstencatalogus (PDC). De afspraken worden periodiek geëvalueerd.

Feestweek
Net als in 2022 hebben we in 2023 een feestweek georganiseerd om elkaar te ontmoeten en kennis met elkaar te delen. De feestweek bestond uit een dag van de organisatie, een dag met kijkjes in de keuken van collega's en een dag waarop we de wijk in gingen en onze handen uit de mouwen staken voor bewoners. De week werd feestelijk afgesloten.

INTERVIEWS

In onze organisatie vinden we het belangrijk dat we elkaar kennen en weten waar iedereen mee bezig is. Tijdens de feestweek was er voor beide aspecten weer volop aandacht.

Ismeta Oric over de Feestweek



Ismeta Oric -

Financieel medewerker Sociaal Domein

“Het was heel leuk om mee te helpen met het organiseren van de Feestweek. De reacties en de bedankjes van collega’s waren zo positief. Dat deed me echt goed”, vertelt Ismeta Oric. Naast haar functie van financieel medewerker sociaal domein, is ze ook actief als bestuurslid van personeelsvereniging Accu. En sloot Ismeta aan bij de groep collega’s die de Feestweek organiseerde.

Ik schoof aan bij de overleggen van een groepje dat zich bezighield met een ‘kijkje in de keuken’. Dat varieerde van meedenken wat leuk is voor collega’s om te horen over iemands werk, tot zorgen voor alle voorbereidingen van de presentaties van collega’s. Zelf was ik bij een fictieve raadsvergadering en heb ik een volleybal workshop gevolgd. Het programma was heel gevarieerd. Iedereen kon wel iets vinden wat hij leuk vindt. Ik kan iedereen aanraden om mee te helpen, want je leert de organisatie en je collega’s beter kennen.

De Feestweek zorgt voor verbinding met collega’s en hun werk. Meehelpen met het organiseren kost best veel tijd. De positieve reacties, complimentjes en bedankjes achteraf zijn het dat zeker waard.”

In 2023 is de organisatiestructuur tegen de het licht gehouden. Bij enkele teams werd actie ondernomen om het werk anders te organiseren.

Hans van den Anker over de nieuwe organisatiestructuur in het fysieke domein



Hans van den Anker

Wijkopzichter

Na de laatste reorganisatie waren er twee teamleiders die leiding gaven aan drie teams: Blauwe stad, Groene stad en Leefbare stad. En waren er vier wijkbeheerders. Toen er een wijkbeheerder langdurig uitviel, merkten de andere drie dat ze meer op kantoor waren, dan buiten. En dat voelde niet prettig.

“In 2023 hebben we de organisatiestructuur in de drie genoemde teams veranderd. We kozen voor drie wijkopzichters”, vertelt Hans van den Anker. Hij is één van de wijkopzichters. “Zij zorgen vooral voor de voortgang, planning en handelen klachten af. Maar er kwamen ook meewerkend voormannen. Zij zijn aanspreekpunt voor de inwoners en voor de collega’s die buiten aan het werk zijn. Dat ging goed, totdat in september 2023 een wijkopzichter de organisatie verliet. Daarop hebben we gekeken hoe we het werk voortaan met twee wijkopzichters kunnen organiseren. Dat doen we door minder naar buiten te gaan, maar wel heel geregeld overleg te hebben met de wijkbeheerders. En er is een hoofd uitvoering bij gekomen. Deze collega is heel praktijkgericht, en dat is echt heel fijn. Zoals we het nu georganiseerd hebben gaat het goed. Voorlopig blijven we zo werken.”