SOCIAAL JAARVERSLAG 2022

Culemborg

TOTAAL: 180 MEDEWERKERS

Vrouw 58% Man 42%



Gemiddeld 48,6 jaar

ORGANISATIEONTWIKKELING

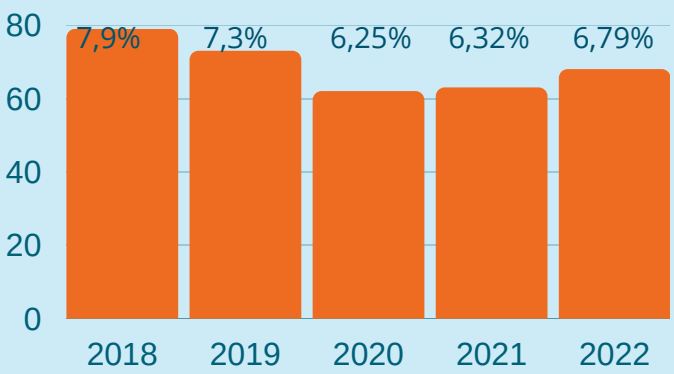
- Evaluatie Hart voor de Organisatie
- Vervolgacties medewerker belevingsonderzoek
- Aandacht voor beheersing werkdruk, o.a. door planmatig en projectmatig werken

PERSONEELS- EN ORGANISATIEBELEID

- Plan van aanpak strategische personeelsplanning
- Feestweek georganiseerd en gevierd
- Actualisatie wervingsinstrumenten
- Nieuwe gemeentesecretaris en griffier
- Ontwikkeltraject buitendienst
- Doorontwikkeling Sociaal Domein
- Voorbereiding invoering Omgevingswet
- Voorbereidingen leermanagementsysteem (LMS)
- Trainees samen met regio

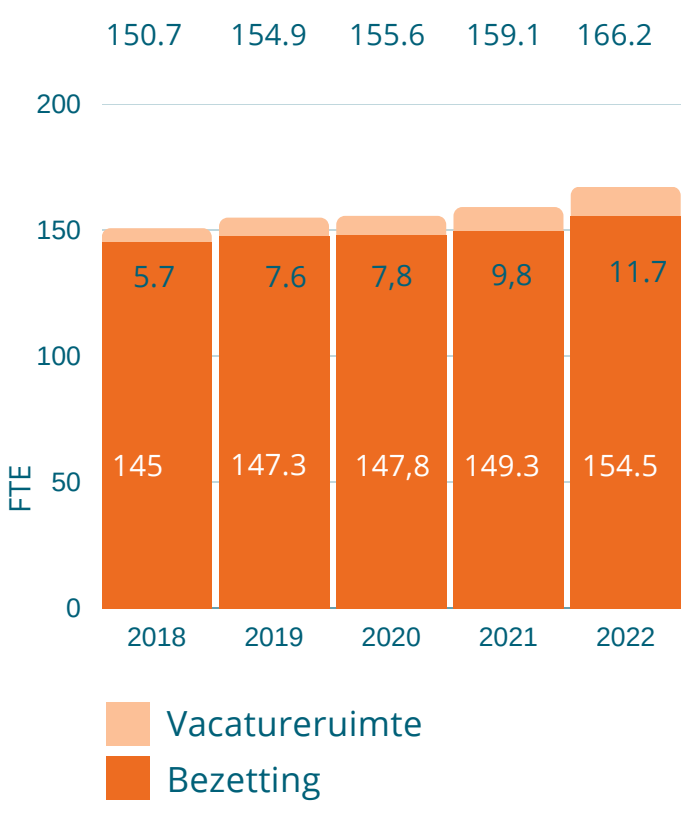


VERZUIMPERCENTAGE



FORMATIE EN BEZETTING

Formatie:



IN- EN UITSTROOM



Aantal medewerkers

Redenen uitstroom:

- Pensioen (4)
- Eigen keuze (21)
- Andere reden (2)

TOELICHTING

Gemeente Culemborg wil voor alle medewerkers een aantrekkelijke werkgever zijn. Met aandacht en oog voor de mens én oog voor vakmanschap. Met alle ontwikkelingen die op de gemeente afkomen ontstaan er steeds nieuwe kansen en mogelijkheden op het gebied van loopbaanontwikkeling. In Culemborg kun je je ontwikkelen en meegroeien zodat je je echt een toegevoegde waarde voor de samenleving voelt. Dit maakt het werk leuk!

Er komen steeds meer taken op de gemeente af. Denk bijvoorbeeld aan de decentralisaties van een aantal jaren geleden of aan de Omgevingswet. Naast deze reguliere taken moet de gemeente steeds vaker rol bij op plotselinge maatschappelijke ontwikkelingen. Denk hierbij aan Corona, de vluchtelingenopvang Oekraïne of de energiearmoede. Super belangrijk, maar daar was in de begroting geen rekening mee gehouden. Dit betekent schakelen en de eigen werkzaamheden even opschorten. Met de arbeidsmarktkrapte is dit een echte uitdaging, want nieuwe collega's zijn moeilijk en voor sommige functies gewoon niet te vinden. Dit is lastig, het vergt schakelen en aanpassen. Maar dat is waarom onze medewerkers in Culemborg willen zijn; geen dag hetzelfde en veel autonomie. Dit geeft plezier in het werk.

Na de laatste harde lockdown eind 2021 vervielen vanaf februari 2022 de coronamaatregelen in een aantal stappen en ging de samenleving weer open. Om te vieren dat we elkaar weer fysiek konden ontmoeten, werd in mei een feestweek georganiseerd voor medewerkers van de gemeente. "Kijkje in de keuken bij collega's" maakte hier deel van uit. Met rondleidingen, fietstochten en workshops lieten collega's elkaar de ontwikkelingen in hun werkveld zien. Het was een vrolijke week die eindigde met een gezellige barbecue op fort Everdingen.

Personeel
In 2022 vonden ook belangrijke personele wisselingen plaats: na het vertrek van Gerard Vlekke had Marc Knaapen per 1 december 2021 het stokje overgenomen als interim gemeentesecretaris. Ondertussen werd de werving van een nieuwe gemeentesecretaris opgestart. De organisatie was verheugd om Evert Jan Kruijswijk Jansen per 1 september 2021 als nieuwe gemeentesecretaris te mogen verwelkomen. Anouk van Aarsen, griffier, kondigde per 1 augustus 2022 haar afscheid aan. De werkgeverscommissie moest op zoek naar vervanging. Sjors Heerdink nam deze functie tijdelijk waar. Een nieuwe griffier werd gevonden in de persoon van Dick van der Harst. Hij is 1 januari 2023 in deze functie begonnen.

Organisatieontwikkeling
Evert Jan Kruijswijk Jansen heeft het organisatieplan het Hart voor de Organisatie 2.0 opgeleverd. Het doel van Hart voor de organisatie 2.0 is dat we een gemeentelijke organisatie zijn waar het fijn is om te werken, en waar we samen met inwoners, bedrijven en organisaties, werken aan de ambities van ons bestuur voor de stad. Hiervoor gaan we de komende tijd investeren in de thema's: basis op orde, verbinding, boeien- binden-groeien en versterken van de vakprofessionaliteit (lerende organisatie). En de eerste resultaten zijn er al; met een aangepaste werving en het profiel van Culemborg als aantrekkelijker werkgever en een omgeving waar mensen bewust voor kiezen om voor te werken, is het gelukt om vacatures in te vullen wat eerder niet lukte.

Onze nieuwe collega's die in dienst treden willen we een vliegende start geven. We actualiseren daarom ons on-boarding proces, zodat zij sneller in de organisatie worden opgenomen en bezig kunnen zijn met de inhoud van hun werk waar ze tenslotte voor hebben gekozen.
Werken bij een overheid is net weer even anders als werken in het bedrijfsleven. Als ambtenaar heb je een bijzondere positie en daarom leg je de ambtseed of belofte af. Culemborg gaat hierin duidelijk verder. Het afleggen van de ambtseed of belofte is de aanleiding voor het goede gesprek. De burgemeester en de secretaris gaan met de nieuwe collega's in gesprek over hoe Culemborg een integere en veilige gemeente voor iedereen wil zijn.

Ontwikkeltrajecten
Naast organisatiebrede ontwikkelingen hebben in de verschillende domeinen specifieke ontwikkeltrajecten plaatsgevonden. In het sociale domein is samen met de partners ElkWelzijn, Mee-Vivenz en Santepartners gewerkt aan de vorming van sociale teams. Deze sociale teams gaan een herkenbare en toegankelijke toegangspoort vormen naar het sociaal domein waar inwoners terecht kunnen met hun vragen op het gebied van welzijn, zorg, jeugdhulp en financiën.
Bij de buitendienst is met ondersteuning van een extern adviseur het planmatig werken en de onderlinge communicatie verbeterd. En in de beleidsteams van het fysieke domein is verder gewerkt aan de voorbereiding van de Omgevingswet en aan de competenties en vaardigheden die hiervoor nodig zijn.

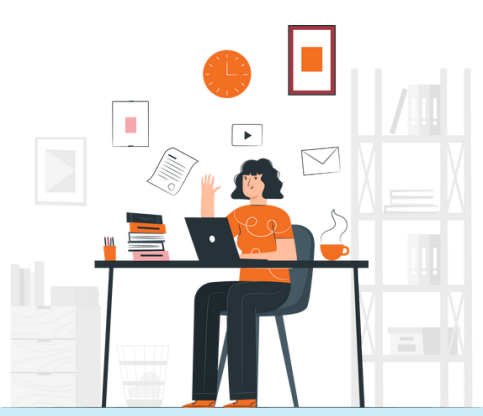
Op initiatief van de OR hebben OR, directie en team P&O van BWB in januari 2022 een gezamenlijke themamiddag gehouden over de krapte op de arbeidsmarkt. In vervolg hierop is een start gemaakt met de actualisatie van onze arbeidsmarktcommunicatie en het bijbehorende instrumentarium. In 2023 gaan we hiermee verder. Het afgelopen jaar hebben we een mooi aantal vacatures (33) structureel kunnen invullen.

Er was aandacht voor de beheersing van werkdruk onder meer door een organisatiebrede planning en goede afstemming hierover met het college.

Vanuit BWB zijn verkennende initiatieven genomen om samen met de partners een Leer managementsysteem (LMS) aan te gaan schaffen. Hierdoor kunnen opleidingen aan onze medewerkers overzichtelijk, zowel digitaal als fysiek worden aangeboden. Ook eigen content kan hier worden ondergebracht, zodat de onboarding van leidinggevenden en medewerkers gestroomlijnder kan verlopen.

Trainees
In november is in regionaal verband een nieuwe lichting trainees geselecteerd. Een tiental jonge talenten gaat deelnemen aan het programma. Zij zullen vanaf januari verschillende opdrachten gaan uitvoeren bij de deelnemende organisaties. Gemeente Culemborg heeft in januari de eerste trainee van deze nieuwe groep verwelkomd.

Ontvlechting
Eind 2022 is het besluit genomen om BWB weer deels te ontvlechten. In 2023 zullen de financieel- en P&O-adviseurs van BWB terug gaan naar de partners. BWB krijgt wat meer het karakter van een uitvoeringsorganisatie. In de eerste helft van 2023 wordt de ontvlechting nader uitgewerkt en wordt de formele besluitvorming voorbereid.



INTERVIEWS



Iris van der Straten - Beleidsmedewerker Maatschappelijke opgaven

Loopbaanontwikkeling in een tijd waarin crises elkaar in hoog tempo opvolgen

”Na een roerige periode waar we te maken kregen met inwoners die inkomsten verlies hadden ten gevolge van corona en waarvoor we de TONK regeling uitvoerde, volgde de oorlog in de Oekraïne. Het was mooi om te zien hoe inwoners vluchtelingen opvingen in hun huis en gezin.

Voor ons was het een hele nieuwe uitdaging m.b.t. het leefgeld wat maandelijks uitgekeerd moest worden. Een nieuwe regeling optuigen kost tijd. Tijd die er eigenlijk niet was. En toch is het ons gelukt door de inzet van het Team. Daar ben ik trots op!

Net toen de rust weergekeerd leek kwam de volgende uitdaging. Door de aanhoudende energiecrisis werd de gemeente belast met de uitvoering van de Energietoeslag. De energietoeslag helpt inwoners met een laag inkomen om hun energiekosten te betalen. Een heel nieuw proces was nodig ik heb met veel plezier gewerkt aan de vormgeving en uitvoering daarvan.

In oktober 2022 kreeg ik de mogelijkheid om de overstap te maken naar beleid. En ook hier houdt ik me bezig met de energietoeslag 2023 én armoedebeleid. Het is fijn dat er binnen de organisatie gekeken wordt waar je kwaliteiten het beste tot zijn recht komen. Hierdoor ben en blijf ik steeds in ontwikkeling in het mooie sociale domein van de Gemeente Culemborg''.

Dynamiek van grote ruimtelijke projecten

''Medio 2021 zijn we (bijna) vanuit het niets begonnen met het programma Stationsomgeving. Samen met de projectleider ging ik op verkenning of we in de Stationsomgeving ambities konden waarmaken. Ik keek met alles mee, en lette vooral op de financieel economische aspecten en de risico’s. Doordat zich allerlei kansen voordeden die we niet onbenut wilden laten, of op z’n minst wilden onderzoeken, schaalden we snel op en trokken andere mensen erbij.

Binnen het programma werken we nu toe naar de transformatie van het station Culemborg naar een regionale OV-hub en het bouwen van ongeveer 1900 woningen rondom het station . Een grote uitdaging voor de stad én de organisatie. In het begin holden we van de ene naar de andere mijlpaal/deadline. We maakten de plannen voor een noodzakelijke - en succesvolle - rijkssubsidie van 10 miljoen euro in de zomervakantie, daar waar andere gemeenten dergelijke projecten in meerdere jaren voorbereiden. Gevolg hiervan was wel dat er soms onbedoeld afstand ontstond: hoe hou je collega’s, ondernemers, college en raad goed en tijdig geïnformeerd?

Kennisdeling is ook een uitdaging. Het kernteam Stationsomgeving is inmiddels op sterkte en daarin werk ik met ingehuurde collega’s samen. Dat betekent het matchen van de expertise van buiten, met de kennis en ervaring die we binnen de gemeente zelf in huis hebben. Het is en blijft tenslotte een Culemborgs project. Dit heeft goed uitgepakt: in nog geen twee jaar staat er al heel wat in de steigers. Bijzonder om zelf mee te maken hoe de dynamiek werkt, soms schuurt en toch weer op zijn plek valt: het ene moment luister je naar collega Constantijn over de historie van de Hallepoort in Brussel en het volgende moment zit je midden in de avondspits in de regen in een spoedoverleg met collega’s over inzicht en transparantie in de financiële stromen van de Stationsomgeving.

Wat een mooi project om de komende jaren aan te werken, daar krijg ik energie van!''



Peter Schinkel - Planeconoom/ adviseur grondzaken



Harry van Dalum - Wijkopzichter

Leefbaarheid en duurzaamheid doen wij samen met onze inwoners

''Grijs inruilen voor groen, oftewel bomen, heesters of vaste planten in plaats van tegels en stenen. Steeds meer inwoners van Culemborg raken enthousiast. Of het nu gaat om het aanleggen van een geveltuin of het omvormen van een plein, het wordt steeds meer zichtbaar in de Culemborgse straten. Een groene woonomgeving wordt ook steeds belangrijker mede door klimaatverandering, waarin zomers heter worden. Waar tegels en stenen juist hitte opnemen zorgt een groene woonomgeving voor verkoeling.

Een onderdeel van vergroening zijn de geveltuinen in de Culemborgse binnenstad die inmiddels in elke straat van de binnenstad te vinden zijn. In harmonie hebben bewoners samen met de gemeente gewerkt aan verfraaiing van de gevels.

Waar de aanleg van de geveltuinen uitgevoerd werd door medewerkers van gemeente en zo ook het door gemeente beschikbaar stellen van beplanting, waren het de bewoners die voor de inplant zorgden.

Een ander mooi voorbeeld op gebied van grijs inruilen voor groen en samenwerking tussen bewoners en gemeente is de omvorming van een plein in de Sleutelbloem gelegen in wijk Voorkoop.

Het initiatief hiervoor kwam van bewoners van de Sleutelbloem, waarna verdere uitwerking in samenwerking met gemeente volgde. Uiteindelijk resulteerde deze samenwerking tot een mooi eindresultaat.

De gemeente heeft zorg gedragen voor het verwijderen van verharding, het plantklaar maken van de plantvakken en het beschikbaar stellen van beplanting. Het plantwerk is vervolgens uitgevoerd door bewoners van de Sleutelbloem.''