Gemeente Druten

Openbaar Zaaknummer: Z/24/227969

Informatienota voor de Gemeenteraad

Onderwerp: Medewerkersonderzoek Werkorganisatie Druten Wijchen

Datum: 14 mei 2024

Kernboodschap
In 2023 heeft het medewerkersonderzoek WDW plaatsgevonden. Het responspercentage bedroeg 68. De resultaten van dit onderzoek zijn besproken in het MT en teruggekoppeld aan de medewerkers en het bestuur van de WDW. Op teamniveau zijn de resultaten door de medewerkers samen met hun domeinmanager afgestemd en geanalyseerd. Aandachtsgebieden uit deze analyse zijn bij de meeste teams vastgelegd in teamplannen. Het MT heeft een dwarsdoorsnee van alle teamplannen laten maken en gaat de komende maanden met de opbrengst aan de slag. Denk hierbij aan het opstellen van een Strategische Agenda met daaraan gekoppeld een Uitvoeringsprogramma waarin de uitkomsten van het MO-onderzoek en de versteviging van de managementstructuur een plek krijgen.
Als opvallende positieve scores uit het medewerkersonderzoek kunnen worden genoemd de ervaren sociale veiligheid én de inhoud van het werk. Aandachtsgebieden zijn: aandacht voor het persoonlijk functioneren van medewerkers (beoordelen), loopbaanondersteuning en –ontwikkeling, duidelijkere communicatie over beleidsverandering en besluitvorming, bevorderen van de integrale samenwerking in het eigen domein én domeinoverstijgend en werkdruk. Het bestuur van de WDW heeft op 09-04-2024 met deze nota ingestemd.

Eerdere besluiten

Datum	**Korte omschrijving eerder genomen besluit (vermeld zo mogelijk het zaaknummer/documentnummer)**
12-04-2023	Beslisnota MT Medewerkersonderzoek WDW
10-05-2023	Beslisnota bestuur WDW Medewerkersonderzoek WDW
09-04-2024	Informatienota Medewerkersonderzoek WDW door bestuur WDW

Inleiding
In mei 2018 startte de WDW. Het in 2017 vastgestelde Bedrijfsplan vormt nog steeds de basis voor de plannen en ontwikkelingen van onze organisatie. In 2020 concludeert Henk-Jan Donderwinkel in zijn evaluatieonderzoek dat de WDW in korte tijd haar toegevoegde waarde heeft laten zien. Het Actieplan Doorontwikkeling WDW is het vervolg op deze evaluatie en is op verzoek van het bestuur tot stand gekomen. Vervolgens kwam Corona in 2020. Met een enquête en meerdere werksessies voerden we dat jaar een organisatieonderzoek uit onder de medewerkers. Dit onderzoek leidde tot de 7 stappen die ook weer de basis vormden voor het nieuwe Actieplan Doorontwikkeling WDW. Dit nieuwe Actieplan (in 2021 vastgesteld) bevatte vier sporen,

namelijk dienstverlening dichtbij, vergroten professionaliteit, doorontwikkeling in zelforganisatie en het invoeren van hybride werkcultuur. In september 2021 is de nieuwe Agenda Dienstverlening Dichtbij vastgesteld als uitwerking van het spoor Dienstverlening. De WDW-academie zag het licht in 2022. Een belangrijk platform om het ontmoeten, leren en ontwikkelen te stimuleren en te faciliteren in de gewenste ontwikkeling van de organisatie. Door het invoeren van het hybride werken zijn de werk- en vergaderplekken in 2023 in de kantoren van Druten en Wijchen aangepast. Bovendien vond in 2023 het Medewerkersonderzoek plaats. Dit onderzoek gaf uitvoering aan een bestuurlijke afspraak, om na vijf jaar WDW, inzicht te krijgen in de werkbeleving onder de medewerkers, maar ook om inzicht te krijgen over hoe zelforganisatie werd ervaren. Tevens bood dit onderzoek de gelegenheid om input op te halen voor de lopende discussie over een mogelijke (her)inrichting van de huidige managementstructuur.

In de hieronder beschreven paragrafen wordt een toelichting gegeven over de opzet van het onderzoek, de resultaten daarvan en de vervolgstappen.

Toelichting
In de maand september 2023 vond binnen de WDW een Medewerkersonderzoek plaats. Het bureau Effectory heeft de WDW daarin ondersteund. Doel van dit onderzoek was:
1. inzicht te verkrijgen in de werkbeleving van de medewerkers.
2. inzicht te verkrijgen in de verbeteringen op individueel, team- en domeinniveau en
3. input op te halen voor de sturing (structuur) van de organisatie.

Onderzoeksopzet
Door middel van een vooraf afgestemde vragenlijst is het onderzoek uitgezet. De vragenlijst is zodanig opgezet dat antwoorden van medewerkers niet individueel herleidbaar waren.

Alle medewerkers (478) - met een vast of tijdelijk contract per 1 juni 2023 - zijn uitgenodigd voor deelname. In totaal hebben 324 medewerkers gereageerd, wat neerkomt op een deelnemerspercentage van 68. De griffies en de gemeentesecretarissen van beide gemeenten namen geen deel aan dit onderzoek. Zij maken namelijk geen (niet direct) onderdeel uit van het personeelsbestand van de Werkorganisatie.

Resultaten
In oktober 2023 zijn de resultaten door Effectory aan de directie en het MT gepresenteerd. In november 2023 hebben beide directeuren in twee plenaire sessies de resultaten met de medewerkers gedeeld. Separaat hebben zij het bestuur van de WDW over de uitkomsten geïnformeerd.

Als 'trotspunten' uit dit onderzoek worden genoemd:
- Goede samenwerking binnen de teams en waardering door collega's
  Collega's ervaren de onderlinge behulpzaamheid om een gezamenlijk doel of resultaat te bereiken als prettig. Ook het feedback geven en waardering naar elkaar uitspreken zijn hierbij belangrijke elementen.

- Zeer hoge mate van sociale veiligheid
  Sociaal veiligheidsklimaat gaat over een klimaat binnen de organisatie waarin men open met elkaar in gesprek kan gaan en waarin het nemen van risico's en fouten maken bespreekbaar is. Daarin geven collega's aan bereid te zijn elkaar te helpen en is het in een sociaal veilig werkklimaat geaccepteerd dat collega's verschillen van elkaar.

- Inhoud werk
  De inhoud van het werk heeft betrekking op de mate waarin men het werk leuk en uitdagend vindt en het aansluit bij de capaciteiten van de medewerker. Medewerkers die inhoudelijk uitgedaagd worden en het werk leuk vinden zijn vaak meer bevlogen en presteren beter. WDW-collega's geven een hoge waardering aan de inhoud van hun werk.

- Autonomie
  Autonomie gaat over de mate waarin de medewerker kan bepalen waar, wanneer, hoe en met wie men werkt. Medewerkers die veel autonomie ervaren, raken vaak meer gemotiveerd en hebben minder behoefte aan herstel, waardoor zij loyaler zijn aan de organisatie en minder verzuim vertonen. Medewerkers binnen de WDW waarderen in hoge mate de vrijheid in hun werk.

- Bevlogenheid
  Bevlogenheid is de mate van bezieling die medewerkers ervaren in het werk. Bevlogen medewerkers krijgen energie van hun werk, voelen zich vitaler en ervaren toewijding naar het werk wat ze doen. Naast het werk dat ze inspireert, voelen de medewerkers binnen de WDW zich ook gelukkiger als ze intensief aan het werk kunnen zijn.

- Betrokkenheid
  De mate waarin medewerkers zich verbonden voelen met de organisatie noemen we betrokkenheid. Betrokken medewerkers zijn emotioneel gehecht aan de organisatie, voelen zich er thuis en identificeren zich met de doelstellingen. Met name de samenwerking binnen de teams wordt binnen de WDW gezien als een reden voor het thuis voelen.

Als punten voor verbetering:

- Communicatie over beleidsverandering en besluitvorming
  Het is belangrijk dat medewerkers duidelijk geïnformeerd worden en dat ze weten wat de doelstellingen van de organisatie zijn. De module informatievoorziening gaat over het verstrekken van informatie aan medewerkers over werk gerelateerde zaken en de mate van transparantie daarin. Medewerkers geven aan informatie te missen vanuit MT en bestuur over besluiten die worden genomen en hoe tot die besluiten wordt gekomen.

- Loopbaanondersteuning/loopbaanontwikkeling
  Loopbaanondersteuning is de ervaren ondersteuning vanuit de organisatie voor de loopbaanontwikkeling van een medewerker. Het gaat over de verschillende hulpmiddelen en ontwikkelingsmogelijkheden die worden geboden. Medewerkers waarderen de mogelijkheden die ze hebben om cursussen, trainingen en workshops te volgen. De ondersteuning bij het plannen van hun toekomstige loopbaanmogelijkheden vraagt daarentegen serieuze aandacht.

- Beoordeling
  Beoordeling is het proces van het evalueren van de manier waarop iemand functioneert. Binnen de WDW is hier geen gestructureerde werkwijze voor. Op de vraag of medewerkers beoordeeld worden in hun werk, wordt dan ook laag gescoord.

- Werkdruk
  Werkdruk is een situatie waarin er een disbalans is ontstaan tussen de eisen van het werk en de mogelijkheden van de werknemer om het werk goed uit te

voeren. Een te hoge werkdruk kan uiteindelijk leiden tot verschillende persoonlijke en werk gerelateerde problemen. Uitdaging is dat onze organisatie goed leert om te prioriteren. Wat doen we wel, wat niet, wat later of wat is extra nodig om de taken uitgevoerd te krijgen.

- Primaire arbeidsvoorwaarden
  Primaire arbeidsvoorwaarden hebben betrekking op de hoogte van het salaris in vergelijking voor hetzelfde werk in andere organisaties, een salaris dat past bij je verantwoordelijkheden, kennis en ervaring. Collega's geven aan wel meer salaris te willen ontvangen voor de kennis en ervaring waarover ze beschikken en de verantwoordelijkheden die ze dragen. Ook vindt een deel dat hun salaris in vergelijking met andere organisaties niet op het juiste niveau ligt. In de open antwoorden komt dit ook een aantal keer terug.

- Ambassadeurschap
  Ambassadeurschap heeft betrekking op de mate waarin medewerkers hun organisatie zouden aanbevelen als goede werkgever. Medewerkers waarderen hun werk en met name de samenwerking binnen hun team maar zijn minder ambassadeur voor de WDW als organisatie.

- Team overstijgende samenwerking
  Hoe werken de teams in hun eigen domein maar ook domein overstijgend met elkaar samen? In tegenstelling tot de hoog gewaardeerde samenwerking binnen het eigen team, wordt de team- of domeinoverstijgende samenwerking lager gewaardeerd.

Conclusie
De uitkomsten uit het onderzoek kennen naast een aantal positieve scores (sociale veiligheid en inhoud van het werk) ook serieuze aandachtsgebieden, zoals meer aandacht voor het persoonlijk functioneren (beoordelen), loopbaanondersteuning en –ontwikkeling, duidelijke communicatie over beleidsverandering en besluitvorming, bevorderen van de integrale samenwerking tussen teams in het eigen domein én domeinoverstijgend en over de hoge werkdruk.

Vervolgstappen
1. Op teamniveau zijn de resultaten door de medewerkers samen met hun domeinmanager afgestemd en geanalyseerd. Aandachtsgebieden uit deze analyse zijn bij de meeste teams vastgelegd in teamplannen.
2. Het MT heeft onlangs een dwarsdoorsnee van de teamplannen laten maken. In de MAD-sessie van 21 maart jl. heeft het MT hierop kort ingezoomd. Het MT gaat met de opbrengst aan de slag en start hiermee de komende maanden. Denk hierbij aan het opstellen van een Strategische Agenda met daaraan gekoppeld een Uitvoeringsprogramma waarin de uitkomsten van het MO-onderzoek en de versteviging van de managementstructuur een plek krijgen.
3. Via de OR wordt periodiek de voortgang van dit medewerkersonderzoek gemonitord.
4. De directeuren WDW zorgen voor periodieke terugkoppeling over de voortgang aan het bestuur WDW.

Communicatie
De medewerkers worden periodiek geïnformeerd door de Nieuwsflits, MAD-sessie, de terugkoppeling van de OR-ov-vergaderingen en de roadshows die de directeuren jaarlijks met de medewerkers houden.

Geheimhouding:
Niet van toepassing.