Raadsmemo medewerkersonderzoek

Datum:	27 mei 2025
Onderwerp:	Medewerkersonderzoek
Ter attentie van:	De Raad
Afzender:	College van Burgemeester en Wethouders
Portefeuillehouder	W. Oosterwijk
Mail behandelaar	w.wieringa@barneveld.nl

Samenvatting
Met deze memo wil het college van B&W uw raad informeren over de uitkomsten op hooflijnen van het medewerkersonderzoek. Dit kwam ook aan de orde tijdens de vergadering van de commissie bestuur op 13 mei. Met name in relatie tot ons voorstel over de huisvesting van de gemeentelijke organisatie voor zowel de werf als het gemeentehuis. Omdat het voorstel ook op uw raadsagenda staat van 28 mei willen wij u alvast deze informatie beschikbaar stellen.
Wij verstrekken de uitkomsten op hoofdlijnen aangezien de organisatie ook de ruimte moet hebben om dit op een zorgvuldige manier met elkaar te bespreken. Vanuit het presidium hebben we het verzoek gekregen om opnieuw een technische avond voor uw raad te organiseren over de voortgang en stand van zaken van de organisatieontwikkeling. Dat doen wij uiteraard graag. Wij stellen voor om dan ook de uitkomsten van het medewerkersonderzoek op een meer gedetailleerd niveau toe te lichten.

Doel
De raad informeren over de uitkomsten van het medewerkersonderzoek in relatie de gemeentelijke huisvestingsvisie.

Inhoud memo
Het vorige medewerkersonderzoek was omstreeks 2018. Vanwege corona en de organisatiewijzigingen in 2022 is er sindsdien bewust geen onderzoek meer uitgevoerd. Eind vorig jaar is het onderzoek in overleg met de ondernemingsraad uitgevoerd. In algemene zin mogen we tevreden zijn met de uitkomsten van het onderzoek. Er worden veel positieve punten genoemd en de gemiddelde tevredenheid is een 7,6. Tegelijkertijd is dat geen reden om achterover te zitten. Er komen ook zorgpunten naar voren. Die niet nieuw zijn, maar wel de urgentie nogmaals onderstrepen. Met name de gevoelde werkdruk en de werk/privé balans.

Begin maart zijn de uitkomsten gedeeld met de organisatie. Dat wordt onder andere in gesprekken per team en op individueel niveau gedaan waar nodig. De organisatie zit nog midden in dat proces. Op onderdelen waar aandacht wordt gevraagd werd of is inmiddels al actie ondernomen. Zoals het verbeteren van de interne communicatie, en ook het voorstel over de gemeentelijke huisvestingsvisie.

Hieronder geven wij de uitkomsten op hoofdlijnen:

Algemeen
• Respons: 71%
• Tevredenheid: 7,6

Organisatieresultaten*
Om de medewerkersbeleving te versterken is het belangrijk om onze krachten (sterke punten) uit te bouwen.
De krachten van onze organisatie zijn:
- Het werk: werkplezier
- Samenwerking in het team: collegiale werksfeer
- Direct leidinggevende: benaderbaarheid en leiderschapskwaliteiten
- Emotionele veiligheid: bespreken ongewenste situaties en inzet interne en externe vertrouwenspersoon.

Naast het behouden van de krachten vragen medewerkers aandacht voor een aantal thema's. Deze zijn vertaald naar ontwikkellijnen.
De ontwikkellijnen van onze organisatie zijn:
- Werkdruk en werk-/privébalans: er is sprake van hoge werkdrukbeleving en daarmee samenhangende verstoorde werk-/privébalans;
- Werkbeleving teamleiders: leidinggevenden beleven een hoge werkdruk
- Communicatie: interne communicatie en informatiedeling vraagt extra aandacht.
- Werkomgeving: klimaatbeheersing onvoldoende, werkplekconcept weinig inspirerend en ouderwets. De inrichting en gebruik gebouw bieden te weinig goede werkplekken, focus- en stilteplekken.

* De genoemde resultaten zijn op organisatieniveau. Per groep, team en/of functie kan verschillen waar medewerkers aandacht voor vragen.

Bijlage
In de bijlage treft u de samenvatting aan van het onderzoek met betrekking tot de uitkomsten over de werkomgeving.

Vervolg
Eind van het jaar zal er een kort vervolgonderzoek plaatsvinden. Volgend jaar zal er weer een uitgebreid onderzoek gedaan worden. Op deze manier blijven we alert op de ontwikkelingen en noodzakelijke verbeteringen en is het een goede basis voor het gesprek binnen de organisatie.

Het onderzoek kent een (management)samenvatting. In deze samenvatting wordt ook gesproken over de ‘werkomgeving’.

Management samenvatting

In 2024 is gemeente Barneveld een onderzoek gestart naar de werkbeleving onder de medewerkers. Dit onderzoek geeft onder andere inzicht in de verwachtingen van de medewerkers, in hoeverre de organisatie aan deze verwachtingen voldoet en op welk gebied de medewerkerbeleving kan worden verbeterd. De resultaten zijn vergeleken met de Benchmark Overheid/Semi-Overheid. In totaal hebben 521 van de 733 medewerkers deelgenomen, wat resulteert in een mooi responspercentage van 71%.

Werkomgeving

Tot slot vragen medewerkers middels dit onderzoek om aandacht voor de werkomgeving. Enerzijds geeft men aan dat klimaatbeheersing onvoldoende is en de werkomgeving ongezellig, ouderwets en niet inspirerend is. Anderzijds benoemt men dat er te weinig werkplekken en stilte/focus ruimtes zijn en missen ze vaste werkplekken en het reserveringssysteem.

Wat moet er beter om Barneveld aan te bevelen bij anderen?

In het rapport is onderverdeling gemaakt tussen drie groepen: Promoters, Passives en Detractors



Betere huisvesting/werkomgeving is **één van de drie** thema's die de Passives naar voren brengen.

Werkomgeving – Een belangrijke factor is de werkomgeving. Er zouden meer werkplekken moeten komen, de omgeving mag moderner en de flex-plekken worden niet altijd gewaardeerd.

- *"Meer werkplekken en vooral minder rommelige werkplekken."*
- *"Prettige werkomgeving bieden. Eerste stappen in modern werkgeverschap zijn wel gezet, maar het kan nog beter. Kantooromgeving is geen aanbeveling."*
- *"Persoonlijk vind ik de flex-plekken niet prettig. Iedere keer een andere stoel is niet fijn. Ook het wennen aan andere geluiden rond de werkplek niet fijn."*

Waar wijkt de gemeente Barneveld het meest af van de benchmark?

De resultaten uit het onderzoek zijn vergeleken met de benchmark. **In de top vijf van de grootste verschillen/afwijkingen t.ov. de benchmark** staat ook huisvesting/arbeidsomstandigheden. Score benchmark 7.62. Score Barneveld 6.68. Negatief verschil -0.94

Top 5 negatieve verschillen

	Gem. Barneveld	Benchmark	Verschil
De arbeidsomstandigheden			
Mijn werkplek op kantoor/locatie voldoet om mijn werk te doen (klimaat, verlichting).	6.68	7.62	-0.94

Wat vraagt directe aandacht?

In het onderzoek is ook gevraagd wat directe aandacht vraagt. Hier komen **drie hoofdthema's** naar voren, waaronder ook huisvesting

Verbeterpunten volgens medewerkers

Medewerkers zijn gevraagd om te benoemen wat om directe aandacht vraagt van gemeente Barneveld. In totaal zijn er 225 antwoorden gegeven. Uit de analyse van deze antwoorden komen de volgende thema's naar voren:

Huisvesting – Het gaat hier met name om het gebrek aan werkplekken en de invoering van flex-plekken. Daarnaast kan de werkomgeving moderner en schoner.

- *"Nu de werkplek reservering eraf is, is het als je weg gaat van huis onduidelijk of er ruimte is of niet. Dat geeft mij toch een bepaalde onrust."*
- *"Werkplekken die vies zijn, gedoe over waar je mag zitten en geen plekken om even rustig te kunnen teamsen of bellen."*
- *"De huisvesting en daar is men gelukkig mee bezig. Goed meubilair en een mooie werkomgeving is belangrijk om goed te kunnen werken."*