SOCIAAL JAARVERSLAG 2024

Culemborg

TOTAAL: 203 MEDEWERKERS

GEMIDDELD **47** JAAR



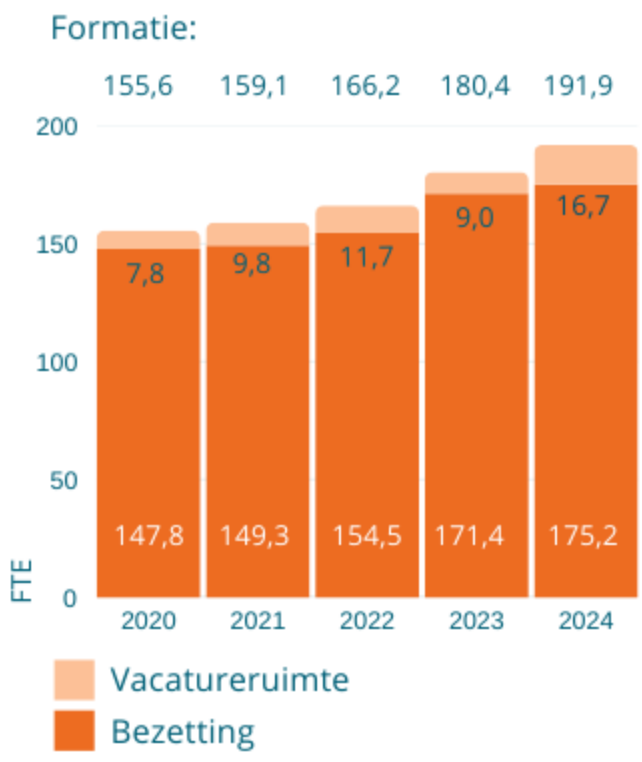
VROUW 60%

MAN 40%

PERSONEELS- EN ORGANISATIEBELEID

- Organisatiewijziging als vervolg op scan sturingsfilosofie in 2023
- Werving 6 nieuwe teamleiders
- Livegang Culemborg Campus (leermanagementsysteem)
- Plan van aanpak ziekteverzuim
- Verbeteren onboardingsprogramma
- **Speerpunten directie:** werkgroepen organisatievisie, organisatie-ontwikkeling en grip op financiën

FORMATIE EN BEZETTING



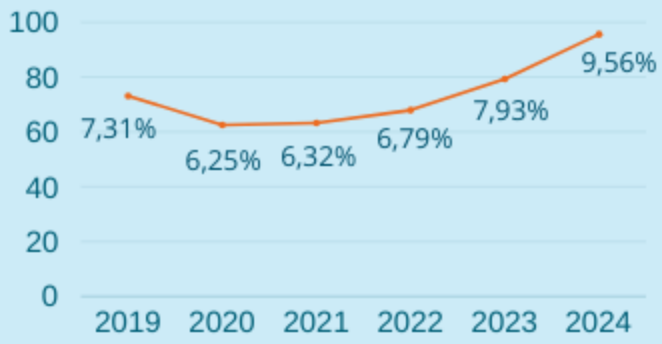
IN- EN UITSTROOM



32 **32**

De instroom was gelijk aan de uitstroom.

VERZUIMPERCENTAGE



VERHOUDING FULL-EN PARTTIME %

- Arbeidsovereenkomst fulltime (36 uur) **45%**
- Arbeidsovereenkomst (<32 uur) **33%**
- Arbeidsovereenkomst (32 -35 uur) **22%**

TOENAME FORMATIE (FTE)

Uitbreiding tijdelijk	**1,5**
Uitbreiding vast	**3,5**
Overheveling van BWB	**6,5**



DIENSTTIJD MEDEWERKERS

44% werkt korter dan 3 jaar

56% werkt langer dan 3 jaar

Onze gemeentelijke organisatie is continu in beweging. Dat moet ook om goed te kunnen blijven inspelen op de veranderingen binnen de Culemborgse samenleving en de ontwikkelingen in de wereld om ons heen.

Sturingsfilosofie en structuur
In 2023 hebben wij een scan laten uitvoeren naar de manier waarop de organisatie wordt aangestuurd. Dit was nodig om meer duidelijkheid te krijgen over de verschillende rollen, taken en verantwoordelijkheden binnen het leidinggevend kader. Op basis van de uitkomsten zijn in 2024 belangrijke stappen gezet: er zijn twee nieuwe directeuren benoemd, waarmee een driekoppige directie is gevormd, teams zijn heringericht en er zijn zes nieuwe teamleiders aangenomen. Ook is de overleg- en besluitvormingsprocedure aangepast, met als doel een toekomstbestendige, flexibele organisatie.

De directie besloot om in 2024 drie speerpunten op te pakken:

Grip op financiën
Met dit project willen we meer grip krijgen op de financiële positie van de gemeente. Het doel is om beter in control te zijn, zodat we sneller kunnen inspelen op financiële ontwikkelingen. Ook willen we medewerkers bewuster maken van hun bijdrage hieraan. Vanuit de organisatie is een werkgroep samengesteld die werkt aan inzicht, structuur en heldere afspraken. De verwachting is dat de meeste veranderingen in 2025 zijn ingevoerd.

Organisatievisie
In september 2024 is er gestart met het opstellen van een hernieuwde organisatievisie. De visie geeft aan waar we als organisatie voor staan. Met een diverse vertegenwoordiging in de werkgroep is dit jaar gewerkt aan een eerste concept. Naar verwachting wordt de visie voor de zomer van 2025 vastgesteld.

Organisatieontwikkeling
De organisatieontwikkeling geeft invulling aan de doorontwikkeling van de gemeentelijke organisatie. In 2024 is, samen met verschillende medewerkers, gestart met het opstellen van een ontwikkelagenda. Hierin staan uiteenlopende ontwikkelthema's centraal, zoals het gebruik van systemen, het verbeteren van de onderlinge samenwerking, de persoonlijke groei van medewerkers en de inzet van digitale ontwikkelingen.

Met deze aanpak wil de gemeente blijven bouwen aan een professionele, wendbare en toekomstbestendige organisatie.

