

Schriftelijke vragen

Onderwerp : Najaarsnota 2025
D.d. : 7 december 2025

Inleiding:

Partij Lijst Harry Bakker stelt graag onderstaande schriftelijke vraag voor de behandeling van de najaarsnota op 18 december

Vragen:

1. Is er in de afgelopen jaren een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder de medewerkers van de gemeente Drimmelen?

Antwoord: Het laatste bekende MTO dateert van 2021.

Welke belangrijkste punten kwamen uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek naar boven en wat is hiermee gedaan?

Antwoord: De uitkomst van het MTO van 2021 is binnen HR onbekend en de organisator van dit MTO is niet meer werkzaam binnen de gemeente Drimmelen.

Wat wordt er aan gedaan om de tevredenheid van de medewerkers te waarborgen?

Antwoord: Medio 2026 is het voornemen een Medewerkersonderzoek te organiseren en dat krijgt tweemaal een vervolg na 1 ½ en 3 jaar. Daarmee ontstaat een meer continu zicht op motivatie en drijfveren van medewerkers en kunnen we beter inspelen op waar de aandachtspunten liggen. Nu we hier nog minder zicht op hebben op basis van cijfers werken we natuurlijk ook continu aan goed werkgeverschap. Met de mogelijkheden die de CAO daarvoor geeft in arbeidsvoorwaarden, een ruim opleidingsbudget en aandacht voor individuele ontwikkeling van medewerkers.

Indien er geen medewerkerstevredenheidsonderzoek is uitgevoerd wat zijn de kosten om dit als nog uit te voeren?

Antwoord:

Totale jaarlijkse investering is ongeveer €25.000.

2. De organisatie ervaart momenteel aanzienlijke druk door de krapte op de arbeidsmarkt. Wat wordt er aan gedaan om toch personeel te werven en te behouden?

Antwoord:

Werving: We zetten daar waar nodig extra acties in om vacatures te vervullen. Bijvoorbeeld door een bureau in te zetten voor de marketing van een vacature, eigen netwerk aan te spreken of een bureau in te zetten voor de werving. Onze algemene, reguliere arbeidsmarktcommunicatie vraagt nog om verbetering, dit nemen we mee in een strategisch HR plan wat we begin 2026 willen vaststellen en vervolgens uitvoeren.

Behouden: Zie hiervoor ook de beantwoording onder vraag 1: Met de mogelijkheden die de CAO daarvoor geeft in arbeidsvoorwaarden, een ruim opleidingsbudget en aandacht voor individuele ontwikkeling van medewerkers. Ook hier willen we meer op gaan inzetten door invulling te geven aan het strategisch HR plan.

3. Er is een duidelijke toename in het aantal bijstandsaanvragen. Wat wordt er aan gedaan om te voorkomen dat mensen in de bijstand raken? En is er een trend te zien in groepen mensen die een bijstandsuitkering aanvraagt?

Antwoord:

Als gemeente Drimmelen zetten we in op maatwerk en vroegtijdige ondersteuning om te voorkomen dat inwoners in de bijstand terechtkomen. Daarbij richten we ons niet alleen op re-integratietrajecten, waarbij inwoners begeleiding krijgen naar werk of scholing, maar ook op preventieve maatregelen. Zo investeren we in schuldhulpverlening en armoedepreventie, omdat financiële problemen vaak een belangrijke aanleiding zijn voor een bijstandsaanvraag. Daarnaast werken we samen met lokale partners om (financiële) problemen van inwoners tijdig te signaleren en te ondersteunen.

Wat betreft trends zien we dat vooral jongeren en nieuwkomers vaker een beroep doen op de bijstand. Door deze groepen gericht te ondersteunen; met leerwerktrajecten, taalonderwijs en aangepaste begeleiding, proberen we de instroom zoveel mogelijk te beperken en tegelijkertijd kansen te vergroten voor duurzame participatie in de samenleving.

Suzan Damen
Lijst Harry Bakker