

“Samenwerken aan een vitale organisatie door vakmanschap, vitaliteit en verandervermogen”

VOORWOORD

In 2018 stond het HR-beleid van onze organisatie in het teken van samenwerken aan een vitale organisatie. We willen dat medewerkers goed zijn toegerust om hun werkzaamheden uit te kunnen voeren, nu en in de toekomst. Dit heeft een vertaalslag gekregen in het in 2018 vastgestelde strategisch HR-beleid t/m 2020. We hebben een start gemaakt met het investeren in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, door de focus te leggen op 3 v's: vakmanschap, vitaliteit en verandervermogen. In dit sociaal jaarverslag leest u hier meer over. Ook ziet u diverse cijfers en teksten terug die een indruk geven van de andere zaken die in 2018 aandacht hebben gekregen.

Ik ben inmiddels ruim een jaar werkzaam binnen onze gemeente en kijk terug op een goed jaar. We hebben mooie vooruitgang geboekt op tal van terreinen. Zo was de uitkomst van het medewerkertevredenheidsonderzoek een mooie mijlpaal: over de volle breedte zijn onze medewerkers tevreden en is er ruimte om een volgende stap te zetten. We hebben de gemeenteraadsverkiezingen achter de rug, met als resultaat een nieuwe raad en nieuw college. In mei is voor het eerst een workshopweek georganiseerd voor en door de medewerkers. Een bijzonder initiatief van onze Gideonsbende, die zich sterkt maakt voor de cultuurwaarden in onze organisatie. In deze workshopweek werd de mogelijkheid geboden om op onorthodoxe wijze kennis te maken met diverse, minder alledaagse onderwerpen.

Daarnaast waren er diverse ontwikkelingen binnen onze afdelingen. De sociale pijler heeft na de jaren van decentralisatie haar werkprocessen verder geoptimaliseerd, is een succesvolle pilot gestart met het Bottom up doorontwikkelen van de afdeling en is ook op het punt van de uitvoering van de zorgtaken in control. De fysieke pijler heeft een forse toename te verwerken van ruimtelijke initiatieven en civiele projecten en heeft door middel van een regiemodel een integrale werkstructuur ingevoerd bij ruimtelijke initiatieven en IVOR als basis voor civiele projecten om deze grote klus in goede banen te leiden. Als rode draad door alle processen wordt er gewerkt aan de implementatie van de Omgevingswet. Daarnaast is er geïnvesteerd in een toekomstbestendig civiel en gebouwenbeheer en wordt handhaving uitgebreid met eigen BOA's. Ook de afdelingen bedrijfsvoering en concernstaf hebben mooie stappen gezet, wat onder andere zichtbaar is in een traject dat is gestart voor het optimaliseren van de financiële functie, het vormgeven aan nieuwe taken op het gebied van privacy en informatieveiligheid en het stimuleren van meer LEAN werkprocessen.

Al met al een jaar waarin veel stappen zijn gezet. Tegelijkertijd is dit ook een moment om vooruit te kijken. Het is mijn ambitie en drive om komend jaar nadrukkelijker dan voorheen invulling te gaan geven aan kwaliteitsmanagement. De ambitie om beter te willen worden, in alles.

Gerrit Stam
Gemeentesecretaris

ORGANISATIEONTWIKKELING

Er is een start gemaakt met strategische personeelsplanning. In 2018 hebben alle medewerkers deelgenomen aan sessies van hun eigen afdeling waarin die ontwikkelingen, en dus de uitdagingen die voor ons liggen, in kaart zijn gebracht. In 1 op 1 gesprekken met de leidinggevende is vervolgens de vertaalslag gemaakt naar wat dit voor de medewerker betekent: waar sta jij over drie jaar en wat vraagt dit van jouw vakmanschap, vitaliteit en verandervermogen? Boeiende en soms spannende, maar vooral zinvolle gesprekken. Deze inzichten hebben geleid tot acties op collectief, afdelings- en individueel niveau en worden de komende jaren opgepakt zodat we onze taak nu en straks goed kunnen uitvoeren.

Op organisatieniveau zijn in 2018 diverse stappen gezet om hier qua faciliteiten op aan te sluiten. De HR gesprekken, ofwel de gesprekken tussen medewerker en leidinggevende, zijn zodanig aangepast dat er vooral ruimte is voor het goede gesprek over de ontwikkeling van de medewerker. Daarnaast is het opleidingsbeleid herschreven naar een breder toepasbaar ontwikkelbeleid, waarin het accent ligt op de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de medewerker en de organisatie voor de ontwikkeling van de medewerker. In 2019 bouwen we dit verder uit, hierover leest u in de slotalinea's meer.

PERSONEEL

Kengetallen	Neder-Betuwe 2018	Neder-Betuwe 2017	Landelijk 20.000 - 50.000 inwoners <small>personeelsmonitor gemeenten 2017</small>
Aantal medewerkers per 31/12	135	127	-
Aantal FTE per 31/12	109	102	-
Percentage deeltijders per 31/12	67	69	48
Gemiddelde lengte dienstverband in jaren ¹	9	8	12,4
Gemiddelde leeftijd per 31/12	49	49	49
% man per 31/12	35	37	50
% vrouw per 31/12	65	63	50
Medewerkers in dienst getreden	12 (8,9%)	14 (11%)	10,4%
Medewerkers uit dienst getreden	7 (5,2%)	9 (7,1%)	8,1%
Percentage ziekteverzuim	4,2%	4,0%	5,3%
Aantal 0-verzuimers	38%	49%	45%
Opleiding en ontwikkeling in € per medewerker	€ 1.664	€ 1.811	€ 1.011

Financiële cijfers	Neder-Betuwe 2018	Neder-Betuwe 2017	Landelijk 20.000 - 50.000 inwoners <small>personeelsmonitor gemeenten 2017</small>
Personeelslasten ambtelijke organisatie	€ 6,94 miljoen (86%)	€ 6,52 miljoen (85%)	83%
Uitgaven inhuur derden ²	€ 1,16 miljoen (14%)	€ 1,19 miljoen (15%)	17%

Ons totale personeelsbestand is ten opzichte van 2017 licht gegroeid. Dit is overigens vergelijkbaar met de trend binnen de hele sector gemeenten: na een aantal jaren van daling neemt het aantal medewerkers en aantal FTE weer licht toe, onder meer vanwege nieuwe taken

¹ De gemeente Neder-Betuwe bestaat sinds 1 januari 2002

² Dit betreffen de uitgaven vanuit het budget inhuur derden. De inhuur die rechtstreeks wordt bekostigd vanuit andere budgetten en projecten, is hierin niet meegenomen.

die op gemeenten zijn afgekomen en het weer kunnen investeren na een aantal jaren van bezuiniging. Er is in het afgelopen jaar per medewerker € 1.664 geïnvesteerd in opleiding en ontwikkeling. Dit is iets minder dan in 2017, maar fors meer in vergelijking met de sector. Het percentage deeltijders bij onze gemeente ligt ruim boven het landelijk cijfer voor onze gemeenteklasse. Daarnaast verschilt de verhouding man/vrouw met de sector, binnen onze gemeente werken relatief veel vrouwen.

Personeel naar leeftijd in %	Neder-Betuwe 2018	Neder-Betuwe 2017	Landelijk 20.000 - 50.000 inwoners <small>personeelsmonitor gemeenten 2017</small>
< 25 jaar	1	1	1
25 - 35 jaar	9	11	11
35 - 45 jaar	24	22	22
45 - 55 jaar	32	29	32
55 - 60 jaar	14	18	17
≥ 60 jaar	21	18	16

De verschillen in de verdeling van medewerkers naar leeftijd met 2017 en met de landelijke cijfers zijn gering. Net als binnen de rest van de sector verwacht onze organisatie in de komende jaren een redelijk grote uitstroom van oudere medewerkers in verband met pensionering. Binnen onze afdelingen wordt ingespeeld op deze aanstaande vertrekken om de continuïteit te kunnen borgen. Dit doen we o.a. door in kaart te brengen aan welke werkzaamheden behoefte is, of processen anders ingericht kunnen worden, of we medewerkers in huis hebben die deze taken willen en kunnen doen of dat we een vacature openstellen. Hierdoor heeft pensionering dus een directe relatie met de vraag hoe we een toekomstbestendige formatie kunnen neerzetten.

Beloning

Personeel naar salarisschaal in %	Neder-Betuwe 2018	Neder-Betuwe 2017	Landelijk 20.000 - 50.000 inwoners <small>personeelsmonitor gemeenten 2017</small>
Schaal			
1 t/m 3	1	1	1
4 t/m 6	18	18	20
7 t/m 9	52	54	44
10 t/m 12	27	24	31
≥ 13	3	3	3
% medewerkers in maximum schaal	78	84	76

Vergeleken met 2017 is het aantal medewerkers dat het maximum van de salarisschaal heeft bereikt, gedaald. De verdeling van personeel naar salarisschaal is vrijwel gelijk aan 2017 en de verschillen met de cijfers uit de sector zijn niet erg groot.

Garantiebanen en werkervaringsplaatsen

In 2018 zijn twee structurele garantiebanen ingevuld. Bovendien zijn er extra middelen beschikbaar gesteld om vanaf 2019 nog een garantiebaan te kunnen realiseren. Daarnaast werkt de gemeente samen met Werkzaak Rivierenland (voorheen LANDER) op het gebied van schoonmaak door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Stages

Meer dan in vorige jaren zijn in 2018 stageplaatsen ingevuld. Onder andere binnen de sociale pijler en bedrijfsvoering hebben stagiaires meegelopen en ervaring opgedaan.

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Medewerkerstevredenheid

In 2018 is een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De uitkomsten laten zien dat de tevredenheid ten opzichte van 2015 aanzienlijk is gestegen, in de volle breedte van het onderzoek. Thema's als leiderschap en werkdruk, die in 2015 om aandacht vroegen, lijken geen issue meer te zijn. De totale resultaten stralen een zekere rust in de organisatie uit, waardoor er ruimte is om een volgende stap te zetten. Door middel van werkgroepen worden diverse thema's opgepakt, zoals integraal werken, klimaatbeheersing, communicatie en werkplekken.

Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid

De gemeente Neder-Betuwe hanteert een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid en heeft daarvoor een aantal jaren geleden ook het keurmerk 'mantelzorgvriendelijk werkgever' gekregen. Binnen onze gemeente is mantelzorg bespreekbaar, wordt er meegedacht in maatwerkoplossingen waar nodig en is er flexibiliteit met betrekking tot werktijden, werkdagen en de werkplek.

Cultuur

Op het vlak van cultuur, werksfeer en plezier zijn door de eerder genoemde Gideonsbende, maar ook door onze ondernemingsraad en personeelsvereniging in 2018 mooie activiteiten georganiseerd. Soms zelfs in gezamenlijk verband, zoals in de werkgroepen die naar aanleiding van het medewerkerstevredenheidsonderzoek ontstonden. Daarnaast zijn we gestart met een verbindingmarkt en lunchbijeenkomsten om de verbinding op inhoudelijk en persoonlijk vlak te blijven opzoeken. Deze initiatieven zullen in 2019 vanwege het succes worden herhaald. Geregeld worden bijeenkomsten in ons gemeentehuis zelfs muzikaal ondersteund door onze eigen huisband.

Arbobeleid

In 2018 is een risico-inventarisatie en -evaluatie uitgevoerd, waarvan een deel van de aandachtspunten inmiddels ook al is opgepakt. Daarnaast zijn onze arbodocumenten aangepast om deze aan te laten sluiten op de gewijzigde wetgeving.

Ziekteverzuim

Het gemiddeld verzuimpercentage bedroeg in 2018 4,2% en is dus minimaal gestegen ten opzichte van 2017. Een vergelijking met het verzuimcijfer uit de sector over 2018 kan nog niet worden gemaakt, omdat deze informatie nog niet beschikbaar is. Wel is het verzuim fors lager dan het cijfer uit de sector over 2017 (5,3%).

Agressie en geweld

Er zijn twee meldingen geweest met betrekking tot agressie en geweld. Beide meldingen betroffen verbale agressie, waar adequaat op is gereageerd. In 2019 krijgen alle medewerkers met klantcontact bovendien weer een training over het omgaan met agressie en geweld.

(Bijna) ongevallen

Er is in 2018 één melding gedaan van een ongeval met (beperkt) fysiek letsel. Het ongeval heeft niet geleid tot verzuim.

Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen heeft in 2018 geen meldingen ontvangen. De vertrouwenspersoon heeft in 2018 een presentatie aan het management gegeven over integriteit en ongewenste omgangsvormen.

Melden vermoeden misstand

Er zijn in 2018 geen meldingen vermoeden misstand gedaan.

Vooruitblik 2019

In 2019 bouwen we verder aan een vitale organisatie. We gaan invulling geven aan de ambitie om nog beter te willen worden en betrekken hierbij de hele organisatie. Daarnaast wordt een aantal concrete activiteiten opgepakt in het kader van de al eerder genoemde strategische personeelsplanning. Zo gaan we de mogelijkheid van coaching en loopbaanbegeleiding verder uitbouwen, investeren we in vitaliteit van medewerkers door laagdrempelig een aantal thema's onder de aandacht te brengen en zetten we bewuster in op het creëren van interne kansen voor medewerkers. In regioverband worden daarnaast de eerste contouren van een traineeship neergezet, waarin onze organisatie een van de trekkers is. Verder komt in 2019 de focus te liggen op arbeidsmarktcommunicatie, om ook voor toekomstige medewerkers zichtbaar te zijn en ons als gemeente te profileren als een aantrekkelijke ontwikkelgemeente. Tot slot worden ook de laatste voorbereidingen getroffen voor de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren.

Ten aanzien van de totale omvang van de personeelsbezetting en inhuur worden in 2019 slechts beperkte veranderingen verwacht. Er zal een lichte stijging van de personeelsbezetting optreden door o.a. nieuwe taken en knelpunten in de huidige bezetting. In de omvang van de inhuur wordt geen grote verandering verwacht.