

VOORWOORD

Bijna alles was in 2020 ineens anders. Een groot gedeelte van het jaar stond in het teken van corona en de impact van de pandemie op ieders leven. Zowel zakelijk als in de privésfeer hebben we met beperkingen te maken gehad waarvan we allemaal de gevolgen ervaren. Hoewel de huidige berichten over de ontwikkelingen hoopgevend zijn, valt te verwachten dat we nog wel enige tijd te maken zullen hebben met het virus dat ons leven voor een belangrijk deel bepaalt.

In 2020 werkten we ineens grotendeels vanuit huis. Dat was, zeker in het begin, improviseren. Zowel als het gaat om het digitaal werken, het op afstand van elkaar zijn, maar ook het eventueel moeten verzorgen van thuisonderwijs of zorgen voor de allerkleinsten die tijdelijk niet naar de opvang konden. Dat dit alles van grote invloed is geweest op de draagkracht van een ieder en dat dit om de nodige flexibiliteit vroeg, is duidelijk. Dit geldt ook voor de medewerkers die vanwege de aard van hun functie wél in het gemeentehuis aanwezig moesten zijn. De fysieke en vooral ook mentale belasting had (en heeft) impact op ons allemaal.

Uiteraard moesten de going concern taken, zoals de primaire dienstverlening, doorgang kunnen vinden. Maar met elkaar en met het college zijn verdere prioriteiten in het werk gesteld. De hoogste prioriteit kwam te liggen bij het beheersen van de coronacrisis, maar daarnaast ook bij het uitvoering geven aan een heroverwegingsoperatie, de invoering van de Omgevingswet, de totstandkoming van de Nota Sociaal Domein en een organisatieontwikkelingsproces. Enkele van deze zaken worden verderop in dit sociaal jaarverslag verder toegelicht.

Ik heb in 2020 vooral gezien dat we met elkaar **wendbaar** en **verbindend** waren – en nog steeds zijn. Deze begrippen geven uitdrukking aan hetgeen onze organisatie bij uitstek karakteriseert: we zijn in staat om ons snel te richten op veranderende omstandigheden. Denk daarbij aan de coronacrisis; we hebben direct gereageerd op de ontstane situatie. Dat is de kern van onze wendbaarheid. Maar we zien met elkaar ook kans om onder alle omstandigheden in contact te blijven, niet alleen met elkaar maar met name ook met onze inwoners, bedrijven en maatschappelijke organisaties. We hebben oog voor hun wensen en reageren daar adequaat op door in mogelijkheden en kansen te denken en niet in onmogelijkheden of bedreigingen.

Ongetwijfeld zijn we in Neder-Betuwe niet uniek met deze kernkwaliteiten van de organisatie. Maar het zijn wel *onze* kernkwaliteiten. En dat is iets om trots op te zijn.

Gerrit Stam
Gemeentesecretaris

ORGANISATIEONTWIKKELING

Het jaar 2020 heeft voor een groot gedeelte in het teken gestaan van de coronapandemie en wat dit – qua inhoud van het werk én de manier van werken – van ons als organisatie vroeg. Zoals in het voorwoord al is genoemd, bleken we **wendbaar** en **verbindend** te zijn.

Deze twee kernkwaliteiten staan centraal in het binnenkort vast te stellen strategisch HR-beleid 2021 t/m 2023. Het strategisch HR-beleid zal geen compleet andere weg inslaan dan de accenten die we in de afgelopen jaren hebben gelegd, maar ligt in het verlengde van waar we ons in de afgelopen jaren op hebben gericht:

- 1. Het goed toerusten van medewerkers om nu en in de toekomst hun werkzaamheden goed te kunnen uitvoeren**
Dit thema is in de afgelopen jaren vormgegeven door de start van het traject strategische personeelsplanning, het opstellen van en uitvoering geven aan het 'beleid ontwikkeling medewerkers', het stimuleren van interne mobiliteit en aanpassing van de HR-gesprekken met een focus op vakmanschap, vitaliteit en verandervermogen.
- 2. Het profileren van onze organisatie op de arbeidsmarkt als een aantrekkelijke ontwikkelgemeente en het waarmaken van deze ambitie**
Hiervoor hebben we een flinke stap gezet in onze arbeidsmarktcommunicatie door een 'werken bij' pagina te maken en het bewust inzetten van social media bij vacatures. Onze gemeente draagt uit dat we een organisatie zijn waarbij er ruimte is voor eigen inbreng, creativiteit en aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. Van nieuwe medewerkers en ingehuurd krachten horen we terug dat Neder-Betuwe een fijne gemeente is om voor te werken.

PERSONEEL

Kengetallen	Neder-Betuwe 2020	Neder-Betuwe 2019	Landelijk 20.000 - 50.000 inwoners personeelsmonitor gemeenten 2019
Aantal medewerkers per 31/12	150	142	-
Aantal FTE per 31/12	125	119	-
Percentage deeltijders per 31/12	64%	64%	49%
Gemiddelde lengte dienstverband in jaren ¹	8	8	12
Gemiddelde leeftijd per 31/12	49	48	48
Percentage man per 31/12	34%	35%	47%
Percentage vrouw per 31/12	66%	65%	53%
Medewerkers in dienst getreden	16 (11%)	28 (19,3%)	15,2%
Medewerkers uit dienst getreden	8 (5%)	18 (12,4%)	8,7%
Percentage ziekteverzuim	3,7%	4,7%	5,4%
Percentage 0-verzuimers	49%	56%	46%
Opleiding en ontwikkeling in € per medewerker	€ 1.539	€ 1.510	€ 988

Financiële cijfers	Neder-Betuwe 2020	Neder-Betuwe 2019	Landelijk 20.000 - 50.000 inwoners personeelsmonitor gemeenten 2019
Personeelslasten ambtelijke organisatie	€ 8,65 miljoen (83%)	€ 7,84 miljoen (80%)	82%
Uitgaven inhuur derden ²	€ 1,88 miljoen (17%)	€ 2,02 miljoen (20%)	18%

¹ De gemeente Neder-Betuwe bestaat sinds 1 januari 2002

Ons totale personeelsbestand is ten opzichte van 2019 licht gestegen. Dit komt doordat enkele functies die in 2019 nog vacant waren, in 2020 zijn ingevuld. Verder zien we dat het percentage deeltijders bij onze gemeente ruim boven het landelijk cijfer voor onze gemeenteklasse ligt. Daarnaast verschilt de verhouding man/vrouw met de sector: binnen onze gemeente werken relatief veel vrouwen.

Het gemiddeld verzuimpercentage bedroeg in 2020 3,7% en is gedaald ten opzichte van 2019. Vergeleken met 2019 is het percentage nul-verzuimers gedaald.

Er is in het afgelopen jaar per medewerker € 1.539 geïnvesteerd in opleiding en ontwikkeling. Dit is iets meer dan in 2019 en fors meer in vergelijking met de sector.

Personeel naar leeftijd in %	Neder-Betuwe 2020	Neder-Betuwe 2019	Landelijk 20.000 - 50.000 inwoners personeelsmonitor gemeenten 2019
< 25 jaar	2%	1%	2%
25 - 35 jaar	12%	12%	12%
35 - 45 jaar	20%	21%	20%
45 - 55 jaar	33%	34%	31%
55 - 60 jaar	13%	14%	17%
≥ 60 jaar	20%	17%	17%

De leeftijdsopbouw van onze medewerkers vertoont grote overeenkomsten met de landelijke cijfers voor onze gemeenteklasse. Ten opzichte van 2019 is de leeftijdsopbouw binnen onze gemeente niet noemenswaardig veranderd. De gemiddelde leeftijd is in 2020 licht gestegen, naar 49 jaar (dit was in 2019 48 jaar). In de komende jaren staan ons een aantal pensioneringen te wachten en daar wordt tijdig op geanticipeerd.

Beloning

Personeel naar salarisschaal in %	Neder-Betuwe 2020	Neder-Betuwe 2019	Landelijk 20.000 - 50.000 inwoners personeelsmonitor gemeenten 2019
Schaal			
1 t/m 3	1%	1%	1%
4 t/m 6	12%	12%	18%
7 t/m 9	47%	53%	45%
10 t/m 12	36%	30%	32%
≥ 13	3%	3%	3%
Percentage medewerkers in maximum van de schaal	66%	62%	71%

De verdeling van personeel naar salarisschaal toont lichte verschillen met 2019. Het percentage medewerkers in schaal 7 t/m 9 is licht gedaald en in schaal 10 t/m 12 licht gestegen. Dit kan (deels) verklaard worden door een aantal functieherwaarderingen. Ook is het aantal medewerkers dat het maximum van de salarisschaal heeft bereikt, vergeleken met 2019, licht gestegen. De verschillen met de cijfers uit de sector zijn kleiner geworden dan in 2019.

Garantiebanen, werkervaringsplaatsen en stages

In onze organisatie zijn, net als in 2019, drie garantiebanen ingevuld. Daarnaast werkt onze gemeente samen met Werkzaak Rivierenland op het gebied van schoonmaak door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook hebben er weer een aantal stagiaires binnen een aantal van onze pijlers stage gelopen.

² Dit betreffen de uitgaven vanuit het budget inhuur derden. De inhuur die rechtstreeks wordt bekostigd vanuit andere budgetten en projecten – en waarvan de functies geen onderdeel uitmaken van de personeelsstaat – is hierin niet meegenomen

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Medewerkerstevredenheid

Het laatste medewerkerstevredenheidsonderzoek is in 2018 uitgevoerd. In de jaren die daarop volgden zijn door middel van werkgroepen meerdere thema's opgepakt, zoals integraal werken, klimaatbeheersing, communicatie en werkplekken. In 2021 zal een eindevaluatie van het MTO 2018 worden gehouden en zal er vervolgens een nieuw MTO worden uitgevoerd.

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

Onze Gideonsbende, bestaande uit een vertegenwoordiging van medewerkers, zet zich voor en namens de organisatie in om cultuur, werksfeer en plezier te bevorderen. Door middel van maandelijkse thema's wordt hier op een ludieke manier aandacht aan geschonken en gevraagd van medewerkers. Ook onze Ondernemingsraad vindt het werkklimaat belangrijk en de personeelsvereniging stimuleert ontspanning. Daarnaast wordt de informele ontmoeting vanuit het management gestimuleerd en gefaciliteerd. Vanwege de coronapandemie hebben allerlei initiatieven en activiteiten overwegend online plaatsgevonden.

Arbobeleid

In 2019 zijn de laatste acties opgepakt die voortkwamen uit de risico-inventarisatie en -evaluatie die in 2018 is uitgevoerd. In 2020 is met name aandacht geschonken aan de arbeidsomstandigheden en voorzieningen met betrekking tot de thuiswerkplek. Daarnaast is het gemeentehuis "coronaproof" gemaakt.

Ziekteverzuim

Het gemiddeld verzuimpercentage bedroeg in 2020 3,7% en is gedaald ten opzichte van 2019. (4,7%). We kunnen nog geen vergelijking met het verzuimcijfer uit de sector over 2020 maken omdat deze informatie nog niet beschikbaar is. Wel is het verzuim fors lager dan het cijfer uit de sector gemeenten over 2019 voor de gemeenteklasse 20.000-50.000 inwoners (5,4%).

Agressie en geweld

Er zijn geen meldingen geweest met betrekking tot agressie en geweld.

(Bijna) ongevallen

Er is in 2020 één melding gedaan van een ongeval dat heeft geleid tot tijdelijk en beperkt fysiek letsel en een verzuimperiode van enkele weken.

Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen heeft in 2020 geen meldingen ontvangen.

Melden vermoeden misstand

Er zijn in 2020 geen meldingen vermoeden misstand gedaan.

VOORUITBLIK 2021

In het roerige jaar 2020 zijn we wendbaar en verbindend gebleken. Deze kwaliteiten willen we de komende jaren verder gaan uitbouwen. In 2021 gaan we als organisatie samen een organisatieontwikkelingsproces (de ‘doorontwikkeling’) starten. In dit proces zullen de volgende vragen centraal staan: waar staan we nu, wat zijn onze specifieke kwaliteiten en hoe kunnen we deze uitbouwen zodat we ook in de toekomst kunnen leveren wat van ons gevraagd wordt; kortom: wat is onze gezamenlijke visie op onze organisatie? Onder andere de twee kernkwaliteiten wendbaar en verbindend zullen verdere lading en betekenis krijgen.

Daarnaast is er een heroverwegingsoperatie gaande om een compleet pakket aan voorstellen en maatregelen in beeld te brengen waarmee Neder-Betuwe de balans kan houden tussen ambities en financiële mogelijkheden (een meerjarig sluitende begroting). Op dit moment is nog niet bekend welke gevolgen dat heeft voor werkzaamheden en de inzet van medewerkers.

Naast de doorontwikkeling en heroverwegingsoperatie spelen er binnen de organisatie diverse vraagstukken, zoals de transformatie in het sociaal domein en de invoering van de Omgevingswet. We realiseren ons dat er veel van onze organisatie en medewerkers gevraagd wordt. Daarom zijn we regelmatig met elkaar en met het bestuur in gesprek over ambities, wat dat van ons vraagt en wat mogelijk en realistisch is.

Het nieuwe strategisch HR-beleid haakt hierop aan door te onderstrepen dat we ons ervan bewust zijn dat een gezonde dosis ambitie goed is en dat we tegelijkertijd realiteitszin nodig hebben om hierin een goede balans te hebben en houden. Met andere woorden: voldoende uitdaging nastreven zonder over grenzen heen te gaan. Dit vraagt alertheid van ons allemaal: van medewerkers die loyaal en gedreven zijn, maar ook tegen grenzen aan kunnen lopen; van management en directie die bestuurlijke vraagstukken en ambtelijke capaciteit op een gezonde manier aan elkaar moeten verbinden.

Hiermee rekening houdend, willen we in 2021 en de jaren daarna inzetten op de volgende thema's:

- 1. Goed toegeruste medewerkers: duurzaam inzetbaar, wendbaar en verbindend**
Hiervoor besteden we onder andere aandacht aan strategische personeelsplanning, de ontwikkeling van medewerkers en vitaliteit.
- 2. Regionale samenwerking: wendbaar en verbindend**
Om als kleine zelfstandige gemeente goed te kunnen functioneren, zien we het belang in van samenwerking op die vlakken waarbij samen beter is dan alleen. Binnen de regio Rivierenland zoeken we daarom op diverse (HR-)terreinen de samenwerking op.
- 3. Een inspirerende, prettige en uitdagende werkomgeving en welbevinden van medewerkers**
We stimuleren dit o.a. in trajecten als de doorontwikkeling van de organisatie, een nieuw medewerkertevredenheidsonderzoek, verdere optimalisering en digitalisering van processen, maar ook in te spelen op behoeften en wensen op het gebied van werken – thuis en in het gemeentehuis – ná de coronapandemie.