

VOORWOORD

Ook het jaar 2021 stond voor het grootste deel in het teken van corona en hoe dit virus ons leven heeft bepaald. We hebben er allemaal op de een of andere wijze mee te maken gehad. Ik kan alleen maar trots zijn op de manier waarop we ons hier als organisatie en collega's op hebben weten aan te passen. De randvoorwaarden om thuis te kunnen werken zijn snel ingevuld. Waardering is op zijn plaats voor de collega's die onder moeilijke omstandigheden, door sociaal isolement of de taak om kinderen thuisonderwijs te geven, zich staande hebben weten te houden. En niet te vergeten voor de collega's die geen keus hadden omdat de aard van hun werk met zich meebracht dat zij altijd op kantoor aanwezig moesten zijn.

We konden in 2021 niet voorspellen wanneer ons werk weer "normaal" zou worden. Gelukkig zijn inmiddels vrijwel alle maatregelen met betrekking tot de coronapandemie ingetrokken. We koersen af op het hybride werken omdat het deels thuiswerken een vast onderdeel van ons werk zal blijven. Net als veel andere organisaties hebben wij ons voorbereid op het hybride werken en wat dit precies met zich mee zal brengen. Het gaat dan om de inrichting van ons gebouw, de benodigde ICT-voorzieningen en de manier waarop we praktisch invulling gaan geven aan het niet altijd op kantoor ons werk doen en wat dit betekent voor de samenwerking en het contact met collega's. Ik voel het als een uitdaging om in de loop van 2022 de Neder-Betuwse variant van het hybride werken te kunnen implementeren en optimaliseren.

Er is nog een belangrijk thema te noemen dat 2021 heeft gekleurd. En dat is de werkdruk, zo is onder meer uit het in 2021 gehouden medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) gebleken. Er is gaandeweg spanning ontstaan tussen enerzijds de draagkracht en anderzijds de draaglast van de organisatie. In 2021 zijn reeds inspanningen gedaan om daar meer balans in aan te brengen en dat zal in 2022 verder vorm moeten krijgen.

Het jaar 2021 kent gelukkig ook heel wat mijlpalen:

- er is veel inzet gepleegd rondom de mogelijke opvang van vluchtelingen in Dodewaard;
- de gemeenteraad heeft de nota sociaal domein vastgesteld en het komende jaar zal in het teken staan van de uitvoering van die nota;
- de voorbereiding van de invoering van de Omgevingswet is op een voortvarende wijze verder gebracht. Ook in dit geval met een indringend participatietraject;
- we zijn de 25.000 inwonergrens gepasseerd. Dit markeert dat we een groeiende gemeente zijn met de uitdagingen die dat met zich meebrengt, bijvoorbeeld in de sfeer van woning- en scholenbouw en mobiliteit;
- de beoordeling van onze financiële positie, zoals dat in beeld is gebracht door de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, met een score van 9 op een schaal van 10. Een score waar we terecht trots op mogen zijn.

In dit sociaal jaarverslag over 2021 gaan we in op verdere organisatieontwikkelingen, kengetallen m.b.t. personeel en de arbeidsomstandigheden en doen we een vooruitblik op 2022. Ik wens u en jullie veel leesplezier.

Gerrit Stam
Gemeentesecretaris

ORGANISATIEONTWIKKELING

Ook het jaar 2021 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. Er zijn in 2021 voorbereidingen getroffen voor het hybride werken, zodat we deze (deels) nieuwe manier van werken kunnen vormgeven zodra de maatregelen m.b.t. de coronapandemie dat toelaten. Het uitgangspunt daarbij is dat medewerkers daar werken waar zij hun werk het beste kunnen uitvoeren, rekening houdend met werk- en persoonlijke omstandigheden.

In 2021 is het strategisch HR-beleid 2021 t/m 2023 vastgesteld, welke voortborduurde op de accenten binnen het personeelsbeleid die in de jaren daarvoor al zijn gelegd. De hoofdthema's van het strategisch HR-beleid zijn: (1) goed toegeruste medewerkers: duurzaam inzetbaar, wendbaar en verbindend; (2) regionale samenwerking en (3) een inspirerende, prettige en uitdagende werkomgeving en welbevinden van onze medewerkers. Bij de uitwerking van deze thema's in diverse personeelsinstrumenten wordt aansluiting gezocht bij de twee kernkwaliteiten **wendbaar** en **verbindend**. In de komende jaren zal onder andere verder worden geïnvesteerd in vitaliteit van medewerkers en zal tevens een focus liggen op het aantrekken van nieuwe medewerkers binnen een krappe arbeidsmarkt.

PERSONEEL

| Kengetallen | Neder-Betuwe 2021 | Neder-Betuwe 2020 | Landelijk 20.000 - 50.000 inwoners personeelsmonitor gemeenten 2020 |
|---|-------------------|-------------------|--|
| Aantal medewerkers per 31/12 | 152 | 150 | - |
| Aantal FTE per 31/12 | 127 | 125 | - |
| Percentage deeltijders per 31/12 | 63% | 64% | 48% |
| Gemiddelde lengte dienstverband in jaren ¹ | 8 | 8 | 11,2 |
| Gemiddelde leeftijd per 31/12 | 48 | 49 | 48 |
| Percentage man per 31/12 | 33% | 34% | 47% |
| Percentage vrouw per 31/12 | 67% | 66% | 53% |
| Medewerkers in dienst getreden | 13 (9%) | 16 (11%) | 14,1% |
| Medewerkers uit dienst getreden | 12 (8%) | 8 (5%) | 9,6% |
| Percentage ziekteverzuim | 3,7% | 3,7% | 5,4% |
| Percentage O-verzuimers | 52% | 49% | 56% |
| Opleiding en ontwikkeling in € per medewerker | € 1.027 | € 1.539 | € 795 |

| Financiële cijfers | Neder-Betuwe 2021 | Neder-Betuwe 2020 | Landelijk 20.000 - 50.000 inwoners personeelsmonitor gemeenten 2020 |
|---|----------------------|----------------------|--|
| Personeelslasten ambtelijke organisatie | € 9,16 miljoen (82%) | € 8,65 miljoen (83%) | 82% |
| Uitgaven inhuur derden ² | € 1,98 miljoen (18%) | € 1,88 miljoen (17%) | 18% |

Ons totale personeelsbestand is ten opzichte van 2020 licht gestegen. Verder zien we dat het percentage deeltijders vrijwel gelijk is aan het jaar ervoor, maar bij onze gemeente wel 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.

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 – en waarvan de functies geen onderdeel uitmaken van de personeelsstaat – is hierin niet meegenomen

Het gemiddeld verzuimpercentage bedroeg in 2021 3,7% en is gelijk aan het verzuim in 2020. We kunnen nog geen vergelijking met het verzuimcijfer uit de sector over 2021 maken, omdat deze informatie nog niet beschikbaar is. Wel is het verzuim fors lager dan het cijfer uit de sector gemeenten over 2020 voor de gemeenteklasse 20.000-50.000 inwoners (5,4%). Vergeleken met 2020 is het percentage nul-verzuimers licht gestegen en ligt net onder het gemiddelde voor de sector.

Er is in het afgelopen jaar per medewerker € 1.027 geïnvesteerd in opleiding en ontwikkeling. Dit is ruim lager dan in 2020, maar nog wel fors meer in vergelijking met de sector. Een voorname reden van de beperktere investering is de coronapandemie geweest waardoor minder opleidingen zijn gevolgd.

| Personeel naar leeftijd in % | Neder-Betuwe 2021 | Neder-Betuwe 2020 | Landelijk 20.000 - 50.000 inwoners <small>personeelsmonitor gemeenten 2020</small> |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|---|
| < 25 jaar | 2% | 2% | 2% |
| 25 - 35 jaar | 15% | 12% | 12% |
| 35 - 45 jaar | 22% | 20% | 20% |
| 45 - 55 jaar | 30% | 33% | 31% |
| 55 - 60 jaar | 12% | 13% | 17% |
| ≥ 60 jaar | 18% | 20% | 17% |

De leeftijdsopbouw van onze medewerkers vertoont grote overeenkomsten met de landelijke cijfers voor onze gemeenteklasse, maar zowel ten opzichte van de sector als in vergelijking met de cijfers voor onze gemeente in 2020 stijgt het aantal medewerkers tot 45 jaar licht en daalt het aantal medewerkers van 45 jaar en ouder. De gemiddelde leeftijd is in 2021 licht gedaald, naar 48 jaar (dit was in 2020 49 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 2021 | Neder-Betuwe 2020 | Landelijk 20.000 - 50.000 inwoners <small>personeelsmonitor gemeenten 2020</small> |
|--|----------------------|----------------------|---|
| Schaal | | | |
| 1 t/m 3 | 1% | 1% | 1% |
| 4 t/m 6 | 12% | 12% | 18% |
| 7 t/m 9 | 45% | 47% | 45% |
| 10 t/m 12 | 39% | 36% | 32% |
| ≥ 13 | 4% | 3% | 3% |
| Percentage medewerkers in maximum van de schaal | 61% | 66% | 71% |

De verdeling van personeel naar salarisschaal toont lichte verschillen met 2020. 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 actualisaties van functieprofielen. Er wordt vanuit een aantal functies steeds meer gevraagd van medewerkers, hetgeen een hogere functieherwaardering tot gevolg heeft. Het aantal medewerkers dat het maximum van de salarisschaal heeft bereikt is, vergeleken met zowel 2020 als met de cijfers in de sector, gedaald. Dit kan eveneens worden verklaard door de herwaardering van een aantal functies en daarnaast door nieuwe instromers.

Garantiebanen, werkervaringsplaatsen, stages en traineeship

In onze organisatie zijn, net als in 2020, drie garantiebanen ingevuld. Daarnaast werkt onze gemeente samen met Werkzaak Rivierenland op het gebied van schoonmaak door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Verder was er in 2021 sprake van één werkervaringsplaats en hebben vier stagiaires binnen een aantal van onze pijlers stage gelopen. Daarnaast is op 1 januari 2021 samen met een groot deel van de andere gemeenten van Regio Rivierenland het Traineeship Rivierenland gestart. Dit levert een bijdrage aan het op gang brengen van dynamiek en vernieuwing bij de deelnemende gemeenten. De trainees krijgen de kans zich breed binnen de gemeenten te ontwikkelen en krijgen inzicht in de gemeente als potentiële werkgever. Het traineeship loopt ook na 2021 nog door.

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Medewerkerstevredenheid

In 2021 is een nieuw medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. Uit dit onderzoek kwam een aantal sterke punten naar voren: loyaliteit van medewerkers, het personeelsbeleid en de arbeidsomstandigheden. Ook gaf het onderzoek handvatten voor verbetering en is ervoor gekozen om in de komende periode centraal aan de slag te gaan met twee onderwerpen: de werkdruk en de digitale werkomgeving.

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. Ook konden medewerkers tijdens de coronapandemie van een verlofregeling gebruikmaken om hun kind onder werktijd te verzorgen omdat de kinderopvang gesloten was en/of thuisonderwijs te verzorgen voor hun schoolgaande kind.

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 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. Voor 2022 verwachten we deze weer meer fysiek te kunnen organiseren.

Arbobeleid

In 2021 is ten aanzien van het arbobeleid met name aandacht geschonken aan de arbeidsomstandigheden en voorzieningen met betrekking tot de thuiswerkplek. Daarnaast zijn in het gemeentehuis in het kader van het hybride werken diverse voorzieningen aangebracht. In 2022 zal een nieuwe risico-inventarisatie en -evaluatie worden uitgevoerd.

Agressie en geweld

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

(Bijna) ongevallen

Er zijn in 2021 twee meldingen gedaan van ongevallen; deze hebben geleid tot tijdelijk en beperkt fysiek letsel en een verzuimperiode van enkele weken.

Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen heeft in 2021 twee meldingen ontvangen. Eén melding betreft een integriteitskwesitie en één melding had betrekking op ongewenste omgangsvormen.

Melden vermoeden misstand

Er zijn in 2021 geen meldingen vermoeden misstand gedaan.

VOORUITBLIK 2022

We staan aan het begin van 2022 en blijven volop werken aan onze ambities. Dit doen we vanuit de volgende visie:

Neder-Betuwe is een eigenwijze en ambitieuze gemeente. We groeien de komende jaren door en hebben een duidelijke eigen identiteit. De organisatie zet zich in voor inwoners met goede dienstverlening, uitgevoerd door een krachtige en flexibele werkorganisatie die proactief en klantgericht is. We hebben een goede financiële positie, werken slim samen met gemeenten in de regio, en werken van buiten naar binnen. We gaan daarbij uit van de vraag vanuit de samenleving. De groei van onze gemeente en de toename van de complexiteit van de opgaven brengen met zich mee dat we continu oog hebben voor onze toekomstbestendigheid. We werken aan een wendbare en verbindende organisatie met een open cultuur. We stellen onze negen cultuurwaarden hierbij centraal.

Vanuit deze visie wordt in 2022 aan de volgende organisatiedoelen gewerkt:

- 1. We investeren in het 'motorblok' van onze organisatie**
Dat wil zeggen dat we onze basis verder op orde maken en ons daarbij vooral focussen op financiën & control, ICT & informatiemanagement en communicatie.
- 2. We werken aan de doorontwikkeling van de organisatie en onze werkwijze**
Dit doen we door de aandachtspunten vanuit het MTO uit te voeren en verder in te zetten op onze kernwaarden wendbaar en verbindend. Ook investeren we in opdrachtgever- en opdrachtnemerschap, opgavegericht en programmatisch werken en projectmatig werken.
- 3. We zorgen voor een goed bestuurlijk en ambtelijk samenspel in de nieuwe raadsperiode**
We dragen bij aan een haalbaar en uitvoerbaar coalitieprogramma dat wordt vertaald naar P&C documenten en andere beleidsdocumenten, we 'vertalen' het regeerakkoord naar lokaal niveau en organiseren inwerkavonden voor de nieuwe gemeenteraad.
- 4. We zetten in op de toekomstbestendigheid van de organisatie**
Dit doen we allereerst door de regionale samenwerking verder te versterken. Daarnaast streven we naar een goede aansluiting van de formatie van de organisatie en span of control van het management op alle werkzaamheden van de organisatie.