

Sociaal jaarverslag 2022

Een wendbare en verbindende organisatie

VOORWOORD

2022 was een jaar waarin we steeds vaker naar kantoor konden gaan, weer vaker in groepen konden samenkomen en het leven langzaam maar zeker minder beperkingen kende. Tegelijkertijd merkten we dat de coronajaren hun impact hebben gehad op onze manier van werken en op de onderlinge verbinding. Er zijn andere crises en onzekerheden voor in de plaats gekomen. Tegelijkertijd is het in onze gemeente in 2022 relatief rustig geweest. De verkiezingen verliepen probleemloos, er is snel een nieuwe coalitie gevormd en het coalitieprogramma is vlot tot stand gebracht. Het college kon, met inzet vanuit de ambtelijke organisaties, voorstellen aan de raad doen op het gebied van o.a. wonen, de omgevingsvisie, bestemmingsplannen, uitvoeringsplannen voor het sociaal domein, een multifunctioneel centrum en de teruggave van precariogelden.

Een belangrijke mijlpaal in 2022 was de budgettaire ruimte die in de begroting 2023 is vrijgemaakt voor een forse uitbreiding van onze formatie, om het hoofd te kunnen bieden aan alle opgaven waar we voor staan. Inmiddels zijn we al een eind op weg in 2023 en zijn we behoorlijk goed in staat gebleken om nieuwe medewerkers te verwelkomen.

Ook op andere vlakken is en wordt in de ontwikkeling van de ambtelijke organisatie geïnvesteerd, waaronder in de aansturing en verdere inrichting van de pijler bedrijfsvoering, het centraliseren van het controlteam, het doorontwikkelen van het opgavegericht en programmagestueerd werken, het verder vormgeven van het hybride werken en het geven van een invulling van het thema vitaliteit.

Wat onze organisatie kenmerkt is dat we het werk mét elkaar doen, dat we loyaal zijn, de sfeer goed is en we op allerlei vlakken ontwikkelkansen bieden. Tegelijkertijd was en is de werkdruk voelbaar en is het verzuim in 2022 ten opzichte van de jaren mede daarvoor gestegen. We realiseren ons daarom des te meer hoe zuinig we op onze mensen moeten zijn en proberen dat ook merkbaar te doen.

In dit sociaal jaarverslag over 2022 zoomen we in op verdere organisatieontwikkelingen, diverse kengetallen en de arbeidsomstandigheden. Ook werpen we een blik vooruit op 2023. Ik wens u en jullie veel leesplezier.

Gerrit Stam
Gemeentesecretaris

ORGANISATIEONTWIKKELING

2022 stond minder in het teken van corona en meer in het teken van het versterken van de organisatie. Neder-Betuwe kenmerkt zich als een eigenwijze en ambitieuze gemeente, met loyale en betrokken medewerkers. Tegelijkertijd was de druk op de ambtelijke organisatie al langere tijd voelbaar. Dit heeft in 2022 geresulteerd in extra tijdelijke financiële middelen voor een aantal formatieve knelpunten. Ook zijn de nodige inspanningen geleverd om tot een voorstel te komen om de formatie vanaf 2023 structureel uit te breiden, zodat we op diverse fronten verder kunnen investeren. Met dank aan het college en de gemeenteraad is hiervoor per 2023 budgettaire ruimte vrijgemaakt en stond een groot deel van de tweede helft van 2022 in het teken van planvorming voor een goede invulling hiervan en de voorbereidingen van een wervingscampagne. Medio november konden de eerste vacatures worden uitgezet én voor het einde van het jaar waren de eerste nieuwe collega's al aangenomen.

Uitdrukkelijk is ook geïnvesteerd in de pijler bedrijfsvoering om dit organisatieonderdeel toekomstbestendiger te maken. Met ieders inbreng is een plan tot stand gekomen om de inrichting, aansturing en versterking van de pijler vorm te geven. Eind 2022 zijn knopen over de structuur doorgehakt en vanaf 2023 kan hierop verder worden doorgebouwd door o.a. te investeren in verdere verbinding en samenwerking binnen en tussen de teams, jaarplannen, een projectenkalender en het leiderschap (zowel van het management als van medewerkers).

Ook zijn in 2022 weer de eerste organisatiebijeenkomsten georganiseerd om de onderlinge verbinding, die onze gemeente zo kenmerkt maar waar corona ook flink impact op heeft gehad, te versterken. Door middel van o.a. lunchbijeenkomsten, afdelingssamenkomsten, het delen van successen en de kerstbijeenkomst kon hier weer vorm aan worden gegeven.

PERSONEEL

Kengetallen	Neder-Betuwe 2022	Neder-Betuwe 2021	Landelijk 20.000 - 50.000 inwoners personeelsmonitor gemeenten 2022
Aantal medewerkers per 31/12	154	152	-
Aantal FTE per 31/12	127	127	-
Percentage deeltijders per 31/12	62%	63%	48%
Gemiddelde lengte dienstverband in jaren ¹	7,7	8	11,3
Gemiddelde leeftijd per 31/12	49	48	47
Percentage man per 31/12	32%	33%	45%
Percentage vrouw per 31/12	68%	67%	55%
Medewerkers in dienst getreden	10%	9%	17%
Medewerkers uit dienst getreden	10%	8%	8,4%
Percentage ziekteverzuim	6,3%	3,7%	6,7%
Percentage 0-verzuimers	34%	52%	44%
Opleiding en ontwikkeling in € per medewerker	€ 813,-	€ 1.027	€ 1.045

Financiële cijfers	Neder-Betuwe 2022	Neder-Betuwe 2021	Landelijk 20.000 - 50.000 inwoners personeelsmonitor gemeenten 2022
Personeelslasten ambtelijke organisatie	€ 9,59 miljoen (78%)	€ 9,16 miljoen (82%)	82%
Uitgaven inhuur derden ²	€ 2,73 miljoen (22%)	€ 1,98 miljoen (18%)	18%

¹ De gemeente Neder-Betuwe bestaat sinds 1 januari 2002; in dit cijfer zijn de dienstverbanden bij voorgangers van onze gemeente niet meegenomen

De voornaamste veranderingen ten opzichte van 2021 zijn de hoogte van het verzuim en de investering in opleiding en ontwikkeling. Het gemiddeld verzuim bedroeg in 2022 6,3% en is daarmee fors gestegen ten opzichte van het verzuim in 2021 (3,7%). Ook zien we een flinke daling van het percentage nul-verzuimers. Uit sector- en landelijke cijfers valt op te maken dat over vrijwel de gehele linie organisaties in 2022 te maken hadden met een behoorlijk forse stijging in het verzuim.

De investering in opleiding en ontwikkeling is in 2022 lager geweest dan in 2021. We zagen dat medewerkers meer aan seminars en kortere opleidingen deelnamen in plaats van meerjarige opleidingen. Mogelijk heeft de ervaren werkdruk als een drempel gewerkt. De sectorcijfers laten echter zien dat bij gemeenten gemiddeld genomen meer aan opleidingen is uitgegeven dan in eerdere jaren. Voor onze gemeente is de verwachting dat er in 2023 naar verwachting weer meer geïnvesteerd worden, o.a. in onboarding en trainingen die aansluiten op onze concerndoelen.

Personeel naar leeftijd in %	Neder-Betuwe 2022	Neder-Betuwe 2021	Landelijk 20.000 - 50.000 inwoners personeelsmonitor gemeenten 2022
< 25 jaar	1%	2%	2%
25 – 35 jaar	17%	15%	15%
35 – 45 jaar	21%	22%	21%
45 – 55 jaar	28%	30%	28%
55 – 60 jaar	15%	12%	16%
≥ 60 jaar	17%	18%	18%

Voor de groep medewerkers die vanwege de naderende AOW-leeftijd in de komende jaren zal uitstromen, brengen we tijdig in beeld wat er nodig is voor een goede opvolging.

Beloning

Personeel naar salarisschaal in %	Neder-Betuwe 2022	Neder-Betuwe 2021	Landelijk 20.000 – 50.000 inwoners personeelsmonitor gemeenten 2022
Schaal			
1 t/m 3	1%	1%	1%
4 t/m 6	9%	12%	17%
7 t/m 9	48%	45%	46%
10 t/m 12	39%	39%	33%
≥ 13	3%	4%	3%
Percentage medewerkers in maximum van de schaal	58%	61%	65%

De verdeling van personeel naar salarisschaal toont minimale verschillen met 2021.

Garantiebanen, werkervaringsplaatsen, stages en traineeship

In onze organisatie waren, net als in 2021, drie garantiebanen ingevuld. Eén garantiebaan is in de loop van dat jaar vrijgekomen en daar zoeken we in of na 2023 een invulling voor. Daarnaast werkt onze gemeente samen met Werkzaak Rivierenland op het gebied van schoonmaak door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We kenden in 2022 ook een werkervaringsplaats, een stageplaats en een trainee vanuit het traineeship Regio Rivierenland.

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

In 2022 is als gevolg van de uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uit 2021 een verdiepend onderzoek uitgevoerd naar de werkdruk binnen onze gemeente. De druk bleek vooral binnen beleidsfuncties en het management voelbaar. De uitkomsten van dit onderzoek hebben binnen alle organisatieonderdelen aandacht gehad en hebben mede geleid tot budgettaire ruimte binnen de begroting 2023 om formatie-uitbreiding te realiseren. Voor het invullen van de vacatures is een wervingscampagne opgezet waarvoor aan onze medewerkers is gevraagd wat Neder-Betuwe uniek maakt. Onze medewerkers zijn vooral blij met een saamhorigheidsgevoel, ze ervaren flexibiliteit, betrokkenheid en korte lijnen en typeren de werkcultuur als een gezellige sfeer, met behulpzame collega's die betrokken zijn bij elkaar en bij de onderwerpen die relevant zijn.

Mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid

De gemeente Neder-Betuwe hanteert een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid en heeft daarvoor het keurmerk 'mantelzorgvriendelijk werkgever'. 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 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 en formele ontmoeting vanuit het management gestimuleerd en gefaciliteerd. Gelukkig konden in 2022 weer de nodige fysieke activiteiten plaatsvinden.

Arbobeleid

In 2022 zijn de eerste voorbereidingen getroffen voor de uitvoering van een risico-inventarisatie en evaluatie in 2023. Ook is een vervolgstap gezet in de doorontwikkeling van het hybride werken en dat zal in de komende jaren verder gestalte krijgen.

Agressie en geweld, (bijna) ongevallen en meldingen vermoeden misstand

Er zijn in 2022 geen meldingen geweest met betrekking tot agressie en geweld, (bijna) ongevallen en vermoeden van een misstand.

Vertrouwenspersoon

Er is in 2022 drie keer een beroep gedaan op de vertrouwenspersoon integriteit en ongewenste omgangsvormen. Dit heeft in geen van de gevallen geleid tot een formele klacht.

VOORUITBLIK 2023

Ook in 2023 blijven we 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 staat ons in 2023 (weer) het nodige te doen. De organisatie van Neder-Betuwe staat aan de lat voor een goede dienstverlening en de realisatie van een hoop ambities, plannen en ontwikkelingen. Vraagstukken worden groter en complexer en ontwikkelingen gaan steeds sneller. We hebben grote opgaven voor een relatief kleine gemeente.

We zetten daarom in 2023 in op een toekomstbestendige organisatie, die wendbaar is – zodat we goed kunnen blijven inspelen op wat de samenleving van ons vraagt – en die verbindend is – zodat we samen de beste oplossingen bedenken. Ook willen we een aantrekkelijke werkgever zijn, zodat mensen hier willen (blijven) werken. We werken hiervoor aan een vijftal pijlers:

1. Organisatie goed toerusten; basis op orde
2. Nieuwe werkwijzen ontwikkelen
3. Bestuurlijk-ambtelijk samenspel goed organiseren
4. Menskracht organiseren
5. Ruimte voor onverwachte ontwikkelingen

Daarmee creëren we voorwaarden voor een goede uitvoering van onze grote opgaven: de verdere voorbereiding van de omgevingswet, de uitvoering van het Programma Klimaat en Duurzaamheid en het Programma Wonen, het realiseren van het accommodatiebeleid en onderwijshuisvesting, het uitvoeren van de uitvoeringsprogramma's Sociaal Domein en het opzetten en uitvoeren van een visie op dienstverlening.