

Sociaal jaarverslag 2019







Voorwoord directie

De gemeente Lingewaard is een mooie gemeente tussen de rivieren, met mooie kernen en veel groene ruimte. De afstand naar Arnhem en Nijmegen is kort, met een reeks aan voorzieningen. Daarmee is onze gemeente aantrekkelijk om te wonen en te recreëren. Het is een omgeving waarin het ook prettig werken is voor de medewerkers van de gemeentelijke organisatie.

We willen een organisatie zijn, die veerkrachtig en daadkrachtig is en vooral de dienstverlening aan onze inwoners centraal stelt. Daar hebben we ook in 2019 het hele jaar aan gewerkt.

Het jaar 2019 was voor de gemeentelijke organisatie het jaar na de brand in het gemeentehuis. In de maanden na de brand van augustus 2018 hebben we onze veerkracht en daadkracht getoond. We hebben er alles aan gedaan om de dienstverlening aan onze inwoners zo goed mogelijk door te zetten. Bij de start van 2019 hadden we allemaal weer een werkplek. Deels in het gemeentehuis zelf, maar voor het grootste deel in tijdelijke units rond het kasteel. Onze medewerkers werken goed en flexibel vanuit de tijdelijke huisvesting.

We zijn sterk betrokken bij de ontwikkelingen in de samenleving. We zijn daarbij steeds bezig onze dienstverlening te verbeteren. In onze communicatie met inwoners houden we nadrukkelijk rekening met mensen die minder gemakkelijk gebruik kunnen maken van bestaande communicatiekanalen. We doen ons best om een inclusieve organisatie te zijn. We zorgen er voor, dat ook mensen die moeilijker aan werk komen op de arbeidsmarkt wel bij ons kunnen komen werken. Daar zijn wij als directie trots op. Met de foto's in het sociaal jaarverslag laten we dat zien!

In het personeelsbeleid besteden we nadrukkelijk aandacht aan de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Dan gaat het om goede werkomstandigheden voor iedereen en daarnaast ook om maatwerk, waarbij we medewerkers ondersteunen om ook in soms lastige omstandigheden hun werk te blijven doen.

Kortom, een gemeente waar het prettig wonen en werken is. Een organisatie en medewerkers die iedere dag bezig zijn om goede dienstverlening te bieden en verder te verbeteren. In dit sociaal jaarverslag geven we een beeld van het jaar 2019.

Directie
Jan Wijnia en Martijn van Kooij

We komen in beweging!

Duurzame inzetbaarheid is de kern van ons personeelsbeleid. We geven onze medewerkers de kans om zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen. We faciliteren medewerkers in het volgen van studies, opleidingen en trainingen. En, we stimuleren medewerkers om nieuwe taken en functies uit te proberen. Dat is leuk en belangrijk. Niet alleen voor jou als medewerker, maar ook voor de organisatie. We gaan met zijn allen later met pensioen. Daarom is het nog belangrijker om op een gezonde en aangename manier te werken. Zo blijven we met zijn allen vitaal en duurzaam inzetbaar.

Lingewaardse definitie

We hebben aan ieder team gevraagd om input te leveren voor ons duurzame inzetbaarheidsbeleid. In 2019 hebben we deze input samen met medewerkers, teammanagers en de ondernemingsraad verwerkt in een Lingewaardse definitie: medewerkers en de organisatie werken samen doorlopend aan werkgelegenheid tijdens een loopbaan. Een belangrijk element uit deze definitie is de gezamenlijke verantwoordelijkheid. Als werkgever faciliteren we waar mogelijk en medewerkers pakken kansen wanneer die zich voordoen!

**Medewerkers en de organisatie
werken samen doorlopend
aan werkgelegenheid tijdens een loopbaan.**

We stappen zoveel mogelijk af van payroll

We vinden het belangrijk om medewerkers te binden en te boeien. Daarom hebben we ervoor gekozen om zoveel mogelijk af te stappen van payrollovereenkomsten. We willen medewerkers zoveel mogelijk opnemen in de organisatie en de bedrijfscultuur. Het aanbieden van contracten bij de gemeente past daar perfect bij. Hiermee voldoen we ook direct aan de strengere wetgeving van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB).

We kiezen speerpunten

De komende jaren zorgen we er samen voor dat we duurzaam inzetbaar worden en blijven. Dit is een lang proces. Een proces dat met vallen en opstaan gaat. We kiezen voor een aantal extra speerpunten en gaan daar gericht mee aan de slag. Ook bouwen we onze huidige activiteiten verder uit, zoals het [generatiepact](#), de [interne arbeidsmarkt](#), [opleidingen en trainingen](#), [werkervaringsplaatsen](#) en [gezondheids- en welzijnsinterventies](#).





Veranderingen volgen elkaar steeds sneller op. De complexiteit neemt toe. De overheid 'gaat over' steeds meer aspecten van het dagelijks leven van inwoners. Vragen van inwoners en ondernemers zijn meer divers. Dat vraagt een andere manier van (samen)werken van onze organisatie én de medewerkers die hierin werken. Door het directie- en managementteam zijn eind 2019 speerpunten benoemd om de ambtelijke organisatie klaar te maken voor de toekomst.

De meeste speerpunten zijn langer lopende trajecten. Wat ze gemeen hebben is dat ze een andere manier van denken en werken van medewerkers vragen. Denken en werken vanuit het perspectief van de inwoner en ondernemer. We lichten er enkele aspecten uit die met name gericht zijn op personeel.

In 2019 verbeterden we onze dienstverlening vanuit zeven leidende principes. We zijn gestart met klantetrajecten. Hiermee kunnen we onze samenleving ('klanten') nog beter begrijpen. Van daaruit verbeteren we dan onze (dienstverlenings-)processen. Om onze communicatie te verbeteren maakten we optimaal gebruik van signalen die we kregen vanuit inwoners, ondernemers en andere organisaties. In het sociaal domein hebben we de organisatie meer gevormd rondom de leefwereld van de inwoner: gebiedsgericht in

Speerpunten 2019

- Project Effectieve dienstverlening
- Procesgericht werken
- Gebiedsgericht werken
- Integrale opdrachtgevers-/opdrachtnemerschap
- Project Zo werken wij in Lingewaard
- Transformatie sociaal domein
- Programma Implementatie Omgevingswet
- HR-agenda uitvoeren
- Communicatieagenda uitvoeren

plaats van disciplinegericht. Dit is een proces (geweest) van jaren en we zijn er nog niet. We moeten vooral uitgaan van de inwoner, zijn leefwereld en zijn behoeften in plaats van de (on-) mogelijkheden van wet- en regelgeving. Daar blijven we de komende jaren aan werken.

We zijn met enkele teams gestart met strategische personeelsplanning. Met behulp van dit instrument willen we ons gestructureerd voorbereiden op de toekomst. Welke gebieden vragen om ontwikkeling of aanpassing om ook in de toekomst onze inwoners en ondernemers goed van dienst te kunnen zijn. Hoe kunnen we dat bereiken? Welke kennis en competenties is daar voor nodig? In 2019 zijn we gestart met een pilot in het sociaal domein. Dit proces in 2019 nog niet afgerond en krijgt zijn vervolg in 2020.

Inclusieve organisatie



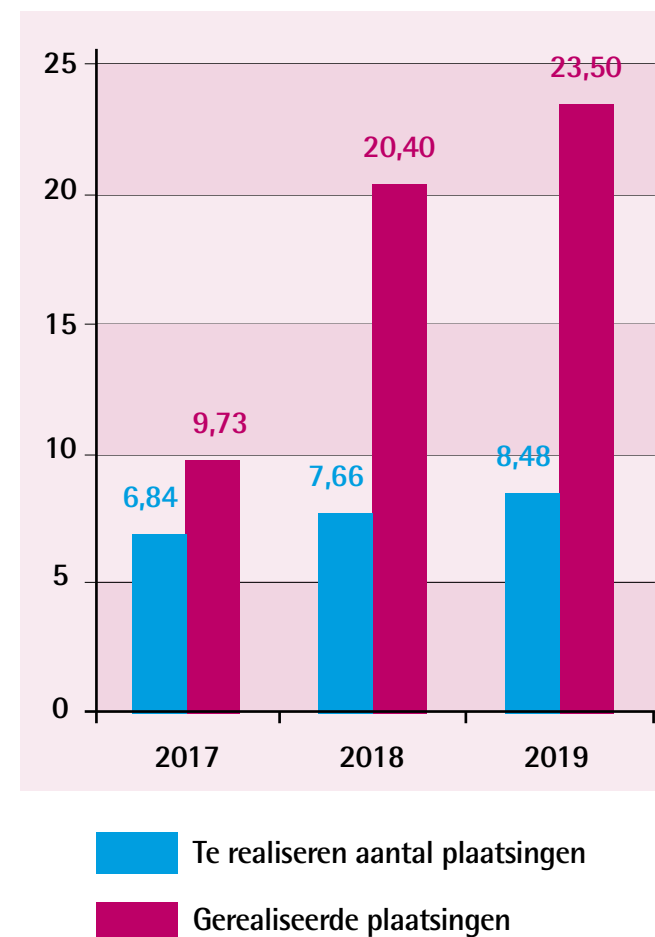
Een inclusieve organisatie, dat is wat we willen zijn. En dat kan ook, want het zit in ons DNA. We merken dat er veel draagvlak is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op te nemen in onze organisatie. Veel medewerkers bieden zich ook aan om op te treden als interne jobcoach. We hebben 12 nieuwe jobcoaches opgeleid in 2019, daar zijn we trots op!

Afstand tot de arbeidsmarkt

We willen graag dat onze organisatie een afspiegeling is van de lokale bevolking. Een inclusieve organisatie draagt hier aan bij. Er zijn veel mensen afstand tot de arbeidsmarkt. We focussen ons dus ook niet alleen op de banenafpraak. Zo hebben we in 2019 voor het eerst een functie gecreëerd voor een statushouder. Continue aandacht voor inclusie is belangrijk. Dit maakt dat we hier steeds bewuster over nadenken. Een inclusief personeelsbestand zorgt er uiteindelijk voor dat we ons beter kunnen verplaatsen in de leefwereld en problemen van onze inwoners. Daarmee wordt ook onze dienstverlening inclusief.

Voorbeeldfunctie

Als gemeente hebben we een voorbeeldfunctie in de maatschappij. We gaan daarom ook niet alleen voor korte tijdelijke plaatsingen. We proberen medewerkers structureel en duurzaam op te nemen in de organisatie en formatie. En daar zijn we succesvol in. In 2019 hebben we 23,5 plaatsingen gerealiseerd. Helaas is het niet gelukt om in 2019 meer plaatsingen te realiseren boven het niveau van schaal 9. We onderzoeken hoe we dit kunnen verbeteren. Hier komen we in 2020 op terug!



Interview Emile en Joyce

Door een inclusieve organisatie te zijn, wil gemeente Lingewaard andere organisaties stimuleren. Emile van Nassau, P&O-adviseur en projectleider 'Inclusieve Organisatie' bij gemeente Lingewaard: "We willen laten zien dat je vanuit een maatschappelijke rol perspectief kan bieden aan mensen, zodat zij mee kunnen doen in de samenleving." Iemand die vanuit de gemeente een duurzame plaatsing heeft gekregen is Joyce. Zij is via een stage terecht gekomen bij gemeente Lingewaard en werkt nu als consulent sociaal domein, waarbij ze anderen ondersteunt in het zoeken naar werk.



Joyce vertelt: "Het werken bij gemeente Lingewaard is voor mij net zo belangrijk als het zelf kunnen kiezen wat ik op mijn brood wil. Ik vind het heerlijk om naar mijn werk te gaan, omdat ik daar het gevoel krijg dat mijn beperkingen niet op de voorgrond staan. Het geeft mij een gevoel van eigenwaarde en de organisatie denkt echt met mij mee. Zo ben ik nu bezig met een opleiding tot jobcoach. Deze rol spreekt mij enorm aan en hier zie ik mij in de toekomst zeker verder in groeien. Gemeente Lingewaard biedt mij ook de kansen en opleidingen om dit mogelijk te maken", aldus Joyce.

Het werken bij gemeente Lingewaard is voor mij net zo belangrijk als het zelf kunnen kiezen wat ik op mijn brood wil

Duurzame plaatsingen kunnen volgens Emile van Nassau alleen gerealiseerd worden als er goede interne jobcoaching aanwezig is. Een interne jobcoach is een aanspreekpunt binnen de organisatie waar de medewerker altijd terecht bij kan. De organisatie doet dit door medewerkers op te leiden, die zich vrijwillig aanmelden. Ook zijn de P&O-adviseurs opgeleid tot interne jobcoach en/of loopbaancoach. "Het mooie van gemeente Lingewaard is dat er van nature veel draagvlak aanwezig is om mensen kansen te bieden. Dat betekent dat wij bereid zijn om vacatures aan te passen aan de kandidaat, om zo een duurzame plaatsing te realiseren. Het gaat hierbij om maatwerk op persoonsniveau. We gaan uit van wat iemand kan en kijken niet naar wat iemand niet kan", aldus Emile van Nassau.

Emile van Nassau vertelt: "We kijken ook naar de toekomst. Zo bieden we medewerkers trainingen aan die gericht zijn op het ontwikkelen van de werknemersvaardigheden, zodat ze de kansen in het huidige of toekomstig werk kunnen vergroten. Een inclusieve organisatie betekent dat je continu

We kijken ook naar de toekomst. Zo bieden we medewerkers trainingen aan die gericht zijn op het ontwikkelen van de werknemersvaardigheden, zodat ze de kansen in het huidige of toekomstig werk kunnen vergroten.

in beweging bent. We besteden bij grote projecten, zoals NEXTgarden, ook veel aandacht aan inclusie. Het is mooi om mensen hoop te geven door ze een kans te bieden. We willen graag onze kennis delen om ook op die manier andere organisaties en bedrijven te inspireren. Op die manier werken we allemaal samen aan een inclusieve samenleving."

Gepubliceerd op www.ondernemersbelang.nl

Zo werken we in Lingewaard

We zijn begonnen met de herbouw van ons gemeentehuis. Dit geeft ons de kans om het flexibele kantoorconcept van 2012 door te ontwikkelen. Uit verschillende interne onderzoeken blijkt dat medewerkers een tekort aan soorten werkplekken ervaren.

In 2019 hebben we nagedacht hoe we dit kunnen oplossen. Ons nieuwe kantoor wordt ingericht op basis van het concept "Zo werken wij in Lingewaard". Dat betekent dat er meerdere soorten werkplekken zijn en dat je jouw werkplek afstemt op het soort werk dat je uitvoert. Dat kunnen er dus meerdere per dag zijn. Op die manier maken we slimmer en efficiënter gebruik van de beschikbare ruimte in ons pand. Hieronder vind je een overzicht van de beschikbare soorten werkplekken en welke type activiteit daarbij hoort.

	Werken	Praten	Bellen	Samenwerken	Rustig praten	Overleg met collega's	Overleg met externen	Brainstormen
Standaard werkplek	X	X	X					
Samenwerkplek		X		X				X
Stilte werkplekken	X							
Concentratie werkplek	X		X					
Belplek			X					
Aanlandplek	X				X			
Werkplein	X	X	X	X				
Vergadercentrum						X	X	
Scrumruimte				X				X



Om te zorgen dat "Zo werken we in Lingewaard" een succes wordt, is het belangrijk dat we elkaar helpen en elkaar aanspreken op houding en gedrag. Zo kan iedereen prettig werken op een manier die past bij zijn of haar taken. In 2020 gaan we onze medewerkers informeren over "Zo werken we in Lingewaard".



Vitaliteit en ARBO

Duurzame inzetbaarheid gaat niet alleen over competentieontwikkeling en blijven in je vakgebied. Het gaat ook over gezondheid, veiligheid en welzijn op ieder moment van een loopbaan. Daarom hebben we in 2019 ons Allemaal Vitaal-programma uitgebreid met lifestyle-programma's. Deze programma's zijn gericht op het duurzaam verbeteren van de lichamelijke en mentale gezondheid van medewerkers.

Vitaliteitsprogramma

We hebben diverse programma's aangeboden binnen het lifestyle-programma. De onderwerpen die aan bod kwamen waren voeding, slaapgedrag, alledaags bewegen en omgaan met stress. In workshops hebben experts kennis overgedragen en handvatten aangereikt. Daardoor konden medewerkers op een laagdrempelige manier hun lichamelijke en mentale gezondheid verbeteren. Iedere workshop was volledig volgeboekt. Dat betekent dat er 100 medewerkers gewerkt hebben aan hun gezondheid.

Ziekteverzuim

- **2019 = 5,69%**
(kort verzuim 5,01% - lang verzuim 0,68%)
- **2018 = 5,51%**
(kort verzuim 4,72% - lang verzuim 0,79%)
- **2017 = 5,39%**
(kort verzuim 4,65% - lang verzuim 0,75%)

Allemaal Vitaal

Ons sportprogramma heeft ook dit jaar weer veel collega's uitgedaagd. Samen hebben we meegedaan aan de ambtenarenmarathon, de NK-veldloop, de Stevensloop, de spinning- en bootcamplessen en de lunchwandelingen. Ook hebben we in 2019 een gezellige sportdag georganiseerd. Verder hebben we in 2019 samen met medewerkers nagedacht over hoe we Allemaal Vitaal vorm gaan geven in 2020. Op die manier hopen we dat er in 2020 nog meer collega's meedoen met een sportactiviteit.

Samen stoppen met roken

15 medewerkers zijn de uitdaging aangegaan: Samen stoppen met roken. Want samen gaat dit nu eenmaal makkelijker dan alleen. Onder professionele begeleiding heeft iedereen zijn beste beentje voor gezet. Uiteindelijk is het vier mensen gelukt om helemaal te stoppen met roken. Meerdere collega's geven aan minder te roken dan voorheen. En natuurlijk geldt dat bij iedereen de bewustwording over de effecten van roken vergroot is.

Risico-inventarisatie en evaluatie

Onze huidige risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) is vanwege de brand van het gemeentehuis niet meer up-to-date. Daarom hebben we de RI&E geüpdatet voor de tijdelijke huisvesting. We vinden het belangrijk dat de veiligheid, gezondheid en het welzijn van medewerkers is gegarandeerd. Daarom hebben we de knelpunten met de hoogste prioriteit uit de RI&E direct aangepakt. Bij de voorbereiding en de inventarisatie hebben we samengewerkt met de ondernemingsraad via de VGGM-commissie.

Aanpak wangedrag

In Lingewaard werken we met een handboek aanpak wangedrag. We vinden het belangrijk dat onze medewerkers veilig hun werk kunnen uitvoeren. Zowel binnen als buiten het gemeentehuis. Daarom tolereren we geen wangedrag. We hebben verschillende maatregelen tegen wangedrag. Hoe erger het wangedrag hoe zwaarder de maatregel. Ook kennen we een interventieteam. We trainen medewerkers in conflicthantering en fysieke weerbaarheid zodat ze agressieve en geweldssituaties kunnen de-escaleren. Het interventieteam is in 2019 twaalf keer ingezet. In acht gevallen ging het om loos alarm, drie keer was het interventieteam preventief bij een gesprek aanwezig en éénmaal hebben zij de-escalerend opgetreden. Dankzij het interventieteam hebben er zich geen ernstige incidenten voorgedaan in 2019 en konden onze collega's veilig werken.

Werving & selectie

In 2019 hebben we samen met de ondernemingsraad de regeling Werving & Selectie definitief vastgesteld. Met de regeling proberen we de doelstellingen uit het in 2018 vastgestelde beleid te bereiken. Door de regeling toe te passen zorgen we voor meer diversiteit en inclusie in de organisatie. We zetten nieuwe wervingskanalen, zorgen voor maatwerk bij wervingsprocedures en versterken onze arbeidsmarktcommunicatie.

- **Aantal medewerkers per 31-12-2019: 317***
Aantal FTE per 31-12-2019: 279,11*
* exclusief gemeenteraad, college van B&W, voormalige wethouders en ambtenaren van de burgerlijke stand maar inclusief de raadsgriffie
- **Gemiddelde leeftijd per 31-12-2019: 49,3 jaar**
- **Verdeling man/vrouw 46,5% man en 53,5% vrouw**

Verjonging van de organisatie

We willen graag dat onze organisatie een afspiegeling is van de lokale bevolking. Dat vraagt onder meer dat we meer jongeren aantrekken. Daarom doen we actief mee aan het Traineeprogramma Gelders Talent. Door onze organisatie te verjongen combineren we het beste van twee werelden: de bewezen ervaring, kennis en kunde van onze huidige medewerkers en de frisse nieuwe ideeën en kennis van nieuwe medewerkers. Uiteraard is verjonging geen doel op zich, we blijven kiezen voor de meest geschikte kandidaat.

Arbeidsmarktcommunicatie

We zien dat het steeds moeilijker wordt om geschikt personeel te vinden. Daarom hebben we in 2019 geïnvesteerd in onze arbeidsmarktcommunicatie. We hebben onderzocht of onze organisatie aantrekkelijk is voor (jonge) baanzoekers. Dat blijkt zeker zo te zijn. Echter, we moeten minder bescheiden worden in het communiceren hierover. In 2020 gaan we de resultaten van dit onderzoek vertalen naar een werkgeversmerk, een werken-bij-pagina, breiden we onze wervingskanalen verder uit en zetten we een referral recruitment programma op.

Pre- en onboarding nieuwe medewerkers

Nieuwe medewerkers vinden is één ding, ze behouden is een tweede. In 2019 hebben we een begin gemaakt met het digitaliseren van onze introductie. We willen nieuwe medewerkers relevante info geven op het moment dat ze met vragen zitten. Hiervoor gaan we Vlindernet als tool gebruiken. In 2019 hebben we bij nieuwe medewerkers geïnventariseerd hoe zij hun introductieperiode hebben ervaren. De resultaten hiervan verwerken we in de introductie-app die gebouwd wordt voor Vlindernet. We breiden de mogelijkheden voor digitale introductie verder uit in 2020.



Nawoord team P&O

Het afgelopen jaar was met recht in alle opzichten een jaar van transities. De start van de herbouw van ons gemeentehuis en de nieuwe manier van werken die daar uiteindelijk bij hoort. Het afscheid van de CAR UW0 en de introductie van het private arbeidsrecht en een cao. Wederom een centrale onderhoudsronde functiewaardering en ook zijn we gestart met de zoektocht naar nieuwe directieleden en een nieuwe burgemeester.



De Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA)

In 2019 zijn we erg druk geweest met de WNRA. De WNRA is veel meer dan alleen het opstellen van een nieuwe arbeids-overeenkomst. We hebben al onze regelingen, beleidsstukken, procedures en verordeningen aangepast. Veel werk dat voor het overgrote deel achter de schermen werd uitgevoerd. Ook hebben we een personeelshandboek gemaakt en hebben we onze medewerkers zoveel mogelijk geïnformeerd over de consequenties van de WNRA. Dit hebben we samen gedaan met de ondernemingsraad, een vertegenwoordiging van de bonden, regiogemeenten en Capra Advocaten.

Functiewaardering

In voorbereiding op de WNRA hebben we nogmaals een centrale onderhoudsronde functiewaardering uitgevoerd. Medewerkers kregen de kans om te laten toetsen of hun functie nog steeds ingepast is in het juiste generieke profiel. Op die manier zorgen we ervoor dat iedere medewerker het juiste generieke profiel op zijn of haar nieuwe arbeidscontract heeft staan. In totaal zijn er 38 functies aangeboden voor onderhoud, in 26 gevallen resulteerde dat in een nieuwe inpassing.

Integriteit ambtelijke organisatie

Integriteit kan het vertrouwen in de overheid maken of breken. Het is dus belangrijk dat onze ambtelijke organisatie integer handelt. Dat vindt de rekenkamercommissie ook, zij heeft daarom een onderzoek uitgevoerd over dit onderwerp. Uit de conclusie blijkt dat we de basis goed op orde hebben. Er zijn in 2019 dan ook geen meldingen gedaan over integriteitskwetsies. De rekenkamercommissie beveelt wel aan dat we verder bekendheid moeten geven aan integriteit in de organisatie en er overkoepelend beleid dient te komen. Hier gaan we in 2020 mee aan de slag.

Colofon

Dit verslag is een uitgave van de gemeente Lingewaard.

Hoewel de tekst zorgvuldig is samengesteld, kunt u hieraan geen rechten ontlenen. Heeft u suggesties?

Neem dan contact met ons op via (026) 32 60 111.

Gemeente Lingewaard

Kinkelenburglaan 6

6681 BJ Bommel

(026) 326 01 11

gemeente@lingewaard.nl