

Aan
de gemeenteraad

Datum 29 juni 2021
Zaaknummer 2021-0085984
Betreft Raadsinformatiebrief Thema werkdruk

Vergadering van

Portefeuillehouder: Piet Sleeking
Begrotingsprogramma Pijler Samenwerkend en Verbindend Dordrecht Bestuur en Middelen
Kernteam/Opgave: Versterking Bestuur & Organisatie - Strategie & Control
Auteur: Erik Logtenberg
E-mail: ea.logtenberg@dordrecht.nl
Verantwoordelijke:
Openbaar: Ja

Raadsinformatiebrief

Wat is de aanleiding om deze informatie kenbaar te maken?

In deze raadsinformatiebrief informeren wij u over een thema dat hoewel het voornamelijk een aangelegenheid is tussen het college en de ambtelijke organisatie dit ook merkbare gevolgen heeft voor uw raad. Het gaat hier om het thema 'werkdruk'. Aangezien dit onderwerp en het welzijn en welbevinden van de organisatie, een grote impact heeft op de opgaven waar we als bestuur van de stad voor aan de lat staan, vinden wij het van belang u te informeren over dit onderwerp en de gevolgen daarvan die impact kunnen hebben op de stad.

Wat is de te delen informatie?

Het thema Werkdruk is de laatste tijd regelmatig onderwerp van gesprek geweest in verschillende overleggen tussen het college en de organisatie, maar ook is het recentelijk besproken in het presidium. Om over dit onderwerp te spreken is op zichzelf niets nieuws en maakt onderdeel uit van een gezond gesprek over de organisatie en bedrijfsvoering. Al sinds de start van deze coalitieperiode is duidelijk dat we, zowel bestuurlijk als ambtelijk hard werken aan een mooi en ambitieus werkprogramma. Het verwezenlijken van de ambities vraagt veel van ons en onze organisatie en dat is ook prima zolang de werk-privé balans voldoende gewaarborgd blijft. Het werken aan bijvoorbeeld de woningbouwambitie, zorgambitie en het duurzaam groeien van de stad levert immers ook veel energie op, we zien letterlijk in de stad de vruchten van ons werk en dat zorgt voor een goede arbeidsethos en goede energie. En als dat nodig is zetten we ook een stap extra zoals dat sinds de uitbraak van het corona-virus vorig jaar maart noodzakelijk is. Maar deze 'stap extra' duurt nu ruim 15 maanden. De balans in het werk slaat hierdoor op tal van plekken in de organisatie om in disbalans. Er ontstaat dan werkstress in plaats van een gezonde werkdruk.

Als college constateren we dat organisatie-breed de werkdruk steeds hoger wordt en wij zien ook minder handelingsperspectief om de balans te herstellen zonder daarbij activiteiten te vertragen dan wel aan te passen. Hier bovenop constateren we een aantal serieuze ontwikkelingen die nu samenkomen en die de urgentie voor het gesprek tussen organisatie, college en uw raad vergroten. Het gaat hierbij om de volgende ontwikkelingen:

1. 2021 is het laatste jaar van deze collegeperiode.
2. Er is vanwege de corona (en het digitaal vergaderen) minder interactie tussen college en raad en dat zorgt voor extra ambtelijk werk.
3. De regionale ontwikkeling naar Dordrecht als centrumgemeente vraagt veel aandacht.
4. De aanpak van de corona-pandemie, de steun aan het bedrijfsleven en het continu aanpassen van de organisatie aan de vigerende maatregelen vraagt extra inzet, evenzo de opstart van de samenleving na de corona-tijd.
5. Het langdurig thuiswerken belemmert de collectieve productiviteit en raakt ook de collectiviteit van de organisatie aangezien medewerkers minder verbondenheid ervaren met collega's hetgeen eveneens invloed heeft op het welzijn van de medewerkers.
6. Door de extra inzet in 2020 is een deel van de verlofrechten niet opgenomen. Dit zorgt voor extra druk op de vakantieplanning in 2021.

Naar aanleiding van bovenstaande ontwikkelingen vond er een gesprek plaats tussen ons college en een vertegenwoordiging van de ambtelijke organisatie. Tijdens dit overleg is aan de gemeentesecretaris het mandaat gegeven om middelen/personeel in te zetten daar waar dat nodig is, mits dit past binnen de begrotingskaders en de arbeidsmarkt hierin kan voorzien. Aanvullend hierop merken wij op dat de huidige krapte op de arbeidsmarkt maakt dat de gemeente bij werving van nieuw personeel voor nieuwe uitdagingen komt te staan. De aanpassing van het mandaat moet op den duur ook tot een meer evenwichtige werkdruk leiden. Verder krijgt het management ook meer mogelijkheden om, daar waar dat nodig is, in te grijpen en (tijdelijk) maatwerkoplossingen te bieden.

In bovenstaande alinea is voornamelijk ingegaan op organisatorische maatregelen. Er is echter ook gesproken over bestuurlijke maatregelen. Hierbij is met name gekeken naar de invulling van de bestuurlijke planner waarbij alle onderwerpen na de zomervakantie met twee kwartalen worden doorgeschoven, behoudens de onderwerpen waarvan het juridisch dan wel bestuurlijk niet mogelijk of wenselijk is deze door te schuiven. In die gevallen blijft de planning ongewijzigd. Met het doorschuiven van de overige raadsvoorstellen ontstaat in de organisatie ruimte die ingezet kan worden bij de heropstart van de samenleving zodra de corona-maatregelen nog verder worden losgelaten en de maatschappij weer gaat 'draaien'. In een separaat raadsvoorstel wordt de aangepaste bestuurlijke planner u ter vaststelling aangeboden.

Verder kan zich bij de beantwoording van artikel 40-vragen de situatie voordoen dat de afhandelingstermijn van 30 dagen onvoldoende toereikend is vanwege de procedure die hiervoor doorlopen moet worden. Medewerkers moeten nu namelijk voor de daadwerkelijke beantwoording van de vragen vrijwel direct ruimte in hun volle werkagenda en die van collega's en soms ook externe deskundigen maken. Voor een goede beantwoording kan een langere doorlooptijd ontstaan. Hierover informeren wij u tijdig. Wat voor de beantwoording van artikel 40-vragen van toepassing is willen we eveneens toepassen op het uitvoeren van moties en toezeggingen. Vanzelfsprekend in hoeverre in de aangenomen moties en toezeggingen daarvoor ruimte is en altijd in afstemming met de raad. Daarnaast worden de mogelijkheden bekeken om de meer technische vragen op een informele wijze af te doen.

Bovenstaande maatregelen treffen wij om het welbevinden van de medewerkers te behouden danwel te herstellen. Het zijn immers de medewerkers die nodig zijn om de ambities van de stad waar te maken, zorg te dragen voor de reguliere processen en de dagelijkse inzet voor inwoners, bedrijven, verenigingen en instellingen. De huidige tijd vraagt een enorme flexibiliteit van ons allen, zowel van raadsleden, bestuurders als ook medewerkers. Wij zijn trots op de wijze waarop wij als gemeente ons ruim een jaar extra hebben ingespannen voor onze stad. En wij zullen blijven doen wat nodig is om de stad zo goed als mogelijk te ondersteunen in deze crisistijd, tegelijkertijd met het realiseren van onze hoge ambities. Echter, wij vragen u met klem aandacht voor het welzijn van onze medewerkers omdat wij hen hard nodig hebben bij de heropstart van de stad en de periode richting én na de komende gemeenteraadsverkiezingen.

De coronacrisis heeft niet alleen geleid tot negatieve ontwikkelingen, ook zijn er zeker positieve leereffecten uit te trekken zoals de creativiteit die het ons heeft gebracht en de veranderde manier van werken. Daar waar deze onze verder brengen in het realiseren van onze doelstellingen nemen we die zeker over. Een voorbeeld hiervan is het hybride werken waar de organisatie mee start.

Wij vertrouwen erop u hiermede thans voldoende geïnformeerd te hebben.

Hoe verder na deze raadsinformatiebrief?

Het college en de organisatie gaan werken conform de maatregelen zoals die in de raadsinformatiebrief zijn opgenomen met als doel de werkdruk in de organisatie te verminderen.

Welke kosten zijn verbonden aan het proces?

Niet van toepassing.

Het college van Burgemeester en Wethouders

secretaris

burgemeester

secretaris

burgemeester