SOCIAAL JAARVERSLAG 2025

Culemborg

TOTAAL: 211 MEDEWERKERS

GEMIDDELD **47** JAAR



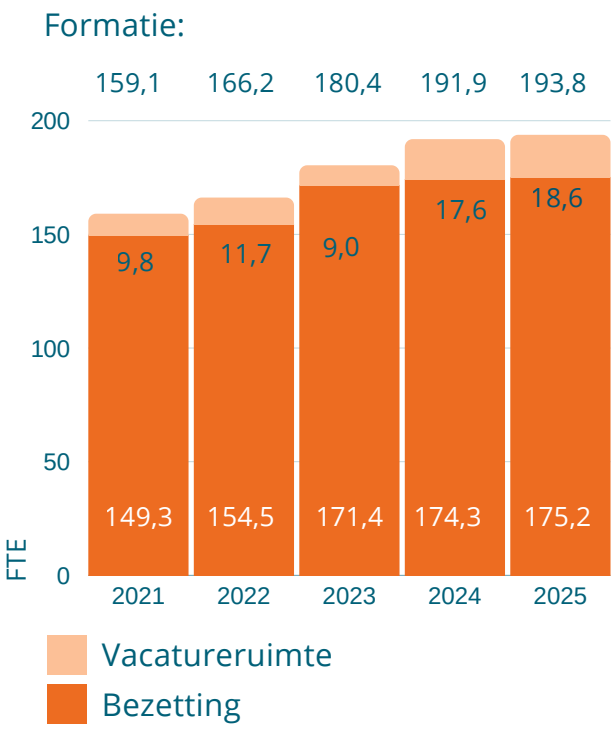
VROUW 63%

MAN 37%

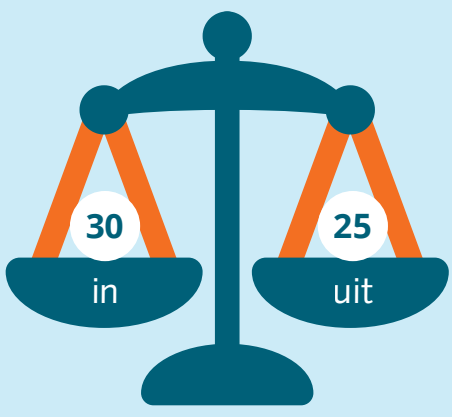
PERSONEELS- EN ORGANISATIEBELEID

- Verbetering werving & selectie via website, regionale samenwerking en nieuwe communicatiekanalen
- Terugdringen ziekteverzuim via Wet verbetering poortwachter, interventies en arbodienst
- Doorontwikkeling onboardingsprogramma
- Versterking vitaliteit via vitaliteitsplan, -week en workshops
- P&O bijdrage aan projecten werkgeluk, organisatievisie, organisatieontwikkeling en grip op financiën
- Ondersteuning teamleiders en directie (capaciteitsoverleg)
- Optimalisatie AFAS met BWB

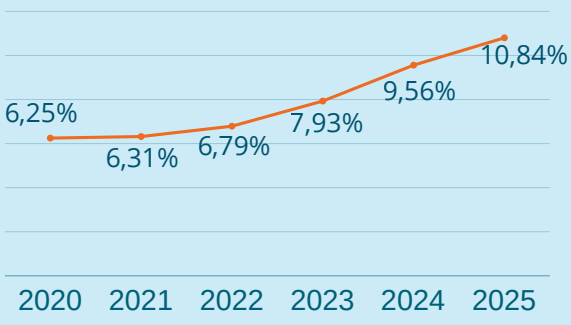
FORMATIE EN BEZETTING



IN- EN UITSTROOM



VERZUIMPERCENTAGE



VERHOUDING FULL-EN PARTTIME %

- Arbeidsovereenkomst fulltime (36 uur) **43%**
- Arbeidsovereenkomst (<32 uur) **57%**

TOELICHTING VERZUIM

De stijging van het ziekteverzuim in 2025 past bij de landelijke trend. Daarnaast waren enkele medewerkers langdurig ziek door oorzaken die niet met het werk te maken hadden.



DIENSTTIJD MEDEWERKERS

45% werkt korter dan 3 jaar
55% werkt langer dan 3 jaar

Doorontwikkeling van de organisatiecultuur
In 2025 is de structuur met een driehoofdige directie en negen teams verder ingewerkt. De samenwerking binnen en tussen teams is verstevigd. Rollen en verantwoordelijkheden zijn duidelijker belegd. Hiermee is een stevige basis gelegd voor de verdere ontwikkeling van de organisatie in de komende jaren.

In 2025 stond de doorontwikkeling van de cultuur van de gemeentelijke organisatie centraal. Daarbij zijn drie speerpunten benoemd:

Grip op financiën
In 2025 zette de gemeente stappen met het traject Grip op financiën. De gemeente wil zo de financiën beter sturen. Medewerkers hebben duidelijke taken als budgethouder of budgetbeheerder en bespreken de budgetten en processen regelmatig. Ook is het team verder op sterkte gebracht en zijn de rapportages verbeterd. Er zijn nieuwe hulpmiddelen, zoals een overzicht van personeelskosten en urenregistratie. Door deze veranderingen hebben medewerkers meer inzicht en sturen zij beter op hun budget.

Organisatievisie
In 2025 is de nieuwe organisatievisie vastgesteld. Vanuit gesprekken met medewerkers, de ondernemingsraad en het management zijn de missie, visie, kernwaarden en organisatiedoelen opgesteld. Deze geven richting aan ons dagelijks werk en onze ambities voor de toekomst.

Organisatieontwikkeling
De organisatie wil de cultuur versterken. Dit doen we met onze nieuwe visie als basis. De structuur is goed en we werken beter samen. We richtten ons in 2025 vooral op het ontwikkelen van vaardigheden. Dat gebeurde op drie niveaus:

- Medewerkers werken aan hun eigen ontwikkeling met gesprekken en trainingen.
- Teams maken plannen om hun werk te verbeteren.
- Directie en teamleiders sturen dit proces. Samen bepalen ze de hoofdlijnen voor de hele organisatie.

In 2026 gaan we hiermee verder.

Taken en formatie in balans
Begin 2025 startte de directie met het traject ‘taken en formatie in balans’. Het doel hiervan was om de werkdruk te verlagen, taken beter te verdelen en uitgaven te verlagen. Er zijn knelpunten opgelost door taken en rollen aan te passen. Sommige niet opgeloste knelpunten vragen om investering. Dat is iets voor de nieuwe raads- en collegeperiode.
Uitgaven voor inhuur zijn flink gedaald.

