

<b>Raadvraag (art. 37)</b>		<b>Gesteld door:</b>	
		<b>Roosendaalse Lijst PvdA</b>	
<b>Datum</b>	12 september 2023		
<b>Onderwerp</b>	142-2023 - Tevredenheid ambtenaren		
<b>Portefeuillehouder</b>	College B&W		

De fractie heeft de volgende vragen:

Geachte voorzitter,

De laatste jaren zijn de ambtenaren van onze gemeente geconfronteerd met veel veranderingen. Denk aan de verandering in huisvesting, het invoeren van autonoom werken, het vertrek van de gemeentesecretaris en het werken onder een nieuw college. Dit allemaal in de context van een krappe arbeidsmarkt waarin vacatures moeilijk ingevuld kunnen worden. Dit leidt tot toenemende werkzaamheden waardoor de druk op ambtenaren alleen maar toeneemt. De Roosendaalse Lijst is trots op ons ambtelijk apparaat maar maakt zich ook zorgen over het welzijn en werkgeluk van onze ambtenaren. Zonder voldoende bezetting en/of ambtenaren die goed in hun vel zitten, komen plannen in onze gemeente niet van de grond. Voor wat betreft het onderwerp bouwen/wonen heeft de fractie van de PvdA hier al vragen over gesteld.

De fracties van de Roosendaalse Lijst en de PvdA hebben hierover de volgende vragen;

1. Een graadmeter voor het werkgeluk van onze ambtenaren is af te leiden uit het jaarverslag integriteit waarin aan de raad gemeld wordt hoe het staat op dit vlak. Zaken als meldingen aan een extern vertrouwenspersoon zijn hierin terug te vinden. De laatste jaren hebben wij een dergelijk jaarverslag niet gezien. Graag vernemen wij wanneer wij dit overzicht weer kunnen ontvangen.
2. Bent u van mening dat het huidige ambtelijk apparaat in een veilige en fijne werkomgeving zijn of haar werk kan doen? Graag een toelichting.
3. Bent u van mening dat ambtenaren op dit moment tevreden zijn over hun werk, het werkklimaat binnen de gemeente en de werkdruk? Graag een toelichting.
4. Bent u van mening dat het werken met zelfsturende teams succesvol is? Graag een toelichting.
5. Bent u tevreden over de onderlinge samenwerking tussen college, directie en ambtelijk apparaat?
6. Op welke wijze meet u het werkgeluk/tevredeheid van de ambtenaren en/of bent u van plan de tevredenheid periodiek te meten (bijvoorbeeld door een periodiek medewerkerstevredenheidsonderzoek) en te delen met de gemeenteraad? Graag een toelichting.

Namens de fractie van Roosendaalse Lijst ,

René van broekhoven

**Wij beantwoorden de vraag als volgt:**

**1. Een graadmeter voor het werkgeluk van onze ambtenaren is af te leiden uit het jaarverslag integriteit waarin aan de raad gemeld wordt hoe het staat op dit vlak. Zaken als meldingen aan een extern vertrouwenspersoon zijn hierin terug te vinden. De laatste jaren hebben wij een dergelijk jaarverslag niet gezien. Graag vernemen wij wanneer wij dit overzicht weer kunnen ontvangen.**

Het jaarverslag integriteit wordt inderdaad elk jaar met u gedeeld, tot nu toe heeft u de verslagen tot en met 2021 van ons ontvangen via een collegebrief. Het verslag van 2021 is op 21 september 2022 naar u verzonden. Het jaarverslag integriteit 2022 leveren we medio oktober aan uw raad op. Voor de volledigheid hebben wij het jaarverslag integriteit van 2021 in de bijlage nogmaals bijgevoegd.

**2. Bent u van mening dat het huidige ambtelijk apparaat in een veilige en fijne werkomgeving zijn of haar werk kan doen? Graag een toelichting.**

Ja, wij zijn van mening dat er een veilige en fijne werkomgeving is. In maart 2023 zijn we gestart met een nieuwe vorm van medewerkersonderzoek. Waarbij we kortcyclisch vragen uitzetten over onderwerpen die leven in de organisatie. In mei 2023 hebben we medewerkers op deze manier gevraagd naar hun werkplezier via een vragenlijst\*. Uiteraard zijn de reacties anoniem. Van deze 185 medewerkers geeft 90,8% zijn werkplezier op dat moment een voldoende (variërend in; 6 – 20%, 7 – 32,4 %, 8 - 31,9%, 9 – 5,4%, 10 - 1,1%). Natuurlijk is dit een momentopname waarop allerlei factoren van invloed kunnen zijn.

\*Een deel van de organisatie heeft niet gereageerd; uit ervaring van de partij die ons hierbij begeleid, weten we dat dit komt door de inzet van een nieuwe vorm, die eerst een aantal keer gebruikt moeten worden om het bereik te vergroten.

**3. Bent u van mening dat ambtenaren op dit moment tevreden zijn over hun werk, het werkklimaat binnen de gemeente en de werkdruk? Graag een toelichting.**

In dezelfde uitvraag hebben we medewerkers gevraagd wat er goed gaat binnen de gemeente Roosendaal als het gaat om werkplezier, en wat er beter kan.

De top 3 van wat de medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld als positief waarden, is:

- De autonomie/regelruimte in hun werk,
- De inhoud van hun werk,
- De gezelligheid en sfeer met collega's.

Over wat er beter kan, geven de collega's de volgende top 3 aan:

- De samenwerking binnen groepen en tussen groepen,
- De waardering (van collega's, inwoners, directie en/of bestuur),
- Een prettige en gezonde fysieke werkomgeving.

Dit laatste punt hangt samen met de verhuizing naar het HUIS van Roosendaal. Hierin hebben we nog een aantal verbeteringen doorgevoerd na deze uitvraag en daarnaast is het huisvestingsconcept nog wettelijk voor een deel van de collega's. Waar mogelijk pakken we signalen op en zorgen we voor aanpassingen. Zo hebben we recent een 'vlekkenplan' ingevoerd, waardoor medewerkers beter weten waar hun 'thuisbasis' binnen het HUIS is. Daarnaast hebben we op een aantal plaatsen extra werkplekken toegevoegd.

Over waarderen en samenwerken hebben we een verdiepende uitvraag gedaan. M.b.t. waardering wordt een lopende pilot geëvalueerd en voorstellen gedaan voor een betere invulling van dit thema. Voor samenwerking geldt dat hier steeds bewust aandacht aan wordt besteed aan groepsontwikkeling. Hiervoor hebben we onder andere de functie van groepsontwikkelaars in onze organisatie. Mede met het oog op de versterking van de samenwerking binnen en tussen de (autonomere) groepen, is de capaciteit op groepsontwikkeling recent uitgebreid. De groepsontwikkelaars richten zich volledig op de ontwikkeling van groepen en helpen groepen hun samenwerking te verbeteren. Daarnaast organiseren we activiteiten om verbindingen te faciliteren, zoals afgelopen zomer in de vorm van een summerschool en komend najaar met een meeloopdag. En zetten we in op het nog beter inzichtelijk maken waar iedereen aan werkt, zodat dwarsverbanden gemakkelijker gezocht kunnen worden.

#### **4. Bent u van mening dat het werken met zelfsturende teams succesvol is? Graag een toelichting.**

We vinden het belangrijk om te benoemen dat wij niet werken met zelfsturende teams, maar met autonomere groepen. Een belangrijke nuancering, omdat u door het woord zelfsturend zou kunnen vermoeden dat er geen enkel kader is waarbinnen teams werken. Dit is niet zo. Uw raad bepaalt het 'wat' (de kaders), als college sturen we op de uitvoering van het 'wat', onze directie koppelt 'wat' aan 'hoe' (capaciteit) en medewerkers staan aan de lat voor de vraag 'hoe' (uitwerking en realisatie).

Autonomie en regelruimte wordt in het onderzoek het vaakst benoemd als reden voor het werkplezier. Nieuwe medewerkers reageren enthousiast op onze werkwijze en geven ook aan dat dit een stimulans was om te kiezen voor de gemeente Roosendaal als werkgever.

Uiteraard blijven we ons ontwikkelen, omdat we meebewegen met wat de maatschappij, medewerkers en het bestuur van ons vraagt. Dit is niet anders dan in organisaties die niet autonoom werken. Een van de ontwikkelpunten voor de komende periode is intensivering van de sturing en prioritering. Dan kunt u denken aan: het maken van nadere afspraken over resultaten en deze bijstellen wanneer er nieuwe taken bijkomen. Hierin ontwikkelen we samen als bestuur, directie en ambtelijke organisatie onze werkwijzen steeds verder.

#### **5. Bent u tevreden over de onderlinge samenwerking tussen college, directie en ambtelijk apparaat?**

Ja, wij zijn hier tevreden over. Daarnaast werken we continu aan verdere ontwikkeling van de organisatie en het samenspel tussen college, directie en organisatie. Voor de organisatie hebben we hiervoor een routekaart opgesteld. Als college reflecteren we samen met de directie heel regelmatig op onze samenwerking, de samenwerking tussen college en directie en ambtelijke organisatie. Dit doen we in heisessies onder begeleiding van een externe adviseur. Hierin blijven we dus ook als college, directie en organisatie leren.

**6. Op welke wijze meet u het werkgeluk/tevredenheid van de ambtenaren en/of bent u van plan de tevredenheid periodiek te meten (bijvoorbeeld door een periodiek medewerkerstevredenheidsonderzoek) en te delen met de gemeenteraad? Graag een toelichting.**

Zoals hierboven al aangegeven doen we dit met kort cyclische metingen, steeds over een onderwerp wat op dat moment speelt in de organisatie. Recent hebben we gevraagd naar werkplezier, samenwerken en waarderen. De volgende uitvraag zal gaan over de ervaringen met werken in ons nieuwe HUIS. Vragen over werkgeluk en tevredenheid zullen in deze cyclus zeker periodiek terugkeren.

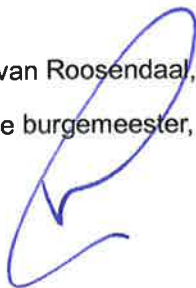
Wij vertrouwen erop U hiermede voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Roosendaal,

De secretaris,

De burgemeester,



Aan de leden van de gemeenteraad

contactpersoon : W. Roos

telefoonnummer : 14 0165

onderwerp : Jaarverslag Ambtelijke Integriteit 2021

Roosendaal : 21-09-2022

zaaknummer :

Bijlage(n) : 1

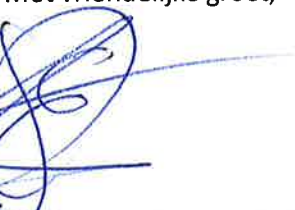
Geachte leden van de gemeenteraad,

Op 1 januari 2020 zijn de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren en de Ambtenarenwet 2017 in werking getreden. Op grond van deze wetgeving is elke gemeente verplicht jaarlijks verantwoording af te leggen aan de gemeenteraad over het gevoerde integriteitsbeleid en de naleving van de gedragscode.

Conform artikel 4 lid 4 van de Ambtenarenwet 2017, treft u bijgaand een openbaar jaarverslag integriteit 2021 aan.

In vertrouwen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd,

Met vriendelijke groet,



Evelien van der Star-Deijkers,  
wethouder

Bijlage: Jaarverslag Ambtelijke Integriteit 2021

Gemeente Roosendaal

Postbus 5000

4700 KA Roosendaal

Telefoon 14 0165

E-mail [info@roosendaal.nl](mailto:info@roosendaal.nl)

Website [www.roosendaal.nl](http://www.roosendaal.nl)



# Jaarverslag Ambtelijke Integriteit 2021

## Inleiding

Met deze (jaarlijkse) rapportage dragen we bij aan de borging en het bevorderen van goed ambtelijk integer handelen en het integriteitsbewustzijn in de ambtelijke organisatie.

Elke gemeente is verplicht om eens per jaar verantwoording af te leggen aan de gemeenteraad over het gevoerde integriteitsbeleid. Hiermee voldoet de gemeente aan de verplichting uit de Ambtenarenwet 2017 (§ 2. Verplichtingen van overheidswerkgevers Artikel 4).

## Meldingen door medewerkers

In de 'Regeling melding vermoeden misstand (klokkenluidersregeling)' en de 'Interne klachtenregeling Ongewenst Gedrag' staat beschreven waar en wanneer medewerkers terecht kunnen met vermoedens, meldingen en klachten over integriteitsschendingen. Medewerkers kunnen schendingen melden bij de vertrouwenspersoon of hun leidinggevende of dit rechtstreeks doen bij de in de regeling opgenomen commissies (Landelijke Klachtencommissie Ongewenst gedrag of de Afdeling onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders).

In 2021 zijn er **vier meldingen** gedaan bij de externe vertrouwenspersoon door medewerkers van de Gemeente Roosendaal. Drie meldingen hadden betrekking op ongewenste omgangsvormen door een collega of leidinggevende van betrokken melder. Eén melding had betrekking op ongewenst gedrag van een inwoner. Geen van de meldingen ging over het vermoeden van een misstand of onregelmatigheid. De meldingen hebben niet geleid tot een formele klachtenprocedure.

Het aantal meldingen is ten opzichte van 2020 met twee toegenomen.

## Integriteitsschendingen

Integriteitsschendingen worden geregistreerd en gerapporteerd in het personeelsinformatiesysteem (ADP). In 2021 zijn **drie integriteitsschendingen** vastgesteld. Gelet op de aard van de integriteitsschendingen, is aan twee medewerkers een schriftelijke waarschuwing gegeven. Bij één medewerker heeft het geleid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst.

Het aantal integriteitsschendingen is ten opzichte van 2020 met vier afgenomen.

## Educatie en bewustwording

Er is op verschillende manieren stilgestaan bij het thema integriteit.

### Workshop Integriteit en afleggen eed/belofte

Zo volgden alle nieuwe medewerkers onder leiding van integriteit.nl en onze gemeentesecretaris Elmar Franken een workshop integriteit. Hiermee zijn nieuwe medewerkers bewust gemaakt van het belang van integriteit bij de overheid en de gemeente Roosendaal in het bijzonder. Na afloop legden de medewerkers de eed of belofte af ten overstaan van de gemeentesecretaris.

### Zichtbaarheid externe vertrouwenspersoon

In de gesprekken tussen melders en externe vertrouwenspersoon in 2021 is naar voren gekomen dat de zichtbaarheid van de externe vertrouwenspersoon verbeterd kan worden.

Een belangrijk aandachtspunt, want de toegankelijkheid en laagdrempeligheid van de externe vertrouwenspersoon is cruciaal. In 2022 volgen daarom alle medewerkers van de Gemeente Roosendaal een workshop “(on)gewenst gedrag”. De externe vertrouwenspersoon leidt deze workshop samen met een van de vaste externe coaches. De workshop zorgt voor meer bewustwording over omgangsvormen en integriteit en geeft informatie over waar medewerkers terecht kunnen.

#### Online-dilemmatraining

Eind 2020 is de online-dilemmatraining uitgezet onder de medewerkers. De respons was 84%. De resultaten van de online-dilemmatraining zijn op 12 april 2021 besproken in een themasessie met het directieteam. Ook uit de dilemmatraining kwam het signaal naar voren over de zichtbaarheid van de vertrouwenspersoon en het ervaren gemis aan informatie over het melden van niet-integer gedrag of ongewenst gedrag. Zoals eerder aangegeven wordt dit signaal serieus opgepakt.

#### Fraude

Het onderwerp “fraude” staat jaarlijks terugkerend op de agenda van het Directieteam. De actiepunten, die tijdens dit overleg naar voren zijn gekomen, hebben een plaats in het Interne Controleplan gekregen, dat onder verantwoordelijkheid van de Concerncontroller en in samenspraak met de externe accountant is uitgevoerd. Bij het houden van interne audits is in het bijzonder aandacht besteed aan deze zaken.

Roosendaal, juli 2022