

Aan de gemeenteraad van Weert

Weert, 29 oktober 2019

Onderwerp : Toelichting uitkomsten MO 2019  
Kenmerk : 770113/833997

Geachte raadsleden,

### **Inleiding**

In deze brief wordt u geïnformeerd over de uitkomsten van het Medewerkersonderzoek 2019 (MO).

### **Aanleiding**

In de Raadsinformatiebijeenkomst van 5 september 2017 is destijds een presentatie gegeven over het Strategisch Personeel Beleid. Door een aantal raadsleden is toen geïnformeerd naar de tevredenheid van medewerkers en verzocht dit te meten. Deze behoefte leefde ook bij de Ondernemingsraad mede door de doorgevoerde organisatieverandering en het daarmee gepaard gaande veranderende personeelsbestand. Dit leidde tot een Medewerkersonderzoek (MO) in maart 2018.

Naar aanleiding van de uitkomsten van het MO van 2018 zijn er maatregelen genomen om de diverse thema's te verbeteren cq verstevigen. Dit was de aanleiding voor een vervolg op het eerste MO. Enerzijds als een verdiepingsslag voor verdere ontwikkeling. Anderzijds om het effect van de genomen maatregelen op de verbeterpunten te meten.

## **Resultaat**

Afgelopen zomerperiode werden medewerkers uitgenodigd om hun mening te geven over hoe men het werken bij gemeente Weert beleeft. De speerpunten "Verbinding" en "De Betere Werkgever" uit het programma 2018 - 2022 (Weert koerst op verbinding) werden als uitgangspunt gebruikt. 332 van de 426 collega's namen deel aan het MO 2019 (een deelnamescore van 78%).

Wat de uitkomsten laten zien is dat de Weerter organisatie een positieve groei doorgemaakt heeft ten opzichte van het vorige MO anderhalf jaar geleden. De genomen maatregelen en investeringen om de knelpunten uit het MO van 2018 aan te pakken, hebben zijn effect gehad. Waar Weert vorige keer nog onder de benchmark scoorde, scoort het geheel van de organisatie er nu boven. Weert scoort hoger dan andere gemeenten van gelijke grootte.

Er wordt bovengemiddeld gescoord op bevlogenheid en betrokkenheid. Leiderschap en werkgeverschap zijn thema's die een grote vooruitgang laten zien ten opzichte van de vorige meting en door onze mensen zelfs positiever beleefd worden dan in vergelijking tot de benchmark.

Ook is de werkdruk afgenomen in Weert en laat nu een met de benchmark overeenkomstig, en op onderdelen zelfs positiever, beeld zien. Een voorzichtige conclusie is dat de ruimte die de Raad geboden heeft met het besluit in september vorig jaar om substantieel budget beschikbaar te stellen om personele knelpunten op te lossen een kentering heeft ingezet in de beleving van werkdruk onder medewerkers.

Sociale veiligheid, betrokkenheid en intrinsieke motivatie vormen blijkens de uitkomsten, een hechte basis voor de medewerkers van gemeente Weert. Men ervaart in positieve zin invloed, eigenaarschap en autonomie over het eigen werk én over het werk van het team. Tijd- en plaats onafhankelijk werken geeft vertrouwen en de medewerkers geven aan dat dit een positief effect heeft op hun productiviteit.

## **Aandachtspunten**

Uit de resultaten blijken ook aandachtspunten om de positieve ontwikkelingen vast te houden en zelfs op een hoger peil te brengen. De hoge werkdruk blijft ondanks de afname, toch nog een aandachtspunt. Ruim 1/3<sup>e</sup> van het personeel geeft namelijk aan dat werkdruk een verbeterpunt is.

Daarnaast richten de aandachtspunten zich met name op: het verbeteren van transparante communicatie rondom veranderingen, betere uitleg over beleidsveranderingen en het bieden van meer mogelijkheden om mee te praten over nut en noodzaak van veranderingen. Het positieve geheel van sociale veiligheid, betrokkenheid en bevlogenheid enerzijds en anderzijds de goede waardering voor leiderschap en werkgeverschap, geven een sterke basis om de eerdergenoemde

aandachtspunten daadwerkelijk op te pakken.

### **Aanpak**

Met de uitkomsten van het onderzoek wordt doelgericht actie ondernomen voor verbeteringen en het verder uitbouwen van succes. Immers is een medewerkers-onderzoek pas effectief als er daadwerkelijk iets met de resultaten gebeurt. Daarmee is het MO meer dan alleen een rapport, het is een instrument om organisatie ontwikkeling verder vorm te geven.

Er wordt zowel op team- als op concernniveau overgegaan tot het formuleren van een actiepunten. De actieplannen en de voortgang daarvan wordt geagendeerd in terugkerend overleg. Een volgend MO over anderhalf jaar is een goed moment om vast te stellen in hoeverre deze investeringen hebben bijgedragen aan verdere stabilisatie van de organisatie.

### **Tot slot**

Met deze brief hebben wij u informatie gegeven over de uitkomsten van het MO 2019. De positieve uitkomsten van het MO leveren de gemeente Weert 1 ster op voor het keurmerk **Beste Werkgever 2019-2020**. Deze score wordt toegekend aan organisaties die bovengemiddeld score in hun branche. Dit keurmerk bestaat sinds 2017 en er hebben sindsdien 8410 werkgevers aan deelgenomen. Voor de periode 2019-2020 zijn tot nu toe 70 werkgevers gewaardeerd met een ster (1 tot max. 3), waaronder 7 gemeenten. Weert mag dit keurmerk tot en met 2020 voeren. Met deze ster toont Weert aan: "goed in contact te staan met zijn medewerkers en het potentieel te benutten om van binnenuit te verbeteren om zo duurzaam succesvol te zijn en/of te worden. Kortom, een organisatie waar mensen het leuk vinden om te werken". Waarmee deze ster begrepen kan worden als een positieve waardering voor de resultaten op de twee genoemde speerpunten van het programma 'Weert koerst op verbinding' (nml Verbinden en De Betere Werkgever).

Door blijvend te investeren in verbinding en duurzaam te streven naar het betere werkgeverschap kan Weert streven naar voortzetting van het keurmerk **Beste Werkgever** met de ambitie tot meer sterren.

Met vriendelijke groet,  
burgemeester en wethouders,



M.J.M. Meertens  
gemeentesecretaris



A.A.M.M. Heijmans  
burgemeester

