



Motie

Datum	Datum raadsvergadering
Ingekomen onder	Nummer
Status	Status
Onderwerp	Motie van het lid Schmit "Jaarlijkse meting medewerkerbetrokkenheid"

Onderwerp

Motie "Jaarlijkse meeting medewerkerbetrokkenheid"

Aan de gemeenteraad

Ondergetekende heeft de eer voor te stellen:

De Raad,

Gehoord de discussie over agendapunt 18 Kennisnemen van de vernieuwde Bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2024-2028 en de uitvoeringsagenda (VN2024-018448)"

Constaterende dat:

- In de nieuwe bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit het college wil zetten op een verdere cultuur- en gedragsverandering om racisme en discriminatie binnen de gemeentelijke organisatie tegen te gaan.
- De resultaten van de oude bestuursopdracht 2020-2023 Inclusie en Diversiteit nog altijd niet genoeg zichtbaar waren op de werkvloer.
- Het college inzet op de ontwikkeling van leiderschap binnen de organisatie door middel van training, job coaching en intervisie
- Het college nu een keer per twee jaar medewerker tevredenheid rapporteert.

Overwegende dat:

- Er een belangrijk verschil zit tussen het meten van medewerker tevredenheid en medewerker betrokkenheid. Bij tevredenheid vinden medewerkers het goed en hebben ze een voldaan gevoel over de

situatie, bij betrokkenheid voelen ze zich serieus verbonden met de organisatie en/of afdeling. Ze maken zich er druk over en willen dat het goed gaat.

- In het algemeen geldt dat hoe groter een organisatie is, hoe vaker een medewerkersonderzoek moet worden uitgevoerd.
- Het verstandig is om bij gewenste veranderingen in de organisatie een medewerkeronderzoek vaker te laten plaatsvinden.

Verzoekt het college van burgemeester en wethouders

Om in gesprek te gaan met externe partijen over de juiste definitie en meest effectieve frequentie van medewerkersonderzoeken, zodat deze de gewenste organisatie cultuur verandering ondersteunt

Indiener(s),

E. Schmit

Initialen achternaam indiener 2

Initialen achternaam indiener 3

Preadvies:

- In 2020 is besloten om de frequentie van de gemeentebrede medewerkerswaarderingsonderzoek (MWO) aan te passen. In de nieuwe werkwijze wordt om het jaar een gemeentebreed medewerkerswaarderingsonderzoek uitgevoerd. Aanvullend wordt ieder jaar een gemeentebreed themaonderzoek uitgevoerd, zoals afgelopen jaar het Verwey Jonker onderzoek. Er wordt dus vaker dan eenmaal per jaar een breed medewerkersonderzoek uitgevoerd. De frequentie van het ophalen van medewerkersfeedback is daarmee opgeschroefd t.o.v. het verleden.
- Het gemeentebrede themaonderzoek wat om het jaar wordt uitgevoerd is bedoeld als aanvullend op de verkregen data van het centraal MWO of naar aanleiding van prioriteiten vanuit de organisatie.
- Naast deze jaarlijkse organisatiebrede medewerkersonderzoeken is er ook de mogelijkheid om verdiepend onderzoek uit te voeren in afzonderlijke organisatieonderdelen (directies). De organisatieonderdelen kunnen regelmatig metingen uit voeren binnen het eigen organisatieonderdeel naar specifieke thema's die spelen binnen het eigen onderdeel. Als bijvoorbeeld vitaliteit en werkdruk een thema blijkt in de resultaten van het centrale gemeentebrede MWO, dan kan daar aanvullend een verdiepend onderzoek voor de directie voor uitgevoerd worden.

- Voor 2020 hadden we alleen een jaarlijks medewerkerswaarderingsonderzoek (MWO). De belangrijkste reden om de werkwijze aan te passen was dat de jaarlijkse organisatiebrede metingen als te belastend ervoeren werden. Leidinggevenden en medewerkers hadden te weinig tijd om aan de slag te gaan met de resultaten van de meting omdat de volgende meting dan al snel volgde. De meting is een middel, de organisatie in een goede richting bewegen het doel. Daarvoor is tijd nodig om de resultaten van een MWO te bespreken, acties en maatregelen te nemen naar aanleiding van de resultaten en de resultaten van die acties te monitoren.
- We gebruiken de term medewerkerstevredenheid niet. We gebruiken de term medewerkerswaarderingsonderzoek.
 - o Medewerkerstevredenheid verwijst naar hoe tevreden medewerkers zijn met hun werk en de organisatie. Het gaat hierbij om het algemene gevoel van tevredenheid over verschillende aspecten van het werk. Hierbij ligt de nadruk op ervaring van perceptie van de medewerkers over de organisatie en functie. Het wijst erop dat medewerkers zich prettig voelen en tevreden zijn.
 - o Bij medewerkerswaardering draait het om de mate waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen door hun werkgever, leidinggevende en collega's. De nadruk ligt op erkenning en respect voor de medewerker als individu, los van tevredenheid over materiele aspecten.

Bovenstaande overwegende heeft het College geen bezwaar tegen aanneming van dit voorstel.