

Aan de gemeenteraad van de gemeenten
Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk
Via de Griffie

Uw brief van:	Ons kenmerk: 293742
Uw kenmerk:	Contact:
Bijlage(n):	Doorkiesnummer: +31105061167
	E-mailadres: e.kerstens@bar-organisatie.nl
	Datum:

Betreft: : Beeld BAR-organisatie in coronatijd

Geachte raadsleden,

Vanuit de gemeenteraden van Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk wordt regelmatig geïnformeerd naar de situatie voor de medewerkers in de BAR-organisatie in deze Coronaperiode. Wij stellen uw belangstelling voor onze medewerkers erg op prijs. Ook de medewerkers geven aan uw aandacht voor hun werkomstandigheden te waarderen.

Compliment

In deze brief willen wij u informeren over het algemene beeld in de organisatie. Voordat wij dit doen hebben wij de behoefte onze waardering voor de inzet en betrokkenheid van onze medewerkers uit te spreken. Zeer velen in de samenleving worden helaas getroffen door de gevolgen van de Coronapandemie. Op allerlei manieren. In gezondheid, werk en ondernemerschap. Ook bij andere organisaties en bedrijven worden de arbeidsomstandigheden veelal bemoeilijkt door de pandemie en de geldende maatregelen. Daarop is de BAR-organisatie geen uitzondering. We ervaren dat onze medewerkers zich met grote energie blijven inzetten, met name ook voor de kwetsbaren in onze samenleving. De motivatie om inwoners, ondernemers en maatschappelijke instellingen ondersteuning te bieden, waar mogelijk, blijft onverminderd groot. De door de medewerkers zelf ervaren beperkende omstandigheden om het werk uit te voeren, zowel privé als op het werk, worden zoveel mogelijk overwonnen om de dienstverlening aan de inwoners te continueren. Wij zien dagelijks knappe staaltjes van improvisatie en doorzettingsvermogen. Dit maakt indruk op ons en wij complimenteren onze medewerkers daarvoor.

Algemene beeld

Het algemene beeld in de organisatie is dat wij er met elkaar redelijk in slagen de dienstverlening aan onze inwoners zoveel mogelijk op peil te houden. Dat neemt niet weg dat een aantal processen onder druk staat. U kunt zich voorstellen dat met name in het sociaal domein, bij de klantcontactcentra, in de veiligheids- en handhavingsteams, bij vergunningverlening en bij beheer en onderhoud openbare ruimte de druk aanhoudend erg groot is. De toenemende werkdruk komt niet alleen door de beperkende omstandigheden, met name het beroep op de voorzieningen, zoals ondersteuningsregelingen, participatiewet, jeugdhulp en WMO stijgt en het aantal vergunningaanvragen voor (ver-)bouwinitiatieven

neemt toe. Hiernaast werken we in de regio nog steeds in grip 4-verband om de coronacrisis zoveel mogelijk het hoofd te bieden. Dit betekent voor onze organisatie extra coördinerende én uitvoeringstaken naar aanleiding van regionale beslissingen. Een aantal medewerkers nemen deel aan het speciaal ingerichte crisisteam binnen de BAR-organisatie voor dit doel.

Gevolgen

Naarmate de pandemie en de beperkingen langer duren zal deze druk op de organisatie blijven stijgen. Tevens wordt ze breder voelbaar in de organisatie, bijvoorbeeld in de richting van de faciliterende organisatie-onderdelen, zoals ICT-ondersteuning. De bijzondere omstandigheden van dit moment hebben gevolgen voor afhandelingstermijnen, de werkcapaciteit en onderlinge afstemming. Natuurlijk is de inzet erop gericht deze gevolgen zo beperkt mogelijk en aanvaardbaar te houden. Wij merken bij onze inwoners in het algemeen begrip voor bijvoorbeeld een wat langere wachttijd aan de telefoon of dat de beantwoording van een e-mail enkele dagen langer duurt dan gebruikelijk was. Aan de andere kant is het zo dat onze medewerkers in de buitendienst en aan de balie en telefoon in sommige gevallen, maar meer dan voor de pandemie, worden geconfronteerd met agressieve bejegening door inwoners. Dat betreuren wij.

De omstandigheden waarin medewerkers hun werk moeten doen beïnvloeden hun inzet. Men ondervindt vaak belemmering door praktische oorzaken en/of mentale stress. Aanhoudend thuiswerken heeft effect op de binding met het werk en collega's. De thuissituatie leent zich er ook niet altijd voor om geconcentreerd te werken. Complicerende factoren zijn bijvoorbeeld: mantelzorg, thuisonderwijs van kinderen, ziekte van naasten. We zien dat 100 % inzetbaarheid van medewerkers niet kan worden verwacht.

Gegeven de omstandigheden, zien we dat geen sprake is van toename van het absolute ziekteverzuim. Dat de absolute verzuimcijfers geen stijging laten zien, neemt niet weg dat er wel indirect verzuim is. Door het thuiswerken worden minder ziektemeldingen gedaan. Hierdoor blijft een deel van het ziekteverzuim buiten beeld.

De coronacrisis biedt ook kansen. Om op grote schaal thuis te kunnen werken en daar veilig om te kunnen gaan met deels gevoelige gegevens heeft de digitalisering van de gegevens en informatie in de organisatie een krachtige impuls gekregen en zijn aanvullende (privacy-)veiligheidsvoorzieningen getroffen. Een ander voorbeeld is dat de snelle introductie van steunmaatregelen voor inwoners en ondernemers, waaronder de TOZO, de organisatie heeft uitgedaagd zich in luttele weken aan te passen aan nieuwe regelgeving, efficiënte uitvoeringsmaatregelen te treffen, zich adequaat te organiseren en de digitale hulpmiddelen innovatief in te zetten.

Steun bieden

De directie van de BAR-organisatie investeert veel in de communicatie richting medewerkers waarbij het "hart-onder-de-riem" steeds de kernboodschap is. Ook biedt ze voorzieningen aan medewerkers om hen zoveel mogelijk te faciliteren in het thuiswerken. Voor medewerkers die psychisch erg onder druk staan door de thuiswerkplicht, wordt een mogelijkheid geboden om toch op kantoor te werken. En om dat werken op kantoor mogelijk te maken is een "werkgroep 1,5 meter-organisatie" ingericht die er voor zorgt dat dit binnen de RIVM-richtlijnen kan.

Managers en teamleiders zijn voortdurend (digitaal) in gesprek met medewerkers om op de hoogte te blijven van hun welzijn, om mee te denken in passende oplossingen en om de verbinding te houden. Medewerkers geven op hun beurt aan deze ondersteuning van hun management en de steun van elkaar erg te waarderen.

Wij dragen vanuit onze bestuurlijke verantwoordelijkheid, samen met het management, zo krachtig mogelijk bij aan de ondersteuning van onze medewerkers in hun (thuis-)werk waar dat nodig is. Bijvoorbeeld door de technische en fysieke faciliteiten voor thuiswerken te optimaliseren. Maar ook door hen persoonlijke regelruimte te bieden om de balans tussen werk en privé te bewaren. Tot slot stellen we incidenteel extra middelen beschikbaar waar anders op vitale plekken in de gemeentelijke dienstverlening onverantwoorde gaten zouden vallen door capaciteitstekort en uitval van medewerkers.

Tot slot

We zijn trots op de manier waarop onze medewerkers een crisis als deze het hoofd weten te bieden waarbij de dienstverlening aan onze inwoners steeds op nummer 1 staat. Natuurlijk hopen wij met veel anderen dat we er in de loop van 2021 in slagen het coronavirus te overwinnen en daardoor de (werk-)omstandigheden, ook voor onze medewerkers, gunstiger worden. Wij hopen u met deze brief voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Het dagelijks bestuur van de BAR-organisatie,

de secretaris,

de voorzitter,



Hans Cats



drs. Jolanda de Witte