

Jaarverslag 2023

versie 21 maart 2024



Groei met OVER-gemeenten

Inhoud

Voorwoord 3

Jaarverslag 2023

Algemeen 5

Afdeling Bedrijfsvoering.....10

Afdeling Samenleving.....21

Afdeling Leefomgeving25

Programmaverantwoording.....29

Paragrafen.....32

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van OVER-gemeenten.

Een document dat terugblijkt op 2023. Op onze activiteiten, prestaties en thema's die ons bezighielden. En waar mogelijk met een vooruitblik op 2024.

Roerig jaar

Het jaar 2023 was roerig. Er kwam veel op de gemeenten Oostzaan en Wormerland af. Opgaven rondom de energietransitie, ruimtelijke ordening en de opvang van vluchtelingen. Vraagstukken binnen het sociaal domein, waaronder het thema armoede. Een steeds grotere groep inwoners worstelt met hun bestaanszekerheid.

Er waren verkiezingen. De langverwachte Omgevingswet deed begin 2024 haar intrede, met de implementatie in 2023. Informatievoorziening moest preventief handelen tegen mogelijke aanvallen van hackers. Er staken windstoten de kop op, letterlijk én in figuurlijke zin. Maatschappelijke stormen vroegen om urgentie en flexibel optreden.

Daarbij is de werkdruk van onze medewerkers hoog en de arbeidsmarkt krap, wat voor vrijwel alle gemeenten geldt. Toch zijn we erin geslaagd om maar liefst 50 vacatures te vervullen. We weten gekwalificeerde mensen aan ons te binden dankzij recruitment en door creatief te zijn. Het nieuwe traineeship Ruimtelijke Ordening is daar het bewijs van.

2023 in drie woorden

Als je 2023 zou 'afpellen' staan drie woorden centraal: verbinding, ontwikkeling en trots.

Verbinding

Verbinding is de basis voor iedere vorm van groei. Onze prioriteit is inwoners en ondernemers zo goed mogelijk bedienen en daar hoort innovatie bij.

Burgerzaken werkt sinds eind 2023 met een nieuw automatiseringssysteem gericht op digitale dienstverlening. Deze e-diensten bieden gemak aan inwoners en zorgen ervoor dat zij veilig en eenvoudig producten en diensten kunnen aanvragen.

De verbinding zoeken wij ook als het om bewonersparticipatie gaat. En in de samenwerking tussen bestuur en de ambtelijke organisatie. We faciliteren gesprekken tussen ambtenaren en de raden van Oostzaan en Wormerland. Elkaar informeren en betrekken biedt meerwaarde. Samen maak je het verschil.

Ontwikkeling

In de organisatieontwikkeling 'Verbinding te OVER' zijn flinke stappen voorwaarts gezet. Er ligt een plan van aanpak met realistische doelen en activiteiten voor de interne organisatie, waarbij het bestuur ieder kwartaal wordt geïnformeerd over de voortgang. Ook zijn kwaliteitsslagen doorgevoerd op het gebied van processen en management-informatie. Deze inspanningen gebeuren 'achter de schermen' en zijn niet direct zichtbaar, maar zorgen wel voor versnelling. Dit werkt ook in 2024 positief door. Verder is de concernplanning aangescherpt; werkzaamheden zijn geprioriteerd. De werkdruk wordt hierdoor lager wat de kwaliteit ten goede komt. Tot slot is het traject 'Bestuurlijke toekomst gemeente Oostzaan' in beweging. Naar verwachting neemt de raad eind 2024 een besluit over ambtelijk of bestuurlijk fuseren.

Trots en realistisch

Er is geïnvesteerd in mensen en middelen om onze opgaven te realiseren of een stap verder te brengen. Soms met gedurfde keuzes, zoals u in het jaarverslag zult zien. Al met al zijn we trots op wat wij gedaan en bereikt hebben in 2023. Er is hard gewerkt door onze ambtenaren en andere betrokkenen. We hebben ingespeeld op de waan van de dag zonder de toekomst uit het oog te verliezen. Tegelijkertijd blijven we realistisch. Ook in 2024 komen de nodige uitdagingen onze kant op, zoals omgaan met de krappe arbeidsmarkt. Met de OVER-kracht die ons verbindt gaan wij deze uitdagingen aan.

Rolf van Wanrooij



Voorzitter algemeen bestuur
OVER-gemeenten

Johannes van Nieukerken



Algemeen directeur
OVER-gemeenten

Leeswijzer

Het jaarverslag bestaat uit vier delen:

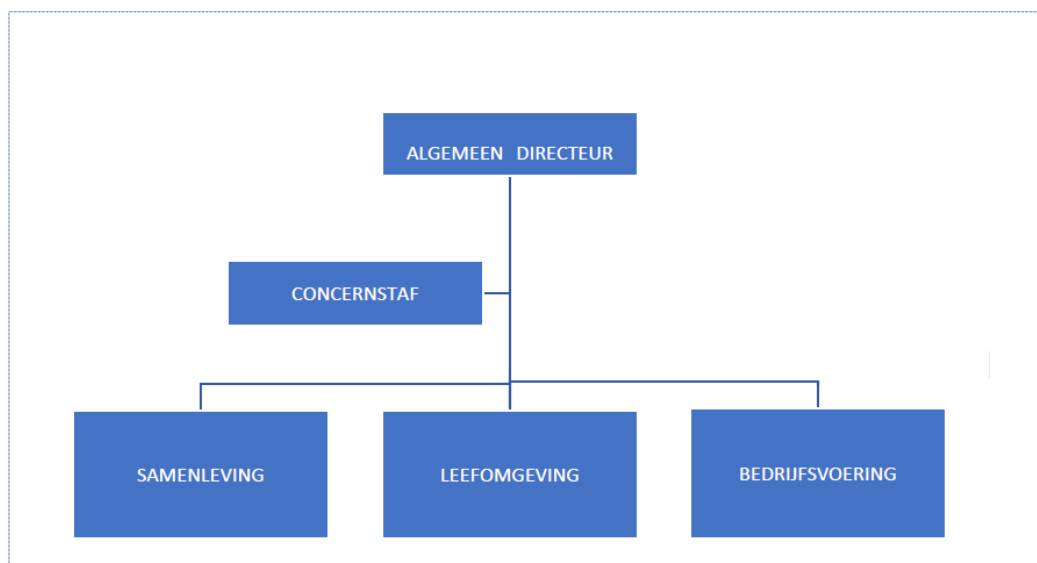
- Algemeen
- Afdeling Bedrijfsvoering
- Afdeling Samenleving
- Afdeling Leefomgeving

Algemeen

Algemeen belicht onderwerpen op managementniveau die betrekking hebben op de hele organisatie. OVER-koepelend dus. Daarna volgt een verdieping bij de afdelingen Bedrijfsvoering, Samenleving en Leefomgeving.

Managementteam en concernstaf

Het *managementteam* van OVER-gemeenten bestaat uit vier personen: de directeur en de afdelingshoofden van Leefomgeving, Samenleving en Bedrijfsvoering. In 2023 vonden twee wisselingen plaats die op tijdelijke basis zijn ingevuld. Inmiddels is het MT-team op volle sterkte en op vaste basis ingevuld.



In 2022 zijn we erin geslaagd om een kleine concernstaf in te richten bestaande uit een concerncontroller en een directiesecretaris. Na een personele wisseling hebben we in 2023 opnieuw kunnen voorzien in een concernstaf met een vaste bezetting.

De concernstaf ondersteunt en adviseert de directie, het managementteam en het bestuur van OVER-gemeenten. En ook de interne organisatie, waar nodig of gewenst.

Doorontwikkeling 'Verbinding te OVER'

Verbinding te OVER gaat over de doorontwikkeling van de OVER-organisatie.

Met onderstaande visie als uitgangspunt:

"Een lenige en slagvaardige organisatie, gericht op de buitenwereld, samen en voor elkaar, daadkrachtig, en met een positief-kritische, lerende en betrokken cultuur."

Om van visie naar aanpak te komen, vond begin 2023 een bijeenkomst plaats met de colleges van beide gemeenten, gemeentesecretarissen en het managementteam. Hierin zijn doelen vastgesteld en prioriteiten besproken. In plaats van een uitgebreide SMART-planning is gekozen voor kleinere, realistische en daardoor haalbare doelen. Afgesproken is dat het bestuur ieder kwartaal geïnformeerd wordt over de doelen en acties voor het kwartaal daarop. En laten wij de behaalde doelen en successen zien.

In het plan van aanpak staan drie thema's of pijlers centraal:

Fitte organisatie | Basis op orde | Planmatig (samen)werken

Langs deze thema's zijn in 2023 constructieve stappen gezet in de doorontwikkeling:

Fitte organisatie



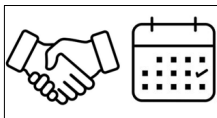
- Medewerkers op één. Doelen en activiteiten gericht op de werving van nieuwe, vaste medewerkers.
- Aandacht voor de betrokkenheid van medewerkers: met in het najaar van 2023 het medewerkersbelevingsonderzoek (MBO) en het geneeskundig onderzoek (PAGO).
- Focus op het behoud van personeel en het verlagen van het ziekteverzuim.
- Activiteiten gericht op optimaal samenwerken, het op niveau brengen van opleidingen en de focus op veilig werken (aanpak van agressie naar ambtenaren).

Basis op orde



- Focus op het verbeteren van managementinformatie en de inrichting van procesmanagement in de organisatie. Er zijn voorbereidingen getroffen om een goede werkwijze voor het procesmanagement te kunnen implementeren. Daarbij is de rol van procesontwerper toegevoegd om vanaf 2024 continuïteit in de doorontwikkeling van procesmanagement in de organisatie te kunnen borgen.
- De basisinformatie in applicaties en systemen zijn geüpdatet en bijgewerkt om betere data te ontsluiten.

Planmatig (samen)werken



- Activiteiten gericht op het verstevigen van de samenwerking en (planmatige) afstemming tussen het bestuur en de ambtelijke organisatie.
- In 2023 zijn alle afspraken over het bestuurlijk besluitvormingsproces vindbaar gemaakt voor alle medewerkers van OVER-gemeenten.
- Er zijn trainingen aan het personeel gegeven over het proces, iBabs, het gemeentelijk speelveld, ontwikkelen van beleid en het schrijven van voorstellen voor het bestuur.

Noodzakelijke investering in de organisatie

Gezien de urgentie van de ontwikkelopgave (doorontwikkeling organisatie) is er al in 2023 geïnvesteerd vóórdát het plan van aanpak op inhoud in definitieve vorm was vastgesteld. Deze investering in de organisatie was noodzakelijk vanwege:

- het niet kunnen vervullen van vacatures;
- een daarmee samenhangende hogere werkdruk;
- een oplopend ziekteverzuim in 2023.

Voorbeelden van urgente onderwerpen die niet konden wachten waren onder meer:

- het inhoudelijk begeleiden van (nieuwe) medewerkers;
- het vervangen van langdurig zieke collega's;
- focus op veilig werken;
- het tijdelijk versterken van de recruitmentfunctie (werving personeel);
- het incidenteel verhogen van het opleidingsbudget.

Concernplanning

Om bestuurlijke doelen en opdrachten te realiseren, maken we gebruik van de concernplanning. Dit is een dynamisch stuk dat periodiek wordt bijgesteld. De planning biedt een kader voor het bestuur en de ambtelijke organisatie. Om verwachtingen te managen en om zo nodig het gesprek met elkaar aan te gaan. De concernplanning draagt bovendien bij aan het verlagen van de werkdruk en behoud van kwaliteit. In 2023 hebben we beide colleges en raden geïnformeerd over de verwachte producties: met de concernplanning en de daaruit vloeiende lange-termijnagenda. In 2024 blijven we actief werken aan het optimaliseren van de concernplanning.

Inkooppartner Stichting Rijk

Onze samenwerking met Stichting Rijk als inkooppartner heeft de OVER-organisatie voorzien van waardevolle begeleiding op het gebied van inkoop, inclusief ondersteuning bij Europese aanbestedingsprocedures. De relatiebeheerder van Stichting Rijk is frequent aanwezig op locatie. Het inkoopbeleid is geactualiseerd en geharmoniseerd. Een groot voordeel van Stichting Rijk is ook de gezamenlijke inkooptrajecten met andere aangesloten partijen. Een belangrijk gezamenlijk inkooptraject voor OVER-gemeenten betrof de brokerdienstverlening. Een broker is een onafhankelijke intermediair die OVER-gemeenten ondersteunt bij het invullen van personele capaciteitsvraagstukken. Verder zijn aanbestedingen voor de accountantsdiensten en AV-systemen in voorbereiding. Afgeronde inkooptrajecten omvatten de vernieuwing van websites, afvalinzameling in Oostzaan, woningaanpassingen en enkele leefomgevingsprojecten.

Waarborging rechtmatigheid

Na het afkeurende oordeel van onze accountant op het onderdeel rechtmatigheid voor de jaarrekening 2022, heeft de organisatie maatregelen genomen om rechtmatig te zijn:

- Inhuurcontracten zijn actief overgezet naar de brokerdienstverlener of beëindigd.
- Ieder kwartaal worden spendanalyses uitgevoerd. Het doel van de spendanalyse is inzicht te krijgen in wie, wat en waar inkoop.
- Ook wordt het contractmanagement opnieuw opgezet.

Het doel van deze maatregelen is het eerder signaleren van dreigende onrechtmatigheden. Stichting Rijk speelt hierin een belangrijke adviserende rol.

Ondernemingsraad

In 2023 heeft de directie een aantal adviezen voorgelegd aan de ondernemingsraad (OR), zoals bij het medewerkersbelevingsonderzoek en Verbinding te OVER, de organisatieontwikkeling. Daarnaast heeft de OR op eigen initiatief adviezen aan de directie verstrekt. De OR wordt in een vroeg stadium betrokken in ontwikkelingen die gaande zijn, zodat zij haar achterban snel en adequaat kan betrekken. Deze werkwijze wordt door de OR als prettig ervaren.

Binnen de OR vond een aantal wisselingen plaats. In maart waren er verkiezingen; hierna is de OR aangevuld tot zeven medewerkers. De OR is hiermee op volle sterkte.

Bedrijfsvoeringsavond

In 2023 zijn bedrijfsvoeringsavonden geweest met ambtenaren en de raden van beide gemeenten. Dit is daarmee een vorm geworden om de gemeenteraden van Oostzaan en Wormerland rechtstreeks te betrekken bij de voortgang van de bedrijfsvoering. Vanwege de positieve reflectie die we krijgen van de raden, gaan we hier ook in 2024 mee door.

Bestuurlijke verkenning

Het traject 'Bestuurlijke toekomst Oostzaan' is een autonoom proces van de gemeente Oostzaan. De ontwikkelingen hebben echter ook impact op OVER-partner Wormerland en OVER-gemeenten (drie entiteiten). Voor OVER-gemeenten roept het vragen op van medewerkers en sollicitanten. Vragen die gaan over de toekomst van OVER-gemeenten en de werkgelegenheid. Inspelen hierop is van cruciaal belang om medewerkers te behouden en om nieuwe mensen aan te trekken. Daarom informeert het MT de organisatie bij elke stap of mijlpaal in het bestuurlijke proces van Oostzaan. Om informatie te geven, vragen te beantwoorden en om waar nodig zorg weg te nemen. Met een focus op specifieke vragen van leidinggevendenden, medewerkers en sollicitanten (arbeidsmarktcommunicatie). Dat deden we in 2023 en daar gaan we onverminderd mee door in 2024.

Afdeling Bedrijfsvoering

Bedrijfsvoering faciliteert en adviseert de interne organisatie, stelt kaders en geeft richting aan de primaire processen. Bedrijfsvoering omvat de teams:

- HRM en Juridische Zaken
- Informatievoorziening
- Bestuursondersteuning (secretariaat en communicatie)
- Finance en Control

Ondanks verzuim veel bereikt

Het jaar 2023 stond grotendeels in het teken van de doorontwikkeling van de OVER-organisatie. Alle teams binnen Bedrijfsvoering zijn hierbij betrokken. Langdurige ziekte van een aantal medewerkers, waaronder twee teamleiders, zorgde voor extra druk op de afdeling. Dit is deels verlicht door de inzet van inhuurmedewerkers in het laatste deel van 2023. Ondanks ziekte is er veel bereikt. De instroom van nieuwe collega's was in 2023 ongekend hoog, ondanks de zeer uitdagende arbeidsmarkt. Dat is positief. Het ziekteverzuim was echter hoog. Wij investeren in het verder terugdringen hiervan door het aanscherpen van afspraken met de arbodienst. De eerste resultaten van het terugdringen van verzuim werden medio 2023 zichtbaar.

Focus op toekomstbestendige bedrijfsvoering

Informatievoorziening zette stevige stappen naar een meer toekomstbestendige situatie. Diverse audits laten echter zien dat wij voortdurend moeten blijven investeren in dit kwetsbare vakgebied. We zetten daarom steeds meer in op toekomstbestendige bedrijfsvoering en optimalisatie van processen en systemen. Onderdeel hiervan is het verbeteren van de bestuurlijke besluitvorming en de adviserende rol die bedrijfsvoering hierin speelt. Ook zijn we betrokken bij grote structuurveranderingen zoals de Omgevingswet en de Wet Open Overheid (Woo). Ter ondersteuning van het bestuur en de raden van beide gemeenten, zijn nieuwe websites gelanceerd voor Oostzaan en Wormerland. Dit zijn belangrijk informatiekanalen voor inwoners en ondernemers van beide gemeenten. Ook ondersteunden wij bij het traject Bestuurlijke Toekomst Oostzaan. We zijn als Bedrijfsvoering trots op wat we met elkaar hebben bereikt.

HRM

Verminderen verzuim en vergroten vitaliteit

Dankzij de inspanningen van HRM en de inzet van nieuwe instrumenten, is het gelukt om in 2023 de stijgende trend in het verzuim te keren. De hernieuwde aanpak met de arbodienst heeft in de loop van het jaar verbeteringen opgeleverd, zoals meer tijd van de bedrijfsarts en van de Praktijk Ondersteuner Bedrijfsarts. Er is ook een instrument waarmee het risico op lang verzuim kan worden ingeschat, bestaande uit een vragenlijst voor de medewerker en leidinggevende.

We gaan in 2024 met de arbodienst door op de ingeslagen weg. Er zijn meerdere positieve tekenen dat de daling van het verzuim de goede kant op blijft gaan.

Eind 2023 is een vaste medewerker gestart in de nieuwe functie adviseur Arbo en Vitaliteit. Zij helpt leidinggevenden met kennis en advies rondom verzuim en preventie.

In 2024 zal zij ook inzetten op vitaliteit, dus streven naar een gezonde en prettige werkomgeving waarin medewerkers zich fysiek en mentaal goed voelen.

Dit zal vermoedelijk niet alleen tot minder verzuim leiden, maar medewerkers ook helpen om met energie en plezier te blijven werken.

Extra inhuur door langdurig zieken

Om de werkdruk aan te pakken en een domino-effect in verzuim te voorkomen, is in de tweede helft van 2023 ingezet op vervanging van langdurig zieken (geen duiding over achtergrond ziekteverzuim). Er is ook ingezet op extra capaciteit voor een aantal projecten en andere ontwikkelingen. De inhuur is daardoor aan het eind van 2023 hoger en niet goed te vergelijken met 2022.

Maar liefst 50 vacatures vervuld

De krapte op de arbeidsmarkt is onverminderd groot. Dat geldt niet voor alle functies in dezelfde mate. Er is inzichtelijk gemaakt welke functies zeer moeilijk vervulbaar zijn met vaste medewerkers. In een aantal gevallen is het zelfs zeer moeilijk een functie te vervullen met een inhuurkracht. Er zijn in 2023 totaal 50 vacatures (vast en inhuur) vervuld, wat wij als een knappe prestatie beschouwen. In 2023 hadden we drie recruiters: een vast, twee inhuur. In 2024 bestaat het team uit twee recruiters in vaste dienst.

Aandacht voor behoud van medewerkers

Naast de focus op de werving van nieuwe collega's, is het minstens zo belangrijk om medewerkers te behouden (focus op vast, geen inhuur). Om die reden heeft HRM in kaart gebracht wat de belangrijkste redenen zijn om bij OVER-gemeenten te blijven. En welke instrumenten daarvoor kunnen worden ingezet of nog ontwikkeld moeten worden. Er is een goed exit-onderzoek ontwikkeld en een helder proces. Immers: informatie over de reden van vertrek van medewerkers kan helpen om medewerkers langer vast te houden.

Er is een inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers dat regelmatig wordt verbeterd en aangevuld. Digitaal én persoonlijk, zodat medewerkers zich snel thuis voelen en context hebben om hun werk te doen.

In 2023 is de 'bustour' weer toegevoegd aan dit programma. Tijdens de bustour rijden medewerkers letterlijk door Oostzaan en Wormerland. Dit geeft gelijk verbinding met bestuurders en andere (nieuwe) medewerkers die in de bus zitten.

Medewerkersbelevingsonderzoek MBO en PAGO

Een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MBO) is een middel waarmee je de tevredenheid en betrokkenheid onder medewerkers kunt meten. Die kennis is belangrijk, want tevreden medewerkers leveren een belangrijke bijdrage aan het succes van OVER. Met de uitkomsten kan effectief worden ingespeeld op het behoud van medewerkers en aan het verminderen van werkdruk. Het onderzoek vond medio oktober 2023 plaats.

Het onderzoek werd uitgevoerd door een extern bureau en bestond uit twee onderdelen:

- Inzetbaarheidsscan (anoniem);
- Open vragen (niet-anoniem).

Meedoen is vrijwillig, waarbij communicatie een rol heeft gespeeld om zoveel mogelijk medewerkers te laten deelnemen. Niet alleen met berichtgeving op intranet, maar ook door positieve aansporing van de directeur, afdelingshoofden en teamleiders. Dat is gelukt. De deelname lag op bijna 80% en was daarmee zeer hoog te noemen.

Gelijktijdig met het MBO werd medewerkers een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) aangeboden. Dit PAGO moet de werkgever periodiek aanbieden. Meedoen aan het PAGO is net als bij het MBO niet verplicht. Aan het PAGO heeft ongeveer 1/3 van het personeel deelgenomen. Een lager aantal dan bij het digitale

medewerkersonderzoek, maar dat is gebruikelijk bij een fysiek onderzoek.

De collega's die van het PAGO gebruik maakten reageerden positief. Het onderzoek gaf inzicht in hun gezondheid en handvatten om zo vitaal mogelijk te leven. In 2024 bepalen we of een vervolg van het PAGO wenselijk is. En zo ja, wanneer.

In het 1e kwartaal van 2024 worden de uitkomsten van het MBO teruggekoppeld op team- en organisatieniveau. Doel is op basis van de uitkomsten het gesprek met elkaar aan te gaan. Kijken naar de gewenste verbeteringen en hierover afspraken maken. Deze afspraken komen in een plan van aanpak. De uitvoering krijgt in 2024 vervolg.

Scholing en ontwikkeling

Er is in 2023 ook veel gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot scholing en ontwikkeling. De helft van het beschikbare budget is ingezet voor teamtrainingen, dus om de kwaliteit van het werk en de samenwerking te optimaliseren.

Automatisering personele administratie

In 2023 is gewerkt aan de verdere automatisering van de personele administratie, zodat minder 'dubbel werk' hoeft te worden gedaan. En om daarnaast de productiviteit te vergroten, zonder de werklust. Deze ontwikkelingen kosten in de ontwikkelfase extra inspanning, maar gaan daarna tijdwinst en méér nauwkeurigheid opleveren.

Het automatiseringstraject loopt door in 2024. De vele personele wisselingen hebben ook effect op de hoeveelheid werk voor de administratie. Het automatiseren van meerdere processen wordt in 2024 voortgezet.

Juridische zaken

Het cluster Juridische Zaken was in de tweede helft van 2023 nagenoeg op volle kracht, dankzij de inzet van extra middelen die konden worden ingezet. Daardoor werd dankbaar gebruik gemaakt van inhuur. Er is nog altijd sprake van krapte op de arbeidsmarkt waardoor een volledig vaste bezetting tot op heden nog niet gerealiseerd is. Om ervoor te zorgen dat de juristen zich meer op de inhoud kunnen concentreren, zijn twee juridisch-administratieve krachten aangetrokken.

Wetgevingsoperaties en ontwerpregelingen

Door het cluster Juridische Zaken is in 2023 gewerkt aan grotere wetgevingsoperaties zoals de Woo (Wet Open Overheid), waarbij een Woo-contactpersoon werd aangewezen en de digitale weg voor het indienen van Woo-verzoeken werd opengesteld.

Er is in regionaal verband ook gewerkt aan diverse ontwerpregelingen in het kader van de in 2022 gewijzigde Wet gemeenschappelijke regelingen, en er werd gewerkt aan de implementatie van de Omgevingswet. Ten slotte werden er diverse gerechtelijke procedures gevoerd, waarbij in de bezwaarfase in een aantal gevallen werd ingezet op pre-mediation. Dit heeft in veel gevallen geleid tot intrekking van bezwaarschriften.

Verder is gewerkt aan de juridische kwaliteit. Enerzijds omdat een afstudeer-stagiaire onderzoek heeft gedaan naar de houdbaarheid van juridische besluiten in beroepszaken. Anderzijds omdat er veel aandacht werd gestoken in het beoordelen van stukken in het bestuurlijk besluitvormingsproces.

Informatievoorziening

In 2023 vonden binnen informatievoorziening en automatisering positieve ontwikkelingen plaats. De automatisering is verder doorontwikkeld en samen met de nieuwe Service Provider zijn toekomstgerichte innovaties opgezet. Hierdoor realiseren we een verhoogde beschikbaarheid, een bij deze tijd passend beveiligingsniveau én moderne gebruikerservaring. De technische eisen en functionele eisen sluiten steeds meer aan op de ICT-visie van OVER-gemeenten. Basiszaken zijn ingericht en een aantal innovaties is doorgevoerd, waardoor de weg vrij is gemaakt om verdere toekomstbestendige doorontwikkelingen in uitvoering te brengen.

Transformatie van analoog naar digitaal

Informatievoorziening wordt de komende periode steeds verder voorbereid op de transformatie van analoog naar digitaal. Dit gebeurt gefaseerd. De informatiefunctie is versterkt door de opzet van nieuwe functies en de invulling van deze nieuwe vacatures. De komende periode blijft de hybride situatie (analoog naast digitaal) bestaan en in afstemming met de archiefdiensten vragen we voor steeds meer onderdelen vervanging aan. Processen worden in overleg met de vakafdelingen gedigitaliseerd, waardoor een transformatie van fysiek (papier) naar digitaal gaande is. Zo worden de nieuwe

aangevraagde omgevingsvergunningen volledig digitaal afgehandeld en gearchiveerd, naar tevredenheid van de afdeling en stakeholders.

Professionalisering DIV

De bevindingen van de 2022-audit van de Provincie Noord-Holland zijn uitgewerkt in een plan, welke in uitvoering is gebracht en in 2024 verder wordt gerealiseerd.

De werving voor openstaande vacatures heeft resultaat gehad. Dit positieve resultaat motiveert team Documentaire Informatievoorziening (DIV) om de volgende stap te zetten in haar professionalisering. Het team heeft hierbij het afgelopen jaar hinder gehad van structurele onderbezetting, maar de toekomst ziet er nu weer beter uit.

Voor het cluster Documentaire Informatievoorziening (DIV) is de transformatie naar Informatiebeheer ingezet, wat beter recht doet aan haar toekomstige taakstelling.

In 2024 zal aan deze transformatie verder invulling gegeven worden.

Visie ICT: verschuiving van operatie/beheer naar regie

In 2022 stelde het dagelijks bestuur een update van de ICT-visie OVER-gemeenten vast.

Deze visie beschrijft de verschuiving van een beherende naar een meer regisserende rol.

Deze transformatie is ingevuld. Cluster ICT voert regie over de Service Provider, de verschillende (SaaS-)applicatieleveranciers en derde betrokken partijen. Data wordt steeds meer vanuit de bron ontsloten. Dit maakt de informatievoorziening

betrouwbaarder en traceerbaar. Security stond ook in 2023 hoog op de agenda, zeker gezien het toenemend landelijke dreigingsniveau en 'hacks' bij collega-gemeenten, universiteiten en ziekenhuizen. Het ontbreken van een financiële reserve (ten behoeve van informatieveiligheid) lijkt met het oog hierop in de toekomst onwenselijk.

Informatievoorziening is gegroeid in haar regisserende rol. Sommige leveranciers moeten hier nog aan wennen. Dit houdt in dat we soms op het beheer moeten interveniëren, maar geven daarop de regie niet uit handen. In fase 1 van project Transitie Service Provider is met name aan de beschrijvingen, procedures en afspraken nader invulling gegeven. In 2023 hebben we conform gehandeld en hebben we de verslaglegging en verantwoording aangescherpt. Die lijn zetten we voort in 2024.

BIO en ENSIO

Bio = Baseline Informatiebeveiliging Overheid

ENSIA = Eenduidige Normatiek Single Information Audit

De vereisten op het gebied van de BIO en ENSIA zijn verder doorgevoerd, maar dit vraagt de komende periode nog verdere inspanning om aan de vereisten en de audits te kunnen voldoen. Preventie heeft daarbij een grote rol gespeeld.

Werken onder architectuur en behoeftemanagement

De eerste drie lagen van de architectuur die in kaart zijn gebracht, hebben afgelopen jaar hun diensten bewezen. Deze architectuur geeft inzicht in het Information Technology (IT)- landschap, maakt het beheersbaar en controleerbaar en geeft kaders en houvast bij besluitvorming over het aankopen van IT-voorzieningen (met interne en externe samenwerkingspartners). Dit heeft zich met name bewezen in de wendbaarheid en voorspelbaarheid bij de uitvoering van onze projecten. We houden dit vast in de vorm van behoeftemanagement, waarbij we de vraag van de (vak)afdeling integraal benaderen en afstemmen op de organisatiebreed-geldende architectuur. We zijn ook afgelopen jaar continu in gesprek geweest met leveranciers met betrekking tot nieuwe ontwikkelingen zoals ver-SaaS¹, productontwikkeling en nieuwe functionaliteiten.

Modernisering digitale werkplek (Synigo)

De eerste fase van de modernisering van de digitale werkplek binnen OVER-gemeenten heeft plaatsgevonden. Er is een startportaal 'Synigo' voor medewerkers uitgerold waarbij de medewerker via dit platform toegang heeft tot zijn/haar bedrijfsapplicaties, informatiebronnen en communicatiemiddelen die relevant zijn voor het werk. De medewerkers starten er letterlijk hun werkdag mee op en krijgen direct toegang tot relevante nieuwsberichten, bedrijfsprocedures, handleidingen, mail, agenda of veel gestelde vragen. Dit verhoogt de productiviteit van medewerkers, doordat ze minder tijd kwijt zijn aan het zoeken naar informatie en applicaties. Dit draagt bij aan een gevoel van betrokkenheid en verbondenheid met de organisatie. Volgende fases van Synigo

¹ Software as a Service (SaaS) is een op de cloud gebaseerd softwareleveringsmodel waarin de cloudprovider cloudapplicatiesoftware ontwikkelt en onderhoudt, automatische software-updates levert en software via het internet ter beschikking stelt aan zijn klanten op een pay-as-you-go basis.

worden in 2024 verder uitgerold. Dit zal zich o.a. kenmerken door het aanbieden van een samenwerkingsomgeving en het steeds verder 'afscheid nemen' van de oude technologie.

Aanbesteding, migratie en ontwikkeling datacentrum

In 2023 is in vervolg op fase 1 de eerste grote stap gezet in de optimalisatie en doorontwikkeling. Dit wordt in 2024 verder doorgevoerd. In het tempo van de markt zijn de verdere ver-SaaSing van applicaties, het uitbesteden van technisch applicatiebeheer en transitie naar meer beheerde SaaS- en PaaS-diensten² ingezet. Deze beweging gaat de komende jaren door en sluit naadloos aan op de ICT-visie van OVER-gemeenten, waarbij de rol van ICT verschuift van operatie/beheer naar regie.

Door het implementeren van striktere definities, waarbij HRM als leidend wordt beschouwd en het bronstelsel hierop wordt afgestemd, wordt de basis gelegd voor verdere ontwikkelingen. In lijn hiermee, en met het oog op modernisering en optimalisatie, is een onderzoek gestart naar de mogelijkheden van Desktop as a Service (DaaS), waarbij de levering en het beheer van de hardware worden uitbesteed aan een externe leverancier. Door deze aanpak op correcte wijze te implementeren, verwachten we verdere ontwikkelingen te kunnen realiseren die tot kostenbesparingen leiden. Daarnaast biedt DaaS de mogelijkheid tot een verbeterde gebruikerservaring.

Zaakgericht werken

In de afgelopen periode heeft het zaakgericht werken niet de gewenste ontwikkeling doorgemaakt. Dit kwam door onderbezetting en het vertrek van een functioneel beheerder. Het zaakgericht werken is in 2023 niet aangepast aan de nieuwe ontwikkelingen. Met name integraal werken tussen de verschillende vakafdelingen is een aandachtspunt. In het vierde kwartaal is externe expertise ingehuurd, deels voor het beheer en deels voor de verbeteringen van het systeem Mozard. De huidige inrichting binnen Mozard (waarin zaakgericht gewerkt dient te worden) voldoet nog niet aan de eisen die de Archiefwet hieraan stelt.

² Platform as a Service of PaaS is een reeks cloud-diensten waarmee zakelijke gebruikers en ontwikkelaars sneller applicaties kunnen maken dan met on-premise oplossingen.

Andere applicaties waarin zaakgericht gewerkt wordt zoals Zorgned (voor de WMO en Jeugdzorg) en Open Wave (omgevingsvergunningen) moeten ook op korte termijn worden aangepast zodat deze voldoen aan de Archiefwet. De route naar verbetering is ingezet en kan in 2024 zijn resultaat halen.

Wet open overheid (Woo)

OVER-gemeenten zet zich in voor de uitvoering van de Woo om de transparantie te verbeteren en het vertrouwen van onze inwoners te vergroten. In 2023 is een digitaal formulier voor Woo-verzoeken gepubliceerd op onze websites en op landelijke platforms. Er is een specifiek contactpersoon aangewezen voor de Woo-verzoeken. We zijn ook gestart met actieve openbaarmaking die de Woo voorschrijft. Op basis van de Woo stellen we steeds meer stukken digitaal beschikbaar. Daarvoor zullen we onze informatiehuishouding verder op orde brengen om zo te voldoen aan de aankomende verplichtingen onder de Woo. In 2023 zijn we gestart met het herinrichten van de informatievoorziening volgens de Woo, waarbij we de nadruk leggen op archivering, communicatie en informatievoorzieningen. Dit proces zetten we voort in 2024.

Bestuursondersteuning

Het cluster Bestuursondersteuning bestaat uit twee teams: bestuurssecretariaat en communicatie. Dit cluster ondersteunt de bestuurders en de interne organisatie bij de vele projecten en initiatieven die voortkomen uit de opgestelde collegeprogramma's.

Oog voor verbinding en verbetering

Medewerkers van het bestuurssecretariaat en communicatie zijn flexibel. Naast geplande en jaarlijks terugkerende werkzaamheden, is het elk jaar opnieuw de vraag wat extra op de organisatie afkomt en hoe we hierop kunnen inspelen. Zo vroegen in 2023 veel kwesties onze aandacht. Denk aan de verkiezingen in november, de huisvesting van vluchtelingen, verschillende stormen en de bestuurlijke toekomst Oostzaan (met focus op extern en intern belanghebbenden).

Vanuit het secretariaat hebben we, ondanks een hoog ziekteverzuim, alle gevraagde afspraken in kunnen plannen. Er zijn ook bezoeken van burgemeesters en wethouders ingepland voor bijvoorbeeld jubilea. En we zorgen voor een steeds beter verloop van het bestuurlijk besluitvormingsproces: door te kijken naar wat beter kan, moet én past bij de organisatie. Daarnaast zorgt dit cluster voor het organiseren van evenementen waarbij we inwoners in het zonnetje zetten. Of met verbinding als doel. Denk aan de lintjesregen, nieuwjaarsrecepties en de herdenkingen op 4 en 5 mei.

Communicatie

Communicatie heeft op verschillende manieren programma's, projecten, actualiteiten en initiatieven onder de aandacht gebracht. Via de websites, nieuwsbrieven, social media en een actief persbeleid. Het gemeentelijk speelveld is fors, met veel verschillende stakeholders. Bovendien is de ene inwoner of ondernemer de andere niet. Dat vraagt om maatwerkcommunicatie, gericht op de leefwereld en belangen van diverse stakeholders. In 2023 is in het kader van projectmatig werken een slag gemaakt in het doen van nog scherpere intakes bij aanvang van een project of programma. Uit onderzoek blijkt: hoe duidelijker het organisatiedoel en projectdoel, hoe scherper de communicatiedoelen en hiermee de gewenste output (effectief communiceren).

Nieuwe websites Oostzaan en Wormerland

Speciale aandacht verdienen de websites van Oostzaan en Wormerland. Deze zijn in het vierde kwartaal van 2023 vernieuwd, om aan de eisen te voldoen die aan gemeentelijke websites worden gesteld. Van technische specificaties tot het creëren van content (tekst, beeld, geluid), het opleiden van redacteurs en een aanpak om te voldoen aan B1 leesniveau (begrijpelijk woordgebruik). Ook het klik-bel-komprincipe zoals opgenomen in de collegeprogramma's was onderdeel van de eisen van de nieuwe websites. In 2024 gaan we verder met het (door)ontwikkelen van de websites.

Versterken interne communicatie

Er is geïnvesteerd in het versterken van de interne communicatiefunctie/rol. In juli 2023 is een externe adviseur hiervoor ingehuurd, die de basis heeft gelegd en aan verschillende projecten heeft gewerkt. Zij draagt in maart 2024 haar taken over aan een communicatieadviseur in vaste dienst, die deze functie verder inkleedt en ontwikkelt.

Interne communicatie is communicatie tussen leden van de organisatie op alle niveaus. Met als doel: effectieve samenwerking, wederzijds begrip en het bevorderen van een positieve werkcultuur. Gefundeerde interne communicatie komt de dienstverlening ten goede. Het credo luidt niet voor niets: 'Intern beginnen is extern winnen.'

De adviseur interne communicatie is gekoppeld aan de afdeling Bedrijfsvoering en vervult tevens een rol in de communicatie van het bestuur en managementteam, en bij de doorontwikkeling van de organisatie (Verbinding te OVER).

Afdeling Samenleving

Samenleving richt zich op het beleid, de inkoop en de uitvoering van wettelijke taken van de gemeenten Oostzaan en Wormerland. Denk aan Jeugdhulp, de Wmo en Participatiewet, maar ook aan onderwijs, sport, cultuur, woonurgenties en gezondheidsbeleid. Samenleving bestaat uit drie teams:

- Dienstverlening
- Wmo en WIZ (werk, inkomen en zorg)
- Beleid

Veel nieuwe medewerkers in vaste dienst

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt heeft Samenleving in 2023 veel nieuwe vaste medewerkers verwelkomd. Het gevolg van een aantal personele wisselingen en veel nieuwe collega's tegelijk, bracht veel inregelwerk met zich mee binnen de teams. Er is gewerkt aan inzicht in de jaarplanning met afgestemde takenpakketten per medewerker. In het laatste kwartaal van 2023 zijn twee teamleiderfuncties ingevuld op interim-basis met als doel de werkzaamheden op te pakken die waren blijven liggen. Daarnaast is sterkgebouwd aan de realisatie van toekomstbestendige teams.

Druk op het team

De vele wisselingen in het management de afgelopen jaren en de uitval van teamleiders en het afdelingshoofd zorgden - ondanks de inzet van tijdelijke krachten - voor onrust binnen het team. Bij team Werk en Inkomen zijn in 2023 vier relatief nieuwe medewerkers ingewerkt. Ook had dit team te kampen met een hoog verzuim. Het inwerken van nieuwe collega's, het overnemen van taken van zieke medewerkers en het uitvoeren van energietoeslag-gerelateerde activiteiten, legden ook dit jaar weer extra druk op het team. Ook zorgde de krappe arbeidsmarkt bij onze contractanten voor problemen. Met name de wachttijden voor hulp in het huishouden blijven hoog en hulpmiddelen zijn minder (snel) beschikbaar.

Dienstverlening

De organisatie is continu in ontwikkeling, zo ook de dienstverlening. Prioriteit is om onze inwoners zo goed mogelijk te bedienen en hier hoort innovatie bij.

Burgerzaken werkt sinds eind 2023 met een nieuw automatiseringssysteem dat de basis vormt voor het opbouwen van de eerste e-diensten. Deze e-diensten bieden gemak aan inwoners en zorgen ervoor dat zij veilig en eenvoudig de door hen benodigde producten kunnen aanvragen, of wijzigingen kunnen doorgeven.

In navolging op de bestaande dienstverleningsvisie is in 2023 hard gewerkt aan het Uitvoeringsplan Dienstverlening. Deze wordt in 2024 afgerond.

Voortgang Integrale Toegang

Met het verbeteren van de integrale werkwijze binnen de teams van het sociaal domein, is in 2023 gestalte gegeven aan hoe een fysieke Integrale Toegang eruit kan zien. Er zijn schrijfsessies gehouden met stakeholders en verkennende gesprekken met de betrokken wethouders gevoerd. De ambassadeurstraining voor de 'doorbraaktafel' is van start gegaan in 2023 (als professionals tegen een complex probleem aanlopen, kunnen ze dat inbrengen bij een doorbraaktafel).

De uitvoerende teams hebben trainingen gevolgd over de verschillende wetgeving binnen het sociaal domein. Hiermee is meer inzicht ontstaan over de mogelijkheden die er zijn. In 2024 zullen de beloofde scenario's aan de wethouders voorgelegd worden en aan de hand van deze gesprekken worden deze verder uitgewerkt.

Integraal Beleid

Het vastgestelde integrale beleidskader is de koers van het sociaal domein voor de komende jaren. Het beschrijft de missie, visie en het belang van samenhangend beleid (integraal werken). In 2023 is door het team gewerkt aan de uitvoering van de ambitieuze uitvoeringsagenda 2023-2024. Op vrijwel alle actiepunten uit het uitvoeringsprogramma zijn de nodige stappen gezet. Een aantal actiepunten is inmiddels afgerond. Voor de meeste actiepunten geldt dat er grote stappen zijn gezet waardoor we verwachten in 2024 alles te kunnen realiseren. Binnen de afdeling Beleid blijft het zoeken naar de juiste balans over hoe om te gaan met werkzaamheden die niet in de planning stonden. Het bewonersinitiatief 'Het Warme Huis' in Oostzaan en de uitkering van de energietoeslag heeft veel ambtelijke capaciteit gevraagd.

Oekraïne

Het Rijk vraagt landelijk om langdurige huisvesting van 75.000 Oekraïense vluchtelingen. Gemeenten spelen hierbij een cruciale rol. De opgave is echter in 2023 vergroot. Er dienen ook asielzoekers, statushouders en AMV'ers (alleenreizende minderjarige vluchtelingen) opgevangen te worden.

De grote omvang van deze opgave heeft de samenwerking in de regio versterkt. Er zijn onderling afspraken gemaakt over welke doelgroepen door welke gemeente(n) opgevangen worden. Binnen onze organisatie is een kwartiermaker aangetrokken om hieraan, in samenwerking met de regio, invulling te geven. In 2023 zijn de eerste units voor Oekraïense vluchtelingen in Wormerland geplaatst en in gebruik genomen. Vanuit het sociaal domein zijn er dagelijks nog steeds drie WMO-consulenten intensief bezig om Oekraïense vluchtelingen te ondersteunen en te begeleiden. Er wordt om deze reden nog steeds extra personeel ingehuurd voor het Wmo-team.

Hersteloperatie kinderopvangtoeslag

De gemeente heeft twee inhuurmedewerkers aangenomen om de hersteloperatie kinderopvangtoeslag vorm te geven. De taak van de gemeente is om samen met gedupeerden, kinderen van gedupeerden en (ex-)partners van gedupeerden ondersteuning te bieden bij het maken van een nieuwe start. Hierbij wordt ondersteuning geboden op vijf leefgebieden: financiën, wonen, zorg, gezin en werk.

Gemeenten bieden ouders (die zich melden als mogelijk gedupeerde) ondersteuning op deze vijf leefgebieden. Voor gedupeerden wordt een ondersteuningsplan geschreven en passende hulp ingezet. Dit is een ingewikkelde opdracht. De toeslagenaffaire heeft voor grote problemen gezorgd. Daarnaast heerst er bij veel gedupeerden een groot gevoel van onrecht. Dit is een politiekgevoelig onderwerp, waarbij gemeenten weinig kaders hebben meegekregen vanuit het Rijk.

Hoewel OVER-gemeenten voor veel klanten mooie oplossingen heeft gerealiseerd voor een nieuwe start, bleek de uitvoer van deze opdracht niet eenvoudig. Dit heeft ertoe geleid dat drie gedupeerden een bezwaarprocedure hebben gestart.

Armoedebeleid

Helaas leven steeds meer huishoudens in armoede. We hebben gezien hoe de stijgende (energie)prijzen het afgelopen jaar kwetsbare inwoners hebben getroffen. Daarom hebben we in 2023 ondersteuning geboden door onder andere het uitkeren van energietoeslagen, het inzetten van energiecoaches en de realisatie van een flyer 'Hulp bij laag inkomen'. Dit om de bekendheid van onze regelingen te vergroten.

Armoede heeft effect op verschillende leefgebieden en er is vaak sprake van multi-problematiek. Oplossingen liggen hierdoor vaak in verschillende leefgebieden. In de praktijk is er dus een sterke interdisciplinaire samenwerking nodig om deze oplossingen te vinden en dient beleid integraal ontwikkeld te worden. Vanuit de afdeling is daarom hard gewerkt aan het verder vormgeven van integraal werken. Voor het armoedebeleid bekende dit dat we door middel van gesprekken met maatschappelijke partners en medewerkers van het sociaal domein de eerste contouren voor het plan armoedebestrijding hebben ontwikkeld. In 2024 blijven we focussen op een sterke samenwerking. Intern en met maatschappelijke partners. Er wordt gewerkt aan nieuw beleid voor armoede en schuldhulpverlening. De maatregelen in 2023, en het te ontwikkelen beleid in 2024, vragen opnieuw om extra inzet bij Werk en Inkomen.

Afdeling Leefomgeving

De afdeling Leefomgeving werkt dagelijks aan een leefbare, veilige, groene en schone omgeving. Met onderwerpen als ruimtelijke ordening (RO), duurzaamheid, veiligheid, APV, bijzondere wetten en gebiedsgericht werken.

Leefomgeving bestaat uit de teams:

- Ruimtelijke Ordening en Veiligheid
- Beheer
- Buitendienst

Het jaar 2023 was roerig te noemen. De arbeidsmarkt in het fysieke domein bleef krap en werd op sommige thema's zelf nog krappere. We zijn voor onze basisdienstverlening dus nog steeds afhankelijk geweest van inhuur. Met name voor Ruimtelijke Ordening en Gebiedsontwikkeling. Maar ook voor de Algemene Plaatselijke Verordening (APV) en de implementatie van de Omgevingswet is inhuur noodzakelijk geweest. Niet alleen de krappe arbeidsmarkt, maar ook een aantal langdurig zieken heeft bijgedragen aan de noodzaak gebruik te blijven maken van inhuur.

Wijzigingen in aansturing afdeling

In de aansturing van de afdeling is veel gebeurd in 2023:

- Twee teamleiders en het afdelingshoofd zijn om verschillende redenen vertrokken en er zijn wijzigingen geweest in de structuur van de afdeling.
- Er is een nieuwe teamleider gevonden voor de Buitendienst.
- Er is een nieuwe teamleider gestart voor de teams Openbare Orde en Veiligheid (OOV), APV en Openbare Werken.
- Er is een nieuw afdelingshoofd Leefomgeving gestart, tevens lid van het MT.

Achterstanden Ruimtelijke Ordening weggewerkt

Dankzij inhuur hebben we flinke achterstanden op het gebied van Ruimtelijke Ordening (RO) kunnen wegwerken. Daar gaan we in 2024 mee verder. Mede hierdoor hebben we ons ook kunnen voorbereiden op de komst van de Omgevingswet.

Personele versterking

Gebouwenbeheer is in 2023 versterkt met een extra medewerker in vaste dienst. Ook de medewerker Afval (waarvoor in 2022 een knelpunt in de formatie is geconstateerd) is in 2023 in vaste dienst aangenomen. Voor de functie Beleidsmedewerker Mobiliteit is het medio 2023 gelukt een medewerker te vinden via inhuur. We blijven daar zoeken naar een vaste invulling. Er zijn dus flinke stappen gezet in het verbeteren en op orde houden van de productie, maar dit blijft een aandachtspunt in 2024.

Gestart met traineeship Ruimtelijke Ordening

Om de krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden, is OVER-gemeenten in 2023 gestart met het voorbereiden van een traineeship in samenwerking met BMC.

OVER-gemeenten neemt in 2024 twee trainees in vaste dienst aan, die gedurende twee jaar bij BMC worden opgeleid in het fysieke domein. De trainees kunnen breed worden ingezet op verschillende opgaven en leren gedurende twee jaar de organisatie en de inhoud kennen.

De opzet is om deze trainees na twee jaar in dienst te nemen voor een functie bij de afdeling Leefomgeving. De trainees kunnen zich in twee jaar tijd oriënteren, dus nadenken over wat voor type functie past bij hun ambitie en talenten.

Ontwikkeling Buitendienst

We zijn in 2023 doorgegaan met de ontwikkeling van de Buitendienst. De formatie was krap door langdurig ziekteverzuim (waarin gelukkig een daling is te zien). Door het verzuim zijn deels externen ingehuurd, deels is de formatie uitgebreid vooruitlopend op het pensioen van enkele medewerkers.

Ook is gestart met inventariseren: waar kunnen we op besparen door meer zelf te doen? Naar verwachting vloeit hier in 2024 een plan van aanpak uit voort.

Omgevingswet

Op 1 januari 2024 is de Omgevingswet in werking getreden. Er is hard gewerkt aan de voorbereiding hiervan. Bij alle betrokken teams vraagt het een flinke verandering in mindset, werkwijze en rolopvatting. In 2023 hebben we daar grote stappen in gezet, waardoor we met vertrouwen de implementatie tegemoetzien.

Projecten

Voor de verschillende projecten hebben we in 2023 drie projectleiders ingehuurd met een nieuw aangenomen medewerker voor de administratieve ondersteuning en het begeleiden van projecten. Er is een nieuw format opgesteld om alle projecten in één oogopslag te zien, bij te houden en administratief te kunnen verantwoorden.

Opvang Oekraïne

Er is veel tijd gestoken in de huisvesting van Oekraïners, waaronder het inrichten van het terrein aan de Poelweg en Kleine Braak en de verbouwing aan de Rigastraat en Gele Lis. In Oostzaan zijn voorbereidingen gestart. Er wordt gewacht op vergunningverlening door de provincie. Dit gaf druk op de organisatie, zodat een externe projectleider is ingehuurd.

Vaarregistratie in Oostzaan

Op verzoek van de gemeenteraad Oostzaan is de vaarregistratie opgestart. In 2023 zijn er ruim 300 boten geregistreerd. De registratie van motorvaartuigen draagt bij aan het terugdringen van vaaroverlast en de bevordering van de veiligheid op het water.

Doordat de eigenaar van het motorvaartuig bekend is, kan er beter gehandhaafd worden op de naleving van de vaarregels. Bovendien voorkomt de registratie dat boten slordig aan de waterkant worden gestald. De omgeving blijft hierdoor netjes.

Nieuwe Zaanbrug

Er is veel tijd geïnvesteerd in de voorbereiding en plaatsing van de Zaanbrug, die in januari 2024 is opengesteld. Met de openstelling van de Zaanbrug is de voormalige brug tussen Wormer en Wormerveer vervangen. De voormalige Zaanbrug was aan vervanging toe. Bewoners dachten actief mee over de uitstraling van de nieuwe brug. Het resultaat is een traditionele ophaalbrug, die past in de historische omgeving langs de Zaan, maar ook bij de huidige tijd. Met de nieuwe Zaanbrug wordt de verkeersafwikkeling voor fietsers en voetgangers veiliger. Bovendien verbetert de doorvaart op de Zaan, omdat scheepvaart de nieuwe brug sneller kan passeren.

Invoering bestuurlijke boete in Oostzaan

Met ingang van juni 2023 zijn de eerste bestuurlijke boetes opgelegd in Oostzaan. Hierbij is een ambtelijke voorbereiding van twee jaar met succes afgerond.

Vorbereiding wegen buiten bebouwde kom Wormerland

Het Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier (HHNK) is voornemens om alle wegen en bruggen buiten de bebouwde kom over te dragen aan Wormerland. Hiervoor is een ambtelijke businesscase opgesteld, die in 2024 een vervolg krijgt.

Milieu en duurzaamheid

De afdeling duurzaamheid is in 2023 uitgebreid met een nieuwe medewerker. Voor beide gemeenten zijn diverse subsidies aangevraagd in het kader van verduurzamingsmaatregelen voor de inwoners. Daarnaast wordt de verduurzaming van gemeentelijke gebouwen verder onderzocht.

Recycletarief afval Wormerland - continuering en evaluatie

Met ingang van 2022 is het recycletarief doorgevoerd in Wormerland. In 2023 is het proces geëvalueerd en hebben verfijningen plaatsgevonden. Daarnaast is het aanbestedingstraject voor Oostzaan begeleid door OVER-gemeenten.

Gemeenten kiezen voor een recycle-tarief om afvalscheiding te stimuleren. Dat betekent minder restafval en betere scheiding van grondstoffen zoals gft en etensresten, plastic, blik en drinkpakken, papier en glas. Deze grondstoffen kunnen dan hergebruikt worden.

Programmaverantwoording

Leeswijzer

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd:

- Resultaat boekjaar 2023
- Bepaling overhead
- Vennootschapsbelasting
- Post onvoorzien

Resultaat boekjaar 2023

Het boekjaar 2023 is positief afgesloten met een resultaat van € 829.293. Een aanzienlijk deel van dit positieve resultaat is toe te schrijven aan de grillige arbeidsmarkt, wat het vervullen van vacatures nog steeds uitdagend maakt. Dit doet zich voor in alle teams, met name op het gebied van informatievoorziening en ruimtelijke ordening. Wij vormen hierin geen uitzondering; landelijk gezien ervaren alle gemeenten moeilijkheden bij het invullen van dergelijke functies. Om adequaat te reageren op de arbeidsmarktontwikkelingen, hebben wij gedurende het jaar meer gebruikgemaakt van inhuur. Een uitgebreide analyse van het behaalde resultaat is te vinden in de jaarrekening, verderop in dit document.

Bepaling overhead

Bij OVER-gemeenten wordt de bepaling van overhead gebaseerd op de definitie zoals vastgesteld in het BBV:

“alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces” (Notitie overhead, Commissie BBV juli 2016).

De volgende onderdelen vallen volgens het BBV in ieder geval onder overhead:

- Leidinggevende primair proces;
- Financiën, toezicht en controle;
- HRM, exclusief opleidingen die worden gegeven voor de directe praktijk;
- Inkoop;
- Interne en externe communicatie met uitzondering van klantcommunicatie;
- Juridische zaken;
- Bestuurszaken en -ondersteuning;

- Informatievoorziening en automatisering;
- Facilitaire zaken en huisvesting;
- Documentaire informatievoorziening;
- Managementondersteuning primair proces.

De meeste van deze onderdelen zijn duidelijk en roepen geen discussie op. Echter, als het gaat om de kosten voor huisvesting, is er enige ruimte voor interpretatie. Om deze reden geven we hieronder nadere toelichting.

In de Notitie Overhead van de Commissie BBV wordt de interpretatie van de vraag 'hoe om te gaan met huisvesting' flexibel gelaten. Er wordt onderscheid gemaakt tussen faciliteiten zoals een sporthal (gerelateerd aan het primaire proces) en een gemeentehuis (gezien als overhead). Aangezien alle huisvestingskosten binnen OVER-gemeenten bestemd zijn voor ambtenaren, hebben wij ervoor gekozen om alle huisvestingskosten als overhead te verantwoorden. De standaard overheadberekening volgens het BBV is met name ontworpen voor gemeenten en provincies. Voor gemeenschappelijke regelingen, zoals OVER-gemeenten, kan deze berekening leiden tot extreme percentages, afhankelijk van de componenten in de begroting van de gemeenschappelijke regeling.

Om meer specifieke informatie te verschaffen, hebben wij besloten om vanaf de jaarrekening van 2021 de overheadberekening zoals voorgeschreven door het BBV verder te specificeren. Dit doen wij door de kosten van de berekende overhead evenredig te verdelen over programma's 1 tot en met 6 van de gemeenten.

Alleen de programma's 1 (dienstverlening) en 6 (bestuur en organisatie) worden beschouwd als overhead. Dit resulteert in 33,3% van de berekende overhead die daadwerkelijk als overhead kan worden aangemerkt. Deze kosten vertegenwoordigen de uitgaven die wij doen om de programma's 1 en 6 van de gemeenten uit te voeren.

Met de bovenstaande berekeningsmethode bedraagt de overhead van OVER-gemeenten 20% in 2023, vergeleken met 19% in 2022.

Omschrijving	Jaarstukken 2023	Overhead	Geen overhead
Personeel	€ 15.442.028	€ 7.789.400	€ 7.652.628
Transitiebudget	€ 500.000	€ 252.214	€ 247.786
Automatisering	€ 1.787.897	€ 1.787.897	€ -
Huisvesting	€ 793.561	€ 793.561	€ -
Kantoor	€ 196.783	€ 196.783	€ -
Overig	€ 1.212.624	€ 1.212.624	€ -
PvA Verbinding te OVER	€ 701.691	€ 252.214	€ 449.477
Totaal aan lasten	€ 20.634.584	€ 12.284.693	€ 8.349.891
Verdeling <i>berekende overhead</i> over de programma's		€ 12.284.693	
Programma's 1 en 6 (33,3%)		€ 4.094.898	
Programma's 2, 3, 4 en 5 (66,7%)			€ 8.189.795
Totaal incl overheadverdeling	€ 20.634.584	€ 4.094.898	€ 8.189.795
Overheadpercentage			20%

Vennootschapsbelasting

Onze activiteiten vallen onder een vrijstelling voor samenwerkingsverbanden. Voor een gedetailleerde uitleg verwijzen wij naar het hoofdstuk Jaarrekening, waar een uitgebreide toelichting is opgenomen met betrekking tot deze vrijstelling.

Post onvoorzien

In de begroting van 2023 is een bedrag van € 150.000 opgenomen voor de post onvoorzien. Het volledige bedrag is niet uitgegeven gedurende het jaar.

Paragrafen

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd:

- Paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing
- Paragraaf Bedrijfsvoering
- Paragraaf Wet Open Overheid
- Paragraaf Verbonden partijen
- Paragraaf Financiering

Omschrijving	Jaarstukken 2023	Overhead	Geen overhead
Personeel	€ 15.442.028	€ 7.789.400	€ 7.652.628
Transitiebudget	€ 500.000	€ 252.214	€ 247.786
Automatisering	€ 1.787.897	€ 1.787.897	€ -
Huisvesting	€ 793.561	€ 793.561	€ -
Kantoor	€ 196.784	€ 196.784	€ -
Overig	€ 1.212.624	€ 1.212.624	€ -
PvA Verbinding te OVER	€ 701.691	€ 252.214	€ 449.477
Totaal aan lasten	€ 20.634.586	€ 12.284.694	€ 8.349.892
Verdeling <i>berekende overhead</i> over de programma's		€ 12.284.694	
Programma's 1 en 6 (33,3%)		€ 4.094.898	
Programma's 2, 3, 4 en 5 (66,7%)			€ 8.189.796
Totaal incl overheadverdeling	€ 20.634.586	€ 4.094.898	€ 8.189.796
Overheadpercentage		20%	

Paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Kengetallen

Op grond van de voorschriften (BBV) zijn in de begroting en jaarrekening de verplichte kengetallen meegenomen:

Netto schuldquote	2023	2023	2022
Bedragen x € 1.000)	jaarrekening	begroting	jaarrekening
A Vaste schulden	-	-	-
B Netto vlottende schuld	2.204	2.200	1.605
C Overlopende passiva	345	200	199
D Financiële Activa (excl verstr. leningen)	-	-	-
E Uitzettingen < 1 jaar	4.565	2.700	3.918
F Liquide middelen	263	150	460
G Overlopende activa	55	25	49
H Totale baten excl. Mutaties reserves	20.287	19.988	18.238
Netto schuldquote (A+B+C-D-E-F-G)/H*100%	-12%	-2%	-14%

De netto schuldquote vertelt ons hoeveel druk de leningen op onze uitgaven leggen. We berekenen dit door de totale leningen te delen door het totale geld dat we jaarlijks binnenkrijgen. Het resultaat wordt uitgedrukt als een percentage van ons jaarlijkse inkomen. Als onze inkomsten lager zijn of als we meer schulden hebben, stijgt dit percentage. Het is belangrijk op te merken dat dit een momentopname is, en het hangt af van hoeveel geld we op dat specifieke moment beschikbaar hebben.

Netto schuldquote gecorrigeerd	2023	2023	2022
Bedragen x € 1.000)	jaarrekening	begroting	jaarrekening
A Vaste schulden	-	-	-
B Netto vlottende schuld	2.204	2.200	1.605
C Overlopende passiva	345	200	199
D Financiële Activa (incl verstr. leningen)	-	-	-
E Uitzettingen < 1 jaar	4.565	2.700	3.918
F Liquide middelen	263	150	460
G Overlopende activa	55	25	49
H Totale baten excl. Mutaties reserves	20.287	16.750	18.238
Netto schuldquote (A+B+C-D-E-F-G)/H*100%	-12%	-3%	-14%

Deze tabel is hetzelfde als de tabel voor de netto schuldquote. Bij de netto schuldquote moet een aanpassing worden gedaan voor de uitgegeven leningen. Omdat wij geen leningen verstrekken, is er geen correctie nodig en zijn de cijfers precies hetzelfde.

Solvabiliteit

Solvabiliteitsratio	2023	2023	2022
Bedragen x € 1.000)	jaarrekening	begroting	jaarrekening
A Eigen vermogen	2.253	750	2.601
B Balanstotaal	5.002	3.150	4.604
Solvabiliteit (A/B) x 100%	45%	24%	56%

Het kengetal solvabiliteit laat zien hoe goed we in de toekomst aan onze financiële verplichtingen kunnen voldoen. Als de solvabiliteit hoger is, betekent dit dat we beter in staat zijn om aan onze toekomstige financiële verplichtingen te voldoen. We berekenen dit kengetal door ons eigen vermogen te delen door ons totale vermogen.

In 2023 is ons eigen vermogen gedaald. In 2022 hadden we een hoog resultaat behaald. Dit resultaat maakte deel uit van ons eigen vermogen, maar pas nadat we hadden besloten wat we met dat resultaat wilden doen.

Grondexploitatie

We hebben geen grondexploitaties, en daarom tonen we voor dit aspect geen specifiek kengetal.

Structurele exploitatieruimte

Structurele exploitatieruimte	2023	2023	2022
Bedragen x € 1.000)	jaarrekening	begroting	jaarrekening
A Totale structurele lasten	18.906	19.488	16.318
B Totale structurele baten	19.488	19.488	17.883
C Totale str. Toevoegingen aan reserves	-	-	-
D Totale str. Onttrekkingen aan reserves	-	-	-
E Totale baten excl. Mut reserves	20.287	18.585	17.570
Str. Exploitatieruimte ((B-A)+(D-C))/E x 100%	3%	0%	9%

Structurele baten en lasten hebben betrekking op doorlopende, langdurige inkomsten en uitgaven, in tegenstelling tot incidentele posten die slechts eenmalig voorkomen.

Belastingcapaciteit

Wij heffen geen belastingen. Daarom geven we hiervoor geen kengetal weer.

Weerstandsvermogen

Ons weerstandsvermogen wordt bepaald door de verhouding tussen de weerstandscapaciteit en alle niet-afgedekte risico's die van belang kunnen zijn voor onze financiële situatie. De weerstandscapaciteit verwijst naar de middelen en mogelijkheden die we hebben om onverwachte tegenvallers in de bedrijfsvoering op te vangen.

Voor OVER-gemeenten is het maximale weerstandsvermogen in onze Gemeenschappelijke Regeling vastgesteld op 2,5% van de jaarlijkse lasten, wat in 2023 neerkomt op € 510.604 op basis van een totaal van € 20.424.157 aan jaarlijkse lasten volgens de begroting van 2024. Het huidige weerstandsvermogen bedraagt € 627.199. Zijnde de algemene reserve (€ 477.119) en de post onvoorzien (€ 150.000).

Risicomanagementbeleid

OVER-gemeenten onderkent de noodzaak van risicomanagement als instrument om risico's beheersbaar te maken en waar mogelijk te reduceren. Onder risico's verstaan we het gevaar voor schade of verlies door interne en externe omstandigheden. Het gaat om risico's waarvoor we geen voorziening vormen, omdat de omvang niet (voldoende) bekend is. Het beleid (uitgangspunten en werkwijze) dat wij voeren ten aanzien van risicomanagement staat in het beleidskader risicomanagement en weerstandsvermogen. In 2023 is het beleidskader herzien om de gesignaleerde knel- en verbeterpunten van het "oude" beleidskader op te lossen. Het beleidskader is op 19 november 2023 door het

algemeen bestuur vastgesteld.

Risicobeheersing

In de begroting 2023 staan de risico's voor OVER-gemeenten uitgebreid beschreven. In de GR staat dat het maximale algemene reserve is beperkt tot 2,5% van de begroting. Dit betekent dat OVER-gemeenten een beperkt weerstandsvermogen heeft en mogelijke financiële gevolgen bij het voordoen van de risico's naar rato (62% Wormerland, 38% Oostzaan) voor rekening van de deelnemende gemeenten komen.

In 2023 hebben de genomen beheersmaatregelen succesvol voorkomen dat er een beroep moest worden gedaan op het weerstandsvermogen. Echter, het aantal en de impact van de risico's zijn toegenomen, wat resulteert in een hoger financieel risico. Deze risico's omvatten zowel personeels-gerelateerde als ICT-gerelateerde aspecten. Het financiële risico is gestegen van de begrote € 0,6 miljoen naar € 1,6 miljoen.

Als gevolg hiervan is de weerstandsratio gedaald van 1,0 (bij de begroting van 2023) naar 0,4. De berekening van de weerstandsratio is gebaseerd op het beschikbare weerstandsvermogen van € 0,6 miljoen (zie paragraaf Weerstandsvermogen), gedeeld door het benodigde weerstandsvermogen van € 1,6 miljoen.

Conform artikel 23 van de Gemeenschappelijke Regeling van OVER-gemeenten is de algemene reserve gemaximeerd op 2,5% van de lasten. Dit betekent dat een weerstandsratio van 0,3 het hoogst haalbare is bij een financieel risico van € 1,6 miljoen. Een weerstandsratio van 0,3 valt in de classificatie "ruim onvoldoende". Hoewel dit geen directe problemen oplevert voor de continuïteit van onze bedrijfsvoering, kunnen de deelnemende gemeenten garant staan indien risico's zich voordoen en het maximale weerstandsvermogen ontoereikend blijkt te zijn.

De blijvende deelname van beide gemeenten aan de Gemeenschappelijke Regeling is van cruciaal belang voor de continuïteit van OVER-gemeenten.

Frauderisico's

OVER-gemeenten erkent de aanwezige risico's met betrekking tot fraude en is actief bezig met het verder ontwikkelen van de frauderisicoanalyse en preventieve maatregelen/bewustmaking. Er zijn geen specifieke aanwijzingen of vermoedens dat zich frauduleuze activiteiten hebben voorgedaan in het afgelopen boekjaar.

Financiële en niet-financiële risico's

Het financieel risico bedraagt 1,6 miljoen. In de tabellen op de volgende pagina is een overzicht opgenomen van de financiële risico's en niet-financiële risico's.

Onderwerp	Risico	Impact (financieel)	Financiële impact	Kans %	Risico
Beveiliging hard- en software (datacentra en SaaS)	Risico dat software uitvalt als gevolg van virussen en andere externe dreigingen. Risico op ongeautoriseerd gebruik van software en hardware.	Rampzalig	€ 2.500	30%	€ 750
AVG en datalekken (groot)	Risico dat persoonsgegevens op straat komen te liggen en dat de betreffende personen hiervan schade ondervinden. Daarnaast zijn er bij een datalek risico's op imagoschade, extra kosten en financiële boetes voor OVER-gemeenten.	Rampzalig	€ 750	50%	€ 375
Problemen met het aantrekken van hoogwaardig personeel.	Risico is dat door huidige arbeidsmarkt minder kwalitatief goed personeel wordt gevonden voor bepaalde functies.	Rampzalig	€ 500	50%	€ 250
Uitval systemen	Systemen kunnen uitvallen of onbereikbaar zijn door externe omstandigheden, zoals een stroomstoring, storing op de verbindinglijn naar de externe server of storing bij het externe datacenter. Daarmee bestaat het risico op discontinuïteit van de dienstverlening.	Ernstig	€ 400	30%	€ 120
Kosten ICT	Voor de continuïteit van de dienstverlening is het noodzakelijk dat de (kern)applicaties goed werken. Het is hiervoor van belang dat hardware en software tijdig worden vervangen of vernieuwd en dat applicatiebeheerders voldoende worden ondersteund. Het contract van diverse applicaties loopt af. Het risico bestaat dat uit de aanbesteding hogere prijzen en/of extra implementatiekosten voortkomen, die niet in deze begroting zijn opgenomen. Het is dus het risico welke de aanbestedingen met zich meebrengen.	Hevig	€ 200	30%	€ 60
Beveiliging hard- en software (gebruikers endpoint)	Risico dat software uitvalt als gevolg van virussen en andere externe dreigingen. Risico op ongeautoriseerd gebruik van software en hardware.	Matig	€ 100	70%	€ 70
AVG en datalekken (klein)	Risico dat persoonsgegevens op straat komen te liggen en dat de betreffende personen hiervan schade ondervinden. Daarnaast zijn er bij een datalek risico's op imagoschade en extra kosten	Klein	€ 30	70%	€ 21
(bedragen * € 1.000)			€ 4.480		€ 1.646

Niet financieel		
Onderwerp	Risico	Impact (niet financieel)
AVG en datalekken (groot)	Risico dat persoonsgegevens op straat komen te liggen en dat de betreffende personen hiervan schade ondervinden. Daarnaast zijn er bij een datalek risico's op imagoschade, extra kosten en financiële boetes voor OVER-gemeenten.	Ernstig
AVG en datalekken (klein)	Risico dat persoonsgegevens op straat komen te liggen en dat de betreffende personen hiervan schade ondervinden. Daarnaast zijn er bij een datalek risico's op imagoschade en extra kosten	Matig
Beveiliging hard- en software (gebruikers endpoint)	Risico dat software uitvalt als gevolg van virussen en andere externe dreigingen. Risico op ongeautoriseerd gebruik van software en hardware.	Matig
Beveiliging hard- en software (datacentra en SaaS)	Risico dat software uitvalt als gevolg van virussen en andere externe dreigingen. Risico op ongeautoriseerd gebruik van software en hardware.	Rampzalig
Uitval systemen	Systemen kunnen uitvallen of onbereikbaar zijn door externe omstandigheden, zoals een stroomstoring, storing op de verbindinglijn naar de externe server of storing bij het externe datacenter. Daarmee bestaat het risico op discontinuïteit van de dienstverlening.	Hevig
Personeel	Door de omvang van OVER-gemeenten bestaat er op diverse taakvelden een zeer beperkte bezetting. Risico is dat de werkzaamheden niet (tijdig) kunnen worden opgepakt, wettelijke termijnen niet worden gehaald en er fouten worden gemaakt. Het beoordelen van werkzaamheden door een collega is in veel gevallen niet mogelijk. Dit effect wordt mogelijk versterkt door hoog ziekteverzuim. Deze situatie kan leiden tot onvoorziene kosten, boetes en het mislopen van baten.	Hevig
Problemen met het aantrekken van hoogwaardig personeel.	Risico is dat door huidige arbeidsmarkt minder kwalitatief goed personeel wordt gevonden voor bepaalde functies.	Klein
Onvoldoende beeld van diversiteit en inclusie: geen duidelijk beeld aanwezig.	Risico is dat we niet kunnen sturen op dit onderwerp door gebrek aan inzicht.	Klein
Behoud personeel	Risico is onrust door bestuurlijke toekomst onzekerheid wat kan leiden tot minder succesvolle werving en/of uitstroom van personeel	Hevig

Paragraaf Bedrijfsvoering

Een goed georganiseerde bedrijfsvoering zorgt ervoor dat de ambtelijke organisatie de gemeenten (die we ondersteunen) effectief van dienst kan zijn. Om te beoordelen of de bedrijfsvoering op orde is, kijken we naar verschillende beleidsindicatoren zoals vereist door de regelgeving in het BBV. Deze indicatoren omvatten formatie, bezetting, apparaatskosten, externe inhuur, overhead, aantal fte, gemiddelde leeftijd en het percentage inhuur. Ze bieden inzicht in verschillende aspecten van de bedrijfsvoering en helpen bij het beoordelen van de efficiëntie en effectiviteit van de organisatie.

Beleidsindicatoren

Formatie

Deze indicator betreft de toegestane formatie in fte van het ambtelijk apparaat voor het begrotingsjaar op peildatum 1 januari per 1.000 inwoners.

Deze indicator is 7,0 (was in 2022: 6,9)

Ter vergelijking de indicatoren uit het jaarverslag 2022 van omliggende gemeenten:

Landsmeer: 8,8 (betreft 2020, in 2021 en 2022 geen kengetal in jaarrekening) / Waterland: 8,3

Bezetting

De indicator bezetting geeft de werkelijke formatie in fte's dat daadwerkelijk werkzaam is per 1.000 inwoners weer (inclusief inhuur).

De indicator bedraagt 6,9 (was in 2022: 6,4)

Ter vergelijking de indicatoren uit het jaarverslag 2022 van omliggende gemeenten:

Landsmeer: 8,8 (betreft 2020, in 2021 en 2022 geen kengetal in het jaarverslag) / Waterland: 8,0

Apparaatskosten

Deze indicator verwijst naar de financiële middelen voor het inzetten van personeel, maar ook organisatie-, huisvestings-, materieel- en automatiseringskosten voor de uitvoering van de organisatorische taken. Deze indicator wordt als eenheid per inwoner uitgedrukt.

De indicator bedraagt € 784 (was in 2022: € 631)

Ter vergelijking de indicatoren uit het jaarverslag 2022 van omliggende gemeenten:

Landsmeer: € 731 (betreft 2020, in 2021 en 2022 geen kengetal in het jaarverslag) / Waterland: € 889

Externe inhuur

Deze indicator geeft de kosten van de inhuur van externen als percentage van de totale loonsom, plus de kosten van inhuur van externen.

Deze indicator is 19% (was in 2022: 14%)

Ter vergelijking de indicatoren uit het jaarverslag 2022 van omliggende gemeenten:

Landsmeer: 11% (betreft 2020, in 2021 en 2022 geen kengetal in het jaarverslag) / Waterland: 14,6%

Overhead

Overhead is gedefinieerd als "alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces", uitgerekend als een percentage van de totale lasten (alle taakvelden).

Deze indicator kan niet goed op OVER-gemeenten worden toegepast. Kosten die onder overhead vallen zijn voornamelijk loonkosten van medewerkers Bedrijfsvoering (onder andere financiën, HRM en informatievoorziening) en ICT. Deze worden afgezet tegen de totale lasten (alle taakvelden) van de organisatie. Wij hebben ervoor gekozen de overhead verder te specificeren, door de kosten evenredig toe te wijzen aan de programma's 1 t/m 6. Alleen programma's 1 en 6 vallen onder overhead. Een verdere uitleg is te vinden onder de paragraaf Overzicht overhead.

Dit percentage is voor OVER-gemeenten 20% (was in 2022: 19%)

Ter vergelijking de indicatoren uit het jaarverslag 2022 van omliggende gemeenten:

Landsmeer: 17% (betreft 2020, in 2021 en 2022 geen kengetal in het jaarverslag) / Waterland: 16%

Verzuim

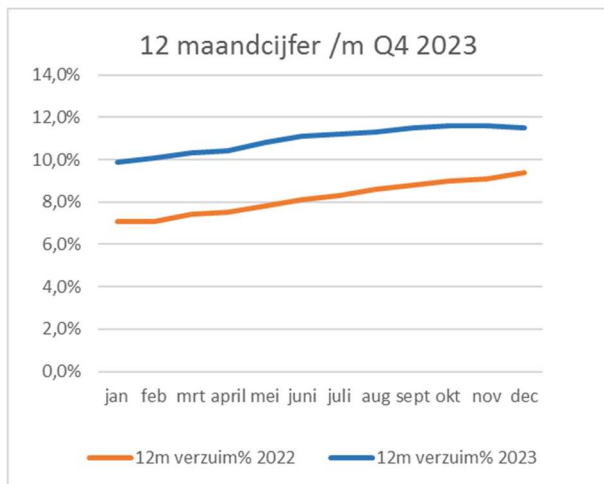
Er is reden om positief te zijn over de toekomstige ontwikkeling van het verzuim. Zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie hebben in de tweede helft van 2023 een duidelijke positieve trend laten zien. In het 4e kwartaal is het verzuimpercentage zelfs gedaald en die daling is terug te zien in het 12-maandscijfer. Ook is een duidelijke afname te zien van het lang verzuim.

In 2023 is ingezet op verzuim:

- De verzuimduurvoorspeller van de arbodienst die helpt een risicoschatting te maken.
- Inzet van een Praktijk Ondersteuner Bedrijfsarts waardoor er meer tijd is voor het gesprek met de medewerker én meer focus op re-integratie.
- De langdurig zieke HRM-adviseur Bedrijfsvoering is vervangen, waardoor ook de leidinggevenden van deze afdeling voldoende advies hebben gekregen.
- In december is de adviseur Arbo en Vitaliteit gestart bij HRM. Zij helpt de organisatie met preventieve instrumenten, met het vergroten van kennis over hoe je verzuimende medewerkers helpt en met het organiseren van gesprekken met teamleider, HRM-adviseur en bedrijfsarts (Duurzaam Inzetbaarheid Overleg). De verwachting is dat met al deze inzet het verzuim in 2024 verder zal dalen.

12 maandcijfer 4^e kwartaal

12 maandcijfers zijn voor de seizoenen gecorrigeerde cijfers. Het geeft de richting van het verzuim aan. Wanneer dit cijfer stijgt, dan stijgt het verzuim.

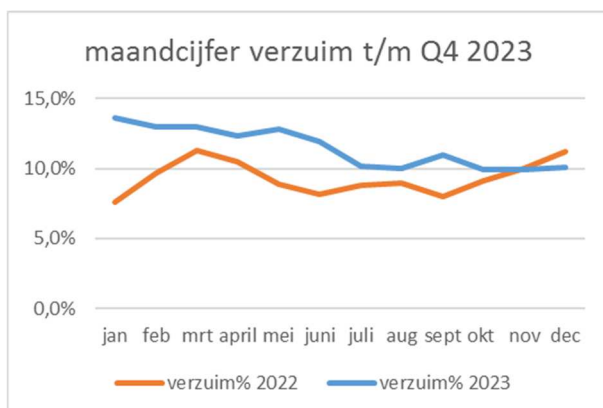


In het 4^e kwartaal is het 12 maandverzuimcijfer dalend. Het jaarcijfer is 11,5%. Dat is hoger dan het landelijk gemiddelde van 6,5% voor gemeenten van gelijke grootte in 2022. De kleinere stijging die in Q3 te zien was, is doorgezet naar een daling. In het 3^e kwartaal was het te vroeg om over een trend te spreken. Aangezien het verzuim meestal stijgt in de wintermaanden en dat nu niet doet, geeft een daling in het 4^e kwartaal een duidelijke

trend aan. Dit betekent dat het lang verzuim – de oorzaak van het hoge verzuim - is gedaald.

Maandcijfer verzuim 4^e kwartaal

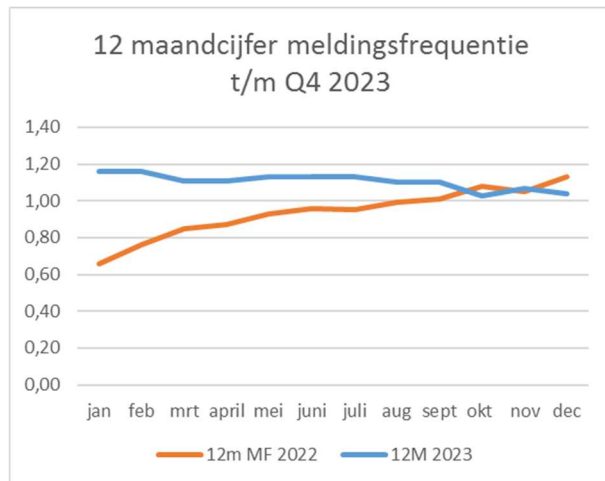
Het maandcijfer geeft het verzuim weer dat per maand gemeten wordt. Het hoort een golvend beeld te geven: in de winter hoger, in de zomer lager.



Vanaf het begin van 2023 is het verzuim hoog geweest om langzaam te gaan dalen. De kenmerkende golf is niet te zien: er is wel een daling in de zomer maar geen stijging aan het eind van het jaar. Ook dit maakt duidelijk dat het lang verzuim is afgenomen. Dat is immers niet beïnvloedbaar door de seizoenen.

Meldingsfrequentie 12 maanden 2023

De meldingsfrequentie geeft weer hoe vaak een medewerker zich in een jaar ziekmeldt. Het cijfer is gecorrigeerd voor de seizoenen omdat het in de winter altijd fors hoger is dan in de zomer.



In 2023 is er een daling én een stabilisering van de verzuimfrequentie. De verzuimfrequentie zegt iets over verzuimgedrag en cultuur in een organisatie. Verzuimfrequentie is te beïnvloeden door leidinggevenden. De frequentie is in 2023 gedaald en ligt op een gelijk niveau met het verzuim van gemeenten van gelijke grootte in 2022.

Ingezette instrumenten

In 2023 zijn meerdere instrumenten ingezet die bijdragen aan verlagen van het verzuim. Effectiviteit per instrument is niet meetbaar.

- De verzuimduurvoorspeller van de arbodienst is per 1 juni geïmplementeerd. Deze online tool helpt om beter en gericht hulpmiddelen te kunnen inzetten voor de collega die zich heeft ziekgemeld.
- Tegelijk met de verzuimduurvoorspeller is ook de inzet van de Praktijk Ondersteuner Bedrijfsarts gestart. Deze voert de gesprekken met de collega's waarbij meer tijd per medewerker beschikbaar is dan bij de arts.
- Een van de langdurig afwezige HR-adviseurs is vervangen waardoor voor alle teams voldoende tijd beschikbaar is gekomen om goed advies te krijgen van een HR-adviseur.
- Vervanging langdurig zieken in 2023 om een domino-effect te voorkomen.
- Periodiek Arbeids Geneeskundig Onderzoek (PAGO) en een medewerkersbelevingsonderzoek (MBO) zijn in november gedaan. De uitkomsten worden in 2024 geanalyseerd en besproken met alle medewerkers. Een plan van aanpak wordt ontwikkeld.

Ingeplande instrumenten

Er kunnen nog andere instrumenten worden ingezet om het verzuim te verlagen. De prioritering is afhankelijk van de mate van effectiviteit, beschikbare middelen en complexiteit:

- Verzuimtrainingen voor leidinggevenden dragen bij aan het vergroten van kennis over verzuim verminderen verkorten en natuurlijk voorkomen. Gesprekstechnieken helpen hier ook bij. In de eerste helft van 2024 zullen trainingen worden gegeven aan alle leidinggevenden.
- In december is de Adviseur Arbo en Vitaliteit bij HRM gestart. Inzet op vitaliteit draagt bij een preventie. Specifieke instrumenten worden in 2024 ontwikkeld.
- Onderzocht kan worden in hoeverre een bedrijfszorgpakket bij kan dragen aan minder verzuim.

Conclusie

Het dalen van verzuim laat een positieve trend zien. In 2024 gaan we verder op de ingeslagen weg om te ontwikkelen richting een verzuimniveau dat past bij het gemiddelde voor gemeenten van gelijke grootte. Gezien de afstand tussen dat gemiddelde en het verzuim bij OVER-gemeenten, is naar dat gemiddelde bewegen haalbaar. Het gemiddelde daadwerkelijk halen is dan in 2025 mogelijk.

Mobiliteit

Plaatsingsmaand	Intern vervuld	Extern vervuld	Totaal vervuld
januari	0	2	2
februari	2	3	5
maart	0	5	5
april	0	2	2
mei	0	5	5
juni	1	8	9
juli	1	1	2
augustus	2	6	8
september	1	2	3
oktober	1	9	10
november	0	2	2
december	1	6	7
Totaal	9	51	60

In het 3^e en 4^e kwartaal zijn er 32 vacatures ingevuld. Er is een redelijke stijging te zien. De stijging van de afgelopen maanden heeft onder andere te maken met de extra capaciteit die op Recruitment zit. Aan het begin van het jaar was er 1 functionaris die

zich bezighield met recruitment. Vanaf mei 2023 zijn het er twee en vanaf medio augustus 2023 zijn het er drie. De dip in juli 2023 is goed te verklaren door de vakantieperiode; sollicitaties nemen af zo vlak voor de zomerperiode. Om vervolgens daarna weer toe te nemen. Dit is hierboven te zien. Eén van de recruiters heeft zich onder andere gefocust op het opzetten van een traject met betrekking tot trainees. Trainees worden ingezet op schaarse profielen, bijvoorbeeld bij de afdeling Leefomgeving. Je ziet daarom een lichte daling in de cijfers. In december zijn we positief het jaar uitgegaan.

Er zijn 33 vacatures nog niet ingevuld. De verwachting is dat 13 van deze vacatures op korte termijn ingevuld zullen worden. 13 vacatures worden door recruitment getypeerd als moeilijk. Dat betekent dat hier extra inspanningen voor geleverd moeten worden. Het zal langer duren tot deze ingevuld worden. De verwachting is wel dat invulling gaat lukken. Tot slot zijn er 11 vacatures die als extreem moeilijk worden gecategoriseerd. Dit zijn vacatures waarbij gezocht wordt naar senior functionarissen op het gebied van gebiedsontwikkeling, ICT en Juridische Zaken. Om deze vacatures toch in te kunnen vullen, lopen er een aantal projecten die later in deze paragraaf belicht worden.

Ondanks de moeilijke arbeidsmarkt is het ons toch gelukt om in 2023 bijzondere resultaten te boeken. Wij hebben onder andere een teamleider ICT, afdelingshoofd Leefomgeving, een Casemanager Wabo en een beleidsadviseur Wonen gevonden én aangenomen.

Verklaring inspanningen

In het najaarsbericht gaven we aan dat er gekozen is om extra capaciteit vrij te maken op Recruitment. De werving voor de vaste fulltime recruiter is succesvol afgerond. Deze functionaris is in augustus 2023 gestart. Er waren in het 3^e en 4^e kwartaal twee recruiters (één vaste collega en één interim-collega) ingezet op het invullen van zowel vaste als tijdelijke vacatures. Hierbij hebben we ingezet op het gebruik van meer jobboards en het actief benaderen van kandidaten via LinkedIn.

De derde recruiter had een speciale opdracht: het opzetten van een traineeship waarbij kandidaten in opleiding worden ingezet op schaarse functies om bij ons uit te groeien tot volwaardige functionarissen. Het traineeship is succesvol ingezet en deze recruiter heeft bij het vervullen van deze speciale opdracht eind 2023 afscheid van ons genomen.

Een tweede, vaste recruiter is geworven en is begin 2024 gestart. Daarnaast is het afgelopen jaar ingezet op het vergrootten van de zichtbaarheid van onze vacatures. Dat houdt in dat onze vacatures op meer websites beschikbaar zijn. Ook hebben we structureel tijd vrijgemaakt om kandidaten actief te benaderen op LinkedIn door de aanschaf van LinkedIn Recruiter Lite. In het 4^e kwartaal waren er 50 vacatures in behandeling bij twee recruiters. Dit zijn zowel de nieuw opgestelde vacatures als reeds openstaande functies. De arbeidsmarkt blijft ongekend krap.

Rechtmatigheid

2023 is het opstartjaar voor de rechtmatigheidsverantwoording. De rechtmatigheidsverantwoording is een groeiproces met als doel hiermee ook de bedrijfsvoering en de interne beheersing verder te professionaliseren. Ten aanzien van het aanpassen en of updaten van een aantal essentiële verordeningen, regelingen en statuten is in 2023 slechts enige vooruitgang geboekt. De gemeenschappelijke regeling en mandaatregeling zijn onderhanden. Als deze zijn afgerond kan de budgethouderregeling, het treasury statuut, de financiële verordening, en het controleprotocol accountantscontrole worden opgepakt. Het niet up-to-date zijn bemoeilijkt de goede werking van de interne beheersing en de controle op de rechtmatigheid. Aandacht verdient ook het tijdig publiceren en intrekken van regelingen en verordeningen.

Personeel

In het kader van de rechtmatigheid zijn geen onrechtmatigheden geconstateerd. Wel dient continu te worden geborgd dat de inhuur van personeel in principe gaat via onze broker YIS.

Treasury

Vastgesteld is dat wordt gewerkt binnen de kaders van het treasury-beleid. Echter dient het treasury-beleid wel te worden geüpdatet en moet het gaan aansluiten op hoe wordt gewerkt.

Aanbestedingen

Kijkend naar de aanbestedingen zijn in 2023 stappen gezet om de rechtmatigheid beter te borgen. Dit betreft het gebruik maken van een brokerdienstverlening (YIS) voor de inhuur van personeel. Deze brokerdienstverlening is Europees aanbesteed samen met

een aantal andere gemeenten. Daarnaast is Stichting Rijk in 2023 beter gepositioneerd, met als resultaat een beter inkoop jaarplan.

Paragraaf Wet Open Overheid (Woo)

OVER-gemeenten voert de nieuwe Wet open overheid (Woo) uit voor de deelnemende gemeenten. Deze uitvoering bestaat uit twee onderdelen. Ten eerste handelen we Woo-verzoeken af, net als onder de Wet Openbaarheid Bestuur; de wet voorafgaand aan de Woo. Ten tweede dienen we onder de Woo stukken actief openbaar te maken. We zijn in 2022 gestart met de implementatie ervan.

In 2023 deed OVER-gemeenten een nulmeting over de uitvoering van de Woo bij de gemeenten. Hierop volgde een projectplan om de Actieve openbaarmaking vorm te geven. Op basis van dit projectplan is OVER-gemeenten begonnen met het verder op orde brengen van de informatiehuishouding om stukken actief openbaar te maken. Dit gebeurt integraal met het opnieuw ordenen van informatie- en documentenstromen. OVER-gemeenten herstructureert al beschikbare zaaksystemen opnieuw, zodat de publicatie van stukken een integraal onderdeel kan worden van de zaakbehandeling. Dankzij het gebruik van anonimiseersoftware minimaliseren we privacy risico's en verbeteren we efficiëntie bij het publiceren van documenten volgens de Woo.

In 2024 zullen de deelnemende gemeenten beslissen op welk ambitieniveau ze actieve publicatie van informatie volgens de Woo willen uitvoeren. Momenteel geldt een inspanningsverplichting om de informatiehuishouding op orde te brengen. De gemeenten voldoen daarmee aan de verplichtingen onder de Woo. Als het Rijk de gemeente verplicht om actief informatie te publiceren, zal OVER-gemeenten ervoor zorgen dat ze in ieder geval aan deze verplichtingen voldoet. De zaakinrichting voor publicatie leveren we in 2024 op. Op de gemeentelijke websites kunnen de sitebezoekers dan gepubliceerde documenten doorzoeken.

Paragraaf Verbonden partijen

OVER-gemeenten heeft in 2023 geen deelname aan een verbonden partij.

Paragraaf Financiering

In 2018 heeft het algemeen bestuur van OVER-gemeenten het treasurystatuut geactualiseerd, welke met ingang van 1 januari 2019 in werking is getreden. In 2010 is een overeenkomst gesloten met de Bank voor Nederlandse Gemeenten (BNG) waarin het bancaire verkeer geregeld is, zoals het aantrekken van kortlopende en eventueel langlopende middelen. OVER-gemeenten ontvangt maandelijkse bijdragen van de deelnemende gemeenten, die de reguliere exploitatie-uitgaven doorgaans afdekken. OVER-gemeenten is verplicht tot schatkistbankieren, zie het hoofdstuk Jaarrekening voor nadere informatie.