

Najaarsbericht 2024 concept





Inhoud

Voorwoord	3
Plan van aanpak 'Verbinding te OVER'	6
Rapportage Bedrijfsvoering	12
Verzuim	13
Toelichting op verzuim	16
Mobiliteit	16
Aandachtsgebieden	21
Duurzaam Begrotingsevenwicht	23
Begrotingsmutaties 2024	24
Incidentele mutaties	26



Voorwoord

Voor u ligt het Najaarsbericht 2024 van OVER-gemeenten. Deze wordt ter zienswijze aangeboden aan de raden van Wormerland en Oostzaan. We nemen u graag meer in de dynamische ontwikkelingen binnen onze organisatie. U kunt hier onder andere lezen over de voortgang van lopende projecten, updates omtrent ons personeelsbestand en een financiële prognose.

Op verzoek van de raden van Wormerland en Oostzaan verstrekken wij uitgebreide informatie over onze bedrijfsvoering. Wij hechten veel waarde aan de betrokkenheid van de raden en hebben daarom een gedetailleerde bedrijfsvoeringsrapportage opgesteld.

Personeel

In het Voorjaarsbericht 2024 gaven wij al aan dat een aanvullende bijdrage van de gemeenten onvermijdelijk is voor de personeelskosten. We hebben hard gewerkt om dit tekort binnen beheersbare grenzen te houden. De fluctuaties op de arbeidsmarkt blijven echter een aanzienlijke invloed hebben op de bedrijfsvoering van gemeenten.

“In het hele land kampen gemeenten met een gebrek aan personeel”, bevestigt ook Cees den Bakker¹ (woordvoerder van VNG) in één van de vele artikelen over personeelstekorten bij gemeenten, op de website van Binnenlands Bestuur..

We gebruikten de financiële ruimte van de onvervulde vacatures voor externe inhuur. Doordat de meeste vacatures nu zijn ingevuld is deze ruimte er niet meer. Verdere financiering van inhuur is daarom niet langer haalbaar uit onze eigen begroting. Ondanks de uitdagende arbeidsmarkt slagen wij erin om succesvol nieuwe collega's aan te trekken, iets waar wij als organisatie bijzonder trots op zijn. We investeren dus in onze vaste formatie. Dat komt niet alleen de kwaliteit van onze organisatie ten goede maar op termijn ook leidt tot verbeterde financiële resultaten.

Hoewel we erin slagen om vacatures te vervullen, gebeurt dit steeds vaker voor juniorposities of door medewerkers aan te nemen zonder ervaring binnen gemeentelijke organisaties. Naast gebruik van inhuur op niet ingevulde vacatures, wordt inhuur tevens ingezet voor de begeleiding en opleiding van die nieuwe collega's. Zij moeten worden ingewerkt in twee gemeentelijke organisaties (inclusief specifieke kenmerken) én een gemeenschappelijke regeling, met alle onderlinge verhoudingen van dien.

¹ <https://www.binnenlandsbestuur.nl/financien/onderuitputting-toenemend-probleem>



Doordat wij niet kunnen concurreren op primaire arbeidsvoorwaarden met onze naburige gemeenten, richten wij ons op het aantrekken van medewerkers door het aanbieden van generalistische functies. Het vergaren van brede kennis is hierbij essentieel, waarbij interne begeleiding en opleiding een belangrijke rol spelen. We streven er ook naar om onze collega's te binden en te behouden door middel van opleidingsmogelijkheden en gevarieerde werkzaamheden.

Hoewel het ziekteverzuim een dalende trend vertoont, zullen we dit jaar de gestelde doelstelling van 7% niet halen. Voornamelijk door een toename van het verzuim op één van onze afdelingen. Dit remt vermindering op het verzuimpercentage. Er zijn extra maatregelen genomen om het verzuim op deze specifieke afdeling te verminderen.

Overige aandachtsgebieden

Naast de personeelskosten zijn er andere aandachtsgebieden waar wij ons op concentreren, omdat de kosten hoger uitvallen dan begroot. Bij ICT gebeurt dat mede door hogere inflatie dan eerder voorzien en stijgende kosten voor ICT-projecten. Daarnaast gaat het om Arbo-gerelateerde zaken als gevolg van een verhoogd ziekteverzuim.

In dit Najaarsbericht vindt u updates over projecten zoals "Plan van Aanpak Verbinding te OVER" en "Duurzaam Begrotingsevenwicht". Wij zijn momenteel ook bezig met het aanpassen van onze gemeenschappelijke regeling, welke na de zienswijze van de raden naar verwachting dit najaar door ons algemeen bestuur zal worden vastgesteld.

Doorkijk naar 2025

Op verzoek van het bestuur hebben we onze personeelsbegroting voor 2025 opnieuw opgebouwd. Deze begroting omvat een gedetailleerde analyse van de benodigde formatie voor effectieve uitvoering van gemeentelijke taken. We zijn ons ervan bewust dat de gemeentelijke begroting niet de gehele formatie kan bekostigen.

De weloverwogen keuzes die gemaakt worden op basis van het project Duurzaam Begrotingsevenwicht dat momenteel door de raden en colleges wordt doorlopen zal een effect hebben op de formatie van OVER.



Als organisatie blijven staan we voor diverse uitdagingen, waarbij we met beperkte (financiële) middelen streven naar het binden en boeien van onze medewerkers, het verder verlagen van het ziekteverzuim en de werkdruk, en het succesvol afronden van projecten.

Rolf van Wanrooij



Voorzitter algemeen bestuur
OVER-gemeenten

Johannes van Nieukerken



Algemeen directeur
OVER-gemeenten



Plan van aanpak 'Verbinding te OVER'

Samenvatting

In 2024 streven we naar afronding van alle projecten, waaronder Optimaal samenwerken en Veiligheid op werk, uit het Plan van Aanpak. Zodat de organisatie in 2025 klaar is om een volgende stap te maken.

De aanbesteding voor het leasen van hardware wordt momenteel vormgegeven. Het gereserveerde budget wordt in 2024 en 2025 ingezet voor de uitvoering van de thuiswerkregeling. Er is een data-analist geworven voor het opbouwen, uitdiepen en analyseren van data. Om het procesmanagement na de projectfase goed te verankeren, is er een procesontwerper gestart. Deze coördineert en begeleidt de teams bij het opstellen van procesplaten, bewaakt de kwaliteit en uniformiteit van de processen in Engage, en doet waar nodig verbetervoorstellen. We merken dat de kwaliteit van het bestuurlijke besluitvormingsproces omhooggaat. Door de proactieve deelname van de opstellers en adviseurs hoeven er tijdens het proces nog maar weinig aanpassingen gedaan worden. Ook nieuwe formats en een schrijfwijzer helpen.

Voor risicobeheersing ICT en informatieveiligheid maakten we stappen door de security awareness training, het outsourcen van ICT-systemen en het 24/7 monitoring tegen cyberaanvallen.





Het plan van aanpak vloeide voort uit Verbinding te OVER: het vertrekpunt voor de doorontwikkeling van de interne organisatie. Een beweging die begin 2023 is ingezet, waarbij urgente doelen in 2023 zijn opgepakt. In Q1 2024 zijn deze doelen breder uitgewerkt tot een goedgekeurd plan van aanpak met concrete doelstellingen. In februari 2024 is dit Plan van Aanpak Verbinding te OVER gepresenteerd aan het algemeen bestuur. De raden kregen tijdens de bedrijfsvoeringavonden in februari en mei een inhoudelijke toelichting. In dit najaarsbericht lichten we de laatste stappen naar de afronding van het Plan van Aanpak Verbinding te OVER toe.

In 2024 streven we naar afronding van alle projecten uit het Plan van Aanpak zodat de organisatie in 2025 klaar is om een volgende stap te maken. In Q4 staat een bijeenkomst gepland om onze medewerkers te inspireren om met elkaar de organisatie te blijven verbeteren. We gaan het hebben over de missie, visie en kernwaarden; het verhaal van OVER-gemeenten. Het is de fundering om ook in 2025 verder te werken aan de organisatieontwikkeling. Zodat we aan de slag kunnen met afdelings- en teamplannen.

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

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



Thema: een fitte organisatie

Bij het thema fitte organisatie draait het om de medewerkers, met behoud als belangrijkste speerpunt. De interventies en projecten die vanuit het plan van aanpak vanaf 2023 zijn ingezet hebben een positief effect gehad. Er is meer grip op het verzuim en de uitstroom van medewerkers. In meer detail is dit uitgewerkt in het onderdeel 'rapportage bedrijfsvoering HR'.

Programma OVER optimaal samen werken

Binnen het programma OVER optimaal samen werken worden er projectmatig verbeteringen gerealiseerd met als onderliggend doel om het ziekteverzuim te verlagen, nieuwe medewerkers te behouden en te blijven binden aan de organisatie.



Project Hybride werken

De projectgroep Hybride Werken werkte scenario's uit om een goede invulling te kunnen geven aan de thuiswerkregeling en het ontwikkelen van een organisatievisie op het hybride werken. Hierbij is een haalbaarheidsstudie uitgevoerd naar het concept Desktop as a Service (DaaS). Het MT heeft de keuze gemaakt om een aanbesteding op te starten voor het leasen van de hardware. In samenwerking met Stichting Rijk zal deze aanbesteding verder worden vormgegeven zodat we een volgende stap kunnen zetten naar moderner en aantrekkelijk werkgeverschap. Het leasen van deze hardware geeft flexibiliteit in het afnemen van volumes en een betere inrichting van de veiligheid op de devices. Daarnaast wordt een arbeidsintensief proces geautomatiseerd zodat het team ICT meer ruimte krijgt voor innovatie en verbetering van de ICT-dienstverlening. Het gereserveerde budget (van 90.000 euro) zal in 2024 en 2025 voor de uitvoering van de thuiswerkregeling worden ingezet.

Project Veiligheid op werk

In 2024 is het project veiligheid op werk volledig afgerond. Een nieuwe agressierichtlijn en sanctieregeling zorgen voor duidelijkheid en eenduidigheid in normstelling en afhandeling van incidenten. Een infographic met huisregels wordt vertoond op de digi-schermen in de gemeentehuizen en op de gemeentelijke websites. Het interventieteam en de coördinator agressie en geweld ondersteunen onze medewerkers bij voorvallen van norm overschrijdend gedrag. En noodknoppen worden intern en extern ingezet voor het verbeteren van de veiligheid van onze medewerkers.

Begeleiding medewerkers

De werving van nieuwe collega's verloopt nog steeds succesvol. We merken echter dat het steeds uitdagender wordt om kandidaten aan te trekken met ervaring binnen de gemeentelijke sector. Dit vraagt om extra begeleiding voor nieuwe medewerkers tijdens hun inwerkperiode, zodat zij snel hun draai kunnen vinden en de gewenste productiviteit en kwaliteit kunnen behalen. Vanwege het grote aantal ingevulde vacatures is het soms niet mogelijk om deze begeleiding volledig intern te organiseren. Daarom versterken we ons inwerkprogramma tijdelijk met ingehuurde ervaren senior medewerkers, die de nieuwe collega's begeleiden en coachen.



Thema: Basis op orde

Bij het thema basis op orde ligt de focus op het verbeteren van de managementinformatie en procesmanagement. We brengen de basisinformatie in onze applicaties en systemen op orde en ontwikkelen koppelingen om kwalitatief betere informatie te verzamelen. Hiermee gaan we van een diffuus en tijdsintensief proces naar overzicht en automatisering.

Managementinformatie

In de projectgroep HR-managementinformatie worden de processen van indiensttreding, doorstroom en uitdiensttreding geoptimaliseerd en het formatieplan verbeterd. Er worden dashboards ontwikkeld die realtime inzicht geven in de HR-managementinformatie. De koppeling tussen de applicaties Cognos en Afas om dit dashboard te kunnen realiseren werd in Q4 2023 tot stand gebracht en wordt doorlopend getest om verbeteringen door te kunnen voeren.

In 2024 is er een data-analist geworven omdat er momenteel geen capaciteit in de organisatie is voor het opbouwen, uitdiepen en analyseren van data. Bovendien is de kennis over BI-tooling in de organisatie nog schaars, hier zal in geïnvesteerd moeten worden. Samen met de data-analist zal er vanaf Q4 2024 een analyse en implementatieplan opgesteld worden voor het opleveren van managementinformatie vanuit de behoefte van de verschillende domeinen.

Procesmanagement

We werken samen met de teams, de procesontwerper en procesbeheerders volgens een jaarplanning aan het inzichtelijk maken en evalueren van processen, waarbij we focussen op risico's, rechtmatigheid, doorlooptijden en efficiëntie.

De applicatie Engage Process Modeler is volledig gebruiksvriendelijk en functioneel ingericht. Om het procesmanagement na de projectfase goed te verankeren, is een procesontwerper aangesteld. Deze coördineert en begeleidt de teams bij het opstellen van procesplaten, bewaakt de kwaliteit en uniformiteit van de processen in Engage, en doet waar nodig verbetervoorstellen. Daarnaast worden er trainingen en kennissessies georganiseerd voor procesbeheerders en proceseigenaren.



Verhogen kwaliteit bestuurlijke besluitvorming

In 2023 zijn alle afspraken over het bestuurlijk besluitvormingsproces vindbaar gemaakt voor alle medewerkers van OVER-gemeenten. Er zijn trainingen gegeven over het proces, iBabs en het gemeentelijk speelveld, het ontwikkelen van beleid en het schrijven van voorstellen voor het bestuur.

In 2024 nemen de opstellers en adviseurs proactief deel aan het bestuurlijk besluitvormingsproces waardoor het proces tijdig en soepel wordt doorlopen. De opgeleverde voorstellen zijn van goede kwaliteit, dat zich kenmerkt door de minimale aanpassingen die nog gedaan moeten worden tijdens het proces. De trainingen die gegeven zijn in 2023 worden in 2024 periodiek herhaald voor nieuwe (en waar nodig) zittende medewerkers.

Formats bestuurlijke besluitvorming

De formats zijn een instrument om als opdrachtgever en opdrachtnemer gezamenlijk een zo volledig mogelijke invulling (op indicatoren als doelstelling, afbakening, omgevingsfactoren, budget e.d.) te geven voor de aanvang van een project of nieuwe beleidsontwikkeling.

- In 2023 en 2024 zijn de formats voor collegevoorstellen, raadsvoorstellen, raadsberichten/vragen, directievoorstellen, opdrachtverkenning, startnotitie beleid en het format voor het projectplan geëvalueerd en in 2024 aangepast door de feedback vanuit een klankbordgroep.
- Om de kwaliteit van de bestuurlijke besluitvorming te verbeteren zal er ook een schrijfwijzer worden ontwikkeld en wordt de huisstijl verbeterd.

Risicobeheersing ICT / informatieveiligheid

Security awareness training

Informatiebeveiliging is een tweeledig proces: naast technische maatregelen is de menselijke factor van cruciaal belang. Met onze security awareness training willen we de weerbaarheid van onze medewerkers tegen cyberaanvallen aanzienlijk verhogen.

De training wordt volledig online aangeboden via de Over-academy en is toegankelijk voor alle medewerkers. Omdat de digitale dreigingen continu evolueren, wordt de training elke drie maanden geüpdatet. De compacte opzet zorgt ervoor dat de training binnen enkele minuten kan worden voltooid.

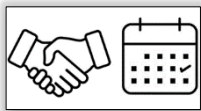


Netwerkbeheer

Door het outsourcen van onze ICT-systemen hebben we een aanzienlijke stap gezet in het verbeteren van onze digitale weerbaarheid. Met de 24/7 monitoring zijn onze systemen voortdurend beschermd tegen cyberaanvallen. Om onze informatiebeveiliging verder te optimaliseren, hebben we besloten om ook het beheer van ons lokale netwerk te outsourcen. Op deze manier bundelen we alle verantwoordelijkheden voor onze ICT-infrastructuur bij één ervaren partner.

Opleiden interne CISO

Begin dit jaar hebben we een belangrijke strategische keuze gemaakt door de rollen van Ensia-coördinator, Privacy Officer en Security Officer intern te gaan vervullen. Voorheen werden deze taken uitbesteed aan externe partners, wat aanzienlijke kosten met zich meebracht en onvoldoende inzicht in onze specifieke behoeften opleverde. Om onze organisatie optimaal te beschermen tegen de steeds toenemende cyberdreigingen, is het essentieel dat we de CISO van de juiste kennis en vaardigheden voorzien. Daarom investeren we komende periode fors in de ontwikkeling van onze interne collega's. Dit omvat gespecialiseerde opleidingen, coaching en ondersteuning door onze externe partner.



Thema: Planmatig (samen)werken

Binnen het thema planmatig (samen)werken zijn de activiteiten gericht op het verstevigen van de samenwerking én (planmatige) afstemming tussen het bestuur en de ambtelijke organisatie.

Project Optimaal samenwerken

Het project optimaal samenwerken wordt in 2024 gerealiseerd. In dit project worden er duidelijke samenwerkingsafspraken geïmplementeerd over (telefonische) bereikbaarheid, email, vergaderen en verbinden in de organisatie. Ook het planmatig en projectmatig werken wordt op verschillende manieren geïmplementeerd in de organisatie o.a. door het aanbieden van trainingen en het implementeren van een projectenwijzer.



Rapportage Bedrijfsvoering

Samenvatting

Ondanks dat de huidige arbeidsmarkt onder hoge druk staat, lukt het onze recruiters om de meeste vacatures in te vullen. Door de toenemende moeite om geschikte kandidaten te vinden, ligt de nadruk op het behoud van medewerkers. De onboarding blijft verbeteren en interne doorstroom wordt gestimuleerd.

Tot en met augustus 2024 waren er 37 haalbare, 4 moeilijke en 9 extreem moeilijk in te vullen vacatures. De uitstroom is in 2024 lager vergeleken met 2023.

Binnen Bedrijfsvoering zijn er ook andere uitdagingen. De inflatie in de ICT-sector blijkt hoger uit te vallen. En de kosten voor apparatuur (laptop, telefoon etc) stegen omdat we meer collega's hebben. Daarom overwegen we in de toekomst om een aangepast inflatiepercentage te hanteren en het ICT-budget flexibel aan te passen naar de omvang van de formatie. Wat betreft Arbo zijn we in gesprek met onze verzuimdienst om te onderzoeken hoe we de kosten kunnen beheersen zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit van zorg. Tenslotte verwachten we incidenteel hogere juridische kosten om een specifieke situatie goed af te handelen.

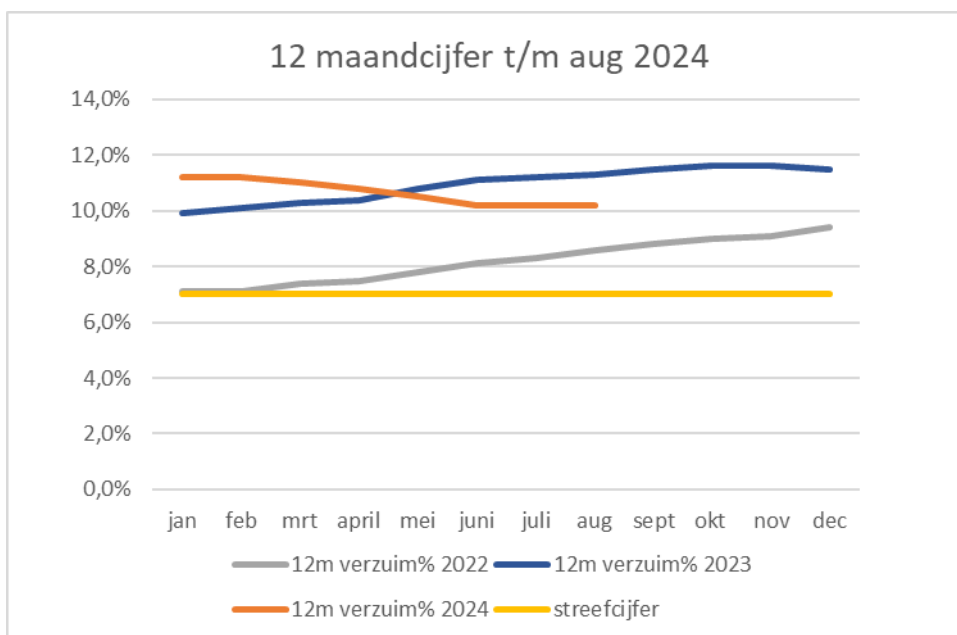




Verzuim

Het verzuim binnen onze organisatie vertoont sinds eind 2023 een dalende trend, zoals geïllustreerd wordt in de bijgevoegde grafiek van het 12-maandscijfer. Deze positieve ontwikkeling is mede te danken aan de effectieve implementatie van beleidsinstrumenten, de strategische visie en de training van onze leidinggevenden. Om dit verder te versterken, hebben we een gespecialiseerde adviseur Arbo en Vitaliteit aangesteld.

Op twee afdelingen is het verzuim inmiddels gedaald tot ons streefdoel van 7% of lager. Helaas is er op één afdeling een situatie ontstaan die heeft geleid tot een aanzienlijke stijging van het verzuim. Dankzij tijdig ingrijpen hebben we verdere escalaties kunnen voorkomen, en we streven ernaar het verzuim op deze afdeling in januari 2025 terug te brengen naar het streefniveau van 7%.



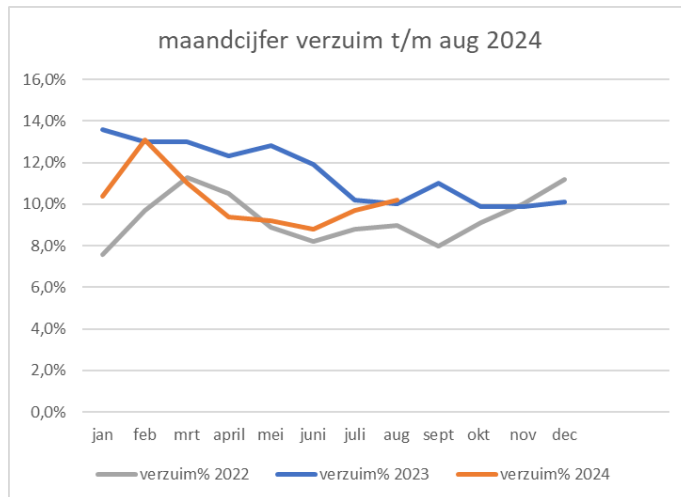
Het 12-maandcijfer, ook bekend als het voor seizoenen gecorrigeerde verzuimcijfer, geeft de trend in het verzuim weer. Een stijging van dit cijfer wijst op een toename van het verzuim over een langere periode.



Maandcijfer verzuim Q2

Het maandcijfer voor verzuim in Q2 weerspiegelt het per maand gemeten verzuim en vertoont normaal gesproken een golfpatroon: hoger in de wintermaanden en lager in de zomermaanden. Verzuim in Q2 en Q3 is doorgaans het laagst van het jaar, omdat er minder seizoensgebonden virussen circuleren en medewerkers met vakantie zijn.

Opmerkelijk is echter dat het verzuimcijfer voor Q2 dit jaar nog steeds relatief hoog is. Deze stijging is voornamelijk te wijten aan langdurig zieken.



Maandcijfer verzuim afdelingen Q2 2024

De verzuimcijfers per maand voor de afdelingen in Q2 2024 laten over het algemeen een dalende trend zien, met uitzondering van de afdeling Samenleving, waar het verzuim is gestegen. De oorzaak van deze stijging is geïdentificeerd en er zijn verbeteringen doorgevoerd op meerdere fronten. Het verzuim is met name geconcentreerd in twee teams binnen deze afdeling, waar een duidelijke oorzaak is vastgesteld. Ondanks intensieve samenwerking tussen de teamleider, het afdelingshoofd en HRM, heeft dit niet kunnen voorkomen dat er aanzienlijke uitval onder de medewerkers is geweest.

Om een domino-effect van verzuim door hoge werkdruk te vermijden, zijn er afspraken gemaakt om met de huidige bezetting het werk te blijven realiseren. Daarnaast wordt er actief ingezet op maatwerkbegeleiding voor zieke medewerkers om hun terugkeer naar werk te bevorderen.

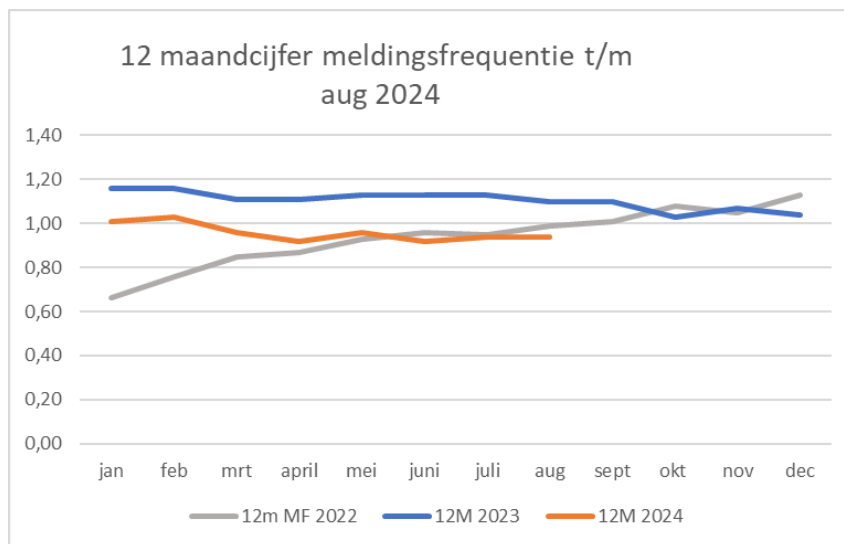
	Totaal	Leefomgeving	Samenleving	Bedrijfsvoering
Q2 2023	12,3%	11,5%	9,6%	17,1%
Q2 2024	9,1%	6,9%	13,8%	4,1%



Meldingsfrequentie

De meldingsfrequentie vertoont een lichte daling en bevindt zich op een positief niveau. Dit cijfer geeft aan hoe vaak medewerkers zich in een jaar ziekmelden, waarbij rekening is gehouden met seizoensinvloeden, zoals hogere meldingscijfers in de winter ten opzichte van de zomer. De verzuimfrequentie biedt inzicht in het verzuimgedrag binnen de organisatie en kan worden beïnvloed door de aanpak van leidinggevenden.

Hoewel de meldingsfrequentie een belangrijke indicator is, heeft deze minder invloed op het totale verzuim dan langdurig verzuim. Dit betekent dat, naast het monitoren van de meldingsfrequentie, de nadruk ook moet liggen op het terugdringen van langdurig verzuim om de algehele verzuimcijfers te verbeteren.



Verzuimklassen²

Omdat het verzuimbeeld in de winter verschilt van andere seizoenen, zijn alleen kwartalen goed vergelijkbaar. Hieronder volgt het verzuim voor Q2 van drie opeenvolgende jaren. Opmerkelijk is het lage percentage middellang verzuim. Het positief lage percentage langdurig verzuim springt eveneens in het oog.

	Kort	Middel	Lang	Extra lang	Totaal
Q2 2022	0,6%	1,0%	6,1%	1,4%	9,2%
Q2 2023	0,5%	1,3%	8,1%	2,0%	12,4%
Q2 2024	0,5%	0,4%	7,4%	0,8%	9,1%

² Kort verzuim: maximaal 7 kalenderdagen, Middellang verzuim: 8 tot en met 42 kalenderdagen, Lang verzuim: 43 tot en met 365 kalenderdagen, Extra lang verzuim: 366 kalenderdagen en langer, 0-verzuim is het aantal medewerkers dat zich niet heeft ziekgemeld.



Toelichting op verzuim

Tragere daling of stagnering van de daling?

In Q2 2024 is er nog steeds sprake van een verdere daling van het verzuimpercentage, maar in juli ligt het verzuim nog steeds tussen de 9 en 10%.

Bij de afdeling Leefomgeving was het verzuim in Q2, ondanks een verbetering ten opzichte van vorig jaar, nog steeds hoog voor een zomerkwartaal en niet in lijn met het streefdoel van 7%. Naar verwachting zal het kortdurend verzuim in het najaar weer toenemen door seizoensgebonden ziekten zoals griep en verkoudheid. Hierdoor zal de totale verzuimafname trager verlopen, zelfs als het langdurig verzuim zoals verwacht afneemt.

Jaarcijfer verzuim schatting

Gezien de uitdagende startcijfers lijkt een jaarverzuim van 7% voor de hele organisatie niet langer haalbaar. Een voorzichtige schatting wijst op een jaarcijfer rond de 10%.

Verzuimplan waar nuttig

Een verzuimplan, speelt een cruciale rol in het ondersteunen van teamleiders bij het zorgvuldig omgaan met zowel werkende als zieke medewerkers. Dit plan biedt structuur en richtlijnen die helpen bij het effectief beheren van verzuim en het bevorderen van een gezonde werkomgeving. De betrokkenheid van een HR-adviseur en een adviseur Arbo en vitaliteit versterkt dit proces aanzienlijk.

Het is belangrijk om te benadrukken dat een verzuimplan niet alleen van toepassing is wanneer er sprake is van hoog verzuim, maar ook wanneer het verzuimniveau lager is. Het kan dienen als preventieve maatregel en als instrument om proactief te reageren op eventuele verzuimtrends, om zo te waarborgen dat medewerkers optimaal worden ondersteund in hun gezondheid en werkprestaties.

Mobiliteit

De huidige arbeidsmarkt staat onder hoge druk en deze spanning zal naar verwachting toenemen met de vergrijzing. Vooral op terreinen zoals ICT, Ruimtelijke Ordening en bepaalde financiële functies is het voor elke gemeente een uitdaging om een stabiel personeelsbestand te behouden of op te bouwen. Gemeente specifieke kennis wordt kwetsbaar bij frequente personeelwisselingen.



Bij OVER-gemeenten is het niet anders dan elders in het land. Toch lukt het de recruiters om moeilijk vervulbare vacatures te vullen met medewerkers die niet alleen inhoudelijk geschikt zijn, maar ook goed passen bij een kleine gemeente waar generalistische vaardigheden meer dan elders gewaardeerd worden. Gezien de toenemende moeite om geschikte kandidaten aan te trekken, legt recruitment sterk de nadruk op het behoud van nieuw aangetrokken medewerkers. Dit gebeurt door middel van een voortdurend verbeterproces van onboarding, waardoor de kwaliteit van de introductie in de organisatie gestaag verbetert. Dit is van cruciaal belang, aangezien nieuwe medewerkers in de eerste maanden een indruk krijgen of zij zich thuis voelen in de organisatie.

Doorstroom binnen de organisatie wordt ook actief gestimuleerd om vacatures in te vullen. Medewerkers worden aangemoedigd om zich te ontwikkelen naar moeilijk vervulbare functies, wat bijdraagt aan een continue stroom van talent en expertise binnen de gemeente.

Minder vacatures, meer inspanning

Vacatures worden onderverdeeld op basis van de geschatte duur van de vervulling. In 2023 waren veel vacatures moeilijk vervulbaar, en in 2024 neemt het aantal gemakkelijk in te vullen vacatures verder af. De gemiddelde duur dat een vacature openstaat neemt toe, evenals de inspanning die nodig is om een succesvolle onboarding te garanderen.

Het aanbieden van vacatures gebeurt niet passief; er wordt voortdurend aandacht aan besteed via diverse kanalen zoals sociale media, inclusief LinkedIn, en met promotionele video's, interviews met huidige medewerkers, enzovoort. Vacatures die langer openstaan vereisen dus ook meer inspanning om te vervullen.

Hieronder volgt een overzicht van de vacatures die in 2024 zijn ingevuld door vaste medewerkers:

vacatures	haalbaar	moeilijk	extreem moeilijk
jan t/m sep 2024	37	4	9

Haalbaar: Vacatures die binnen 3 maanden na opening zijn ingevuld.

Moeilijk: Vacatures die binnen 6 maanden na opening zijn ingevuld.

Extreem moeilijk: Vacatures die minimaal 1 jaar na opening zijn ingevuld.

Bestuurlijke toekomst

De bestuurlijke toekomst van de OVER-organisatie trekt regelmatig de aandacht in de media en is regelmatig onderwerp van gesprek. Voor medewerkers betekent dit werken binnen een organisatie waar mogelijk veranderingen op komst zijn. Deze onzekerheid



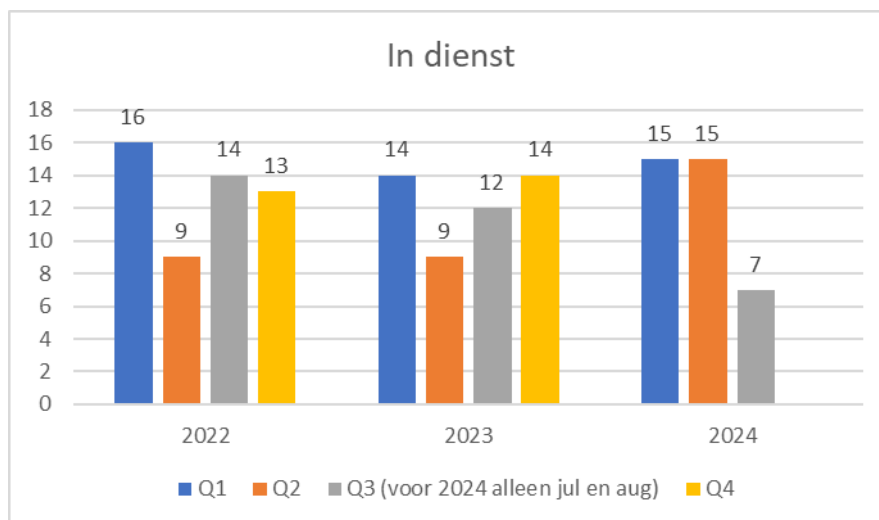
kan leiden tot gevoelens van onrust of richtingloosheid onder huidige medewerkers. Dit kan op zijn beurt invloed hebben op verzuim, verloop en werving, wat weer impact heeft op de kwaliteit van dienstverlening aan burgers.

Sollicitanten informeren vaak naar de huidige stand van zaken met betrekking tot de bestuurlijke toekomst en laten deze situatie meewegen in hun besluitvorming. Het is echter moeilijk te voorspellen welke potentiële kandidaten niet solliciteren vanwege de onzekerheid rondom de bestuurlijke situatie. Deze omstandigheden kunnen aanzienlijke gevolgen hebben voor het wervingsproces.

Instream en in te zetten instrumenten

De instroom wordt bepaald op basis van de indiensttredingsdatum. In de onderstaande tabel staan de aantallen nieuwe medewerkers die daadwerkelijk in dienst zijn gekomen.

Opvallend is dat de absolute aantallen nieuwe medewerkers vergelijkbaar zijn met voorgaande jaren. Ten opzichte van het totaal aantal medewerkers is er een stabilisering.



We maken gebruik van verschillende instrumenten in om nieuwe medewerkers aan te trekken:

1. **Bakkie doen:** Maandelijks bijeenkomsten voor potentiële kandidaten, genaamd 'bakkie doen', hebben al tot de aanname van 3 nieuwe medewerkers geleid. Dit instrument wordt eind 2024 geëvalueerd.
2. **LinkedIn en Facebook:** Er is een sterke aanwezigheid van OVER-gemeenten op LinkedIn, met wekelijks 3 nieuwe posts. Sinds juni is ook de Facebookpagina



nieuw leven ingeblazen. Het aantal volgers op LinkedIn is gegroeid van 1.900 in januari 2024 naar 2.100 in juni 2024.

3. Recruiters uit de regio: Er is een regio-overleg gestart met recruiters van andere gemeenten zoals Purmerend, Edam-Volendam en Zaanstad. Het doel is kennisuitwisseling, bespreken van re-integratiemogelijkheden en gezamenlijke deelname aan banenmarkten en schoolbezoeken.
4. Website: De website van OVER-gemeenten wordt continu geactualiseerd, inclusief informatie over de bestuurlijke toekomst. Nieuwe sollicitanten kunnen via een link de laatste updates over dit onderwerp raadplegen. Het sollicitatieformulier is aangepast om de drempel voor solliciteren te verlagen.
5. Banenmarkt: OVER-gemeenten neemt deel aan een banenmarkt dit najaar om geïnteresseerden te bereiken, de naamsbekendheid te vergroten en zich te profileren als aantrekkelijke werkgever.
6. Arbeidsmarkcommunicatie: In Q3 worden promotiefilmpjes geproduceerd in samenwerking met de interne communicatieadviseur. Er is ook promotiemateriaal besteld voor gebruik op beurzen en banenmarkten om OVER-gemeenten te promoten.
7. Ambassadeurs: Medewerkers van OVER-gemeenten fungeren als ambassadeurs. Nieuwe medewerkers worden aangemoedigd om via sociale media te delen dat ze bij OVER-gemeenten gaan werken. Ervaringsverhalen van medewerkers worden gedeeld om het bereik te vergroten en positieve reacties te genereren.

Deze gevarieerde aanpak is ontworpen om niet alleen de werving van nieuwe talenten te bevorderen, maar ook om de betrokkenheid van huidige medewerkers te vergroten en de positie van OVER-gemeenten als aantrekkelijke werkgever te versterken.

Uitstroom en behoud van medewerkers

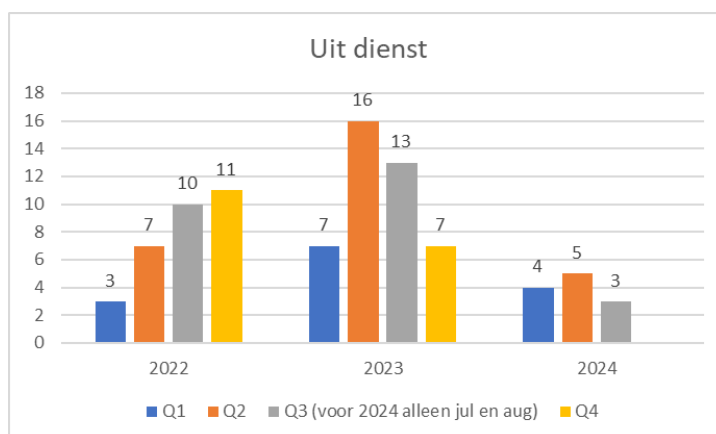
De uitstroom van medewerkers is dit jaar lager dan vorig jaar, wat positief is gezien de uitdagende arbeidsmarkt. Dit resultaat is het gevolg van gerichte inspanningen. De hogere instroom ten opzichte van de uitstroom heeft ook geleid tot een (beperkte) daling in het aantal ingehuurde medewerkers.



Het invullen van teamleidersfuncties door vaste medewerkers bevordert stabiliteit en verlaagt verzuim doordat zij ervaring, langdurige betrokkenheid en leiderschap bieden, wat leidt tot een consistente en ondersteunende werkomgeving. Recruiters spelen hierbij een cruciale rol door voortdurend te werken aan verbetering van het onboarding proces, wat bijdraagt aan het behoud van nieuw aangetrokken medewerkers. Dit is essentieel omdat de eerste maanden bepalend zijn voor het gevoel van passen binnen de organisatie.

In 2024 zijn verbeteringen doorgevoerd in het inwerkprogramma, wat effectief blijkt te zijn. Het is belangrijk op te merken dat de bestuurlijke toekomst mogelijk ook wisselingen en veranderingen met zich meebrengt, wat invloed kan hebben op de stabiliteit en het behoud van medewerkers.

Doorstroom binnen de organisatie wordt actief gestimuleerd als strategie om vacatures te vervullen. Medewerkers worden aangemoedigd om zich te ontwikkelen naar andere, soms moeilijk vervulbare functies, wat bijdraagt aan de continuïteit en flexibiliteit van het personeelsbestand.



Interne doorstroom

Een effectieve strategie om medewerkers te behouden is doorstroom binnen de organisatie. Medewerkers kunnen bij de recruiters terecht voor interne mobiliteitsgesprekken. In 2024 hebben tot en met juli 5 medewerkers gebruik gemaakt van deze mogelijkheid om door te stromen naar nieuwe functies.

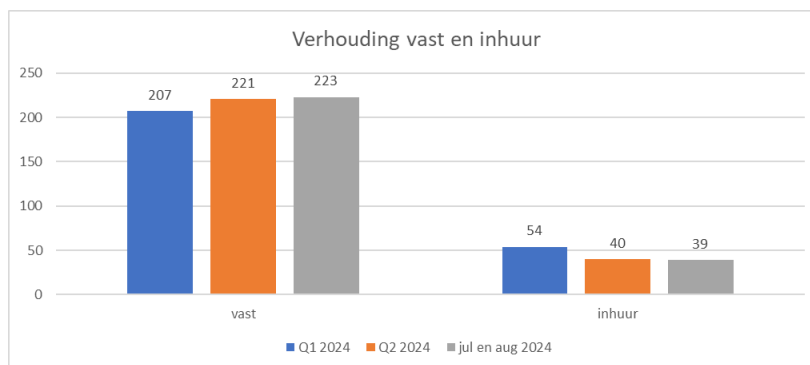
Verhouding in- en externe medewerkers

De volgende getallen geven de aantallen personen weer. Hoewel de verhouding in fte of in % van de loonsom kan verschillen, ligt de focus op vacatures die momenteel worden ingehuurd.



Er is een duidelijke trend zichtbaar: het aantal ingehuurd medewerkers is aanzienlijk gedaald ten opzichte van vaste medewerkers. In Q2 was deze verhouding bijna 1/3 lager dan in Q1. Met voortdurende inspanningen en aanpassingen aan de marktvraag door recruitment, wordt verwacht dat deze trend zich in Q3 voortzet met nog lagere aantallen ingehuurd medewerkers.

	vast	inhuur	verhouding
Q1 2024	207	54	26%
Q2 2024	221	40	18%
jul en aug 2024	223	39	17%



Aandachtsgebieden

Naast het verzuim en de personeelslasten zijn er ook andere uitdagingen waar OVER-gemeenten mee te maken heeft. Hieronder volgt een samenvatting van de belangrijkste aandachtspunten en de bijbehorende maatregelen:

ICT

Een aanzienlijk deel van onze ICT-kosten wordt besteed aan het datacenter, abonnementen op applicaties (steeds vaker Software as a Service in plaats van eenmalige aanschaf), en het afnemen van diensten. Deze kosten zijn grotendeels gebaseerd op vaste abonnementen bij leveranciers, waarvan de prijzen veel sterker stijgen dan wat oorspronkelijk in onze begroting was voorzien. Hoewel onze begroting gebaseerd is op de CBS-prognose voor inflatie (geharmoniseerde consumentenprijsindex hicp - 2022: 1,4%, 2023: 2,2%, 2024: 3,2%), blijkt de werkelijke inflatie in de ICT-sector hoger uit te vallen. Daarom overwegen we om in de toekomst een aangepast inflatiepercentage te hanteren voor deze onontkoombare prijsstijgingen bij ICT om beter aan te sluiten bij de daadwerkelijke kostenontwikkelingen.



Daarnaast leidt de (areaal)-uitbreiding van het aantal vaste- en ingehuurde medewerkers tot hogere kosten. Elke medewerker heeft apparatuur nodig, zoals smartphones en laptops, evenals verschillende licenties voor applicaties. We overwegen in de toekomst het ICT-budget flexibel aan te passen aan de omvang van de formatie, zodat er voldoende middelen beschikbaar zijn.

Voor 2024 wordt verwacht dat de overschrijding gecompenseerd kan worden door vrijgekomen kapitaallasten bij ICT.

We overwegen vanaf 2025/2026 om onze apparatuur (devices) te leasen, een optie die momenteel verder wordt onderzocht. Dit kan leiden tot een herstructurering van het ICT-budget, waarover we in de loop van 2025 meer duidelijkheid verwachten.

Arbo

Als gevolg van het hoge verzuim, investeren we meer in preventieve maatregelen, waaronder de inzet van de bedrijfsarts en een verhoogde frequentie van monitoring door onze verzuimdienst. Deze maatregelen zijn essentieel om zieke medewerkers te ondersteunen bij hun terugkeer naar het werk.

Tegelijkertijd zijn we in gesprek met onze verzuimdienst om te onderzoeken hoe we de kosten kunnen beheersen zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit van zorg. We streven naar een efficiënter gebruik van beschikbare diensten om zo kostenbesparingen te realiseren bij onze arbodienst. Onze inzet blijft gericht op het waarborgen van een gezonde en veilige werkomgeving voor al onze medewerkers.

==

Bij het opstellen van de jaarrekening 2024 zullen wij een voorstel doen voor de dekking van deze kostenposten. We verwachten dat er geen aanvullende aanvraag nodig zal zijn.



Duurzaam Begrotingsevenwicht

Het algemeen bestuur van OVER-gemeenten heeft al eerder geconstateerd dat de taken en middelen van OVER-gemeenten en de ambities van beide gemeenten niet in balans zijn. Enerzijds door een groei aan taken en anderzijds door hogere uitgaven mede als gevolg van de huidige arbeidsmarkt. De middelen zijn onvoldoende meegegroeid. Om die reden heeft zij het project 'Duurzaam Begrotingsevenwicht' in het leven geroepen. In het project 'Duurzaam Begrotingsevenwicht' trekken OVER-gemeenten en de gemeenten Oostzaan en Wormerland gezamenlijk op.

In het project wordt geanticipeerd op keuzes voor de toekomst, die de continuïteit van de dienstverlening aan inwoners, ondernemers en instellingen van Oostzaan en Wormerland, moet waarborgen. Het is daarbij belangrijk om te beseffen dat op sommige beleidsterreinen eenzelfde keuze door gemeente Oostzaan en gemeente Wormerland noodzakelijk is om daadwerkelijk een besparing voor OVER-gemeenten te kunnen realiseren.

Het begrotingstekort is meerjarig en zodoende is het project nog niet afgerond. Sommige keuzevoorstellen vragen in de uitwerking meer tijd. Daarnaast heeft de organisatie ook tijd nodig om zaken slimmer en efficiënter te kunnen organiseren.



Begrotingsmutaties 2024

Samenvatting

De begroting voor 2024 is ontoereikend om de personele lasten te dekken. Daarom is er voor 2024 een incidentele aanvraag nodig om de overschrijding te kunnen financieren. Om het tekort in 2024 op te vangen, heeft het algemeen bestuur op 16 februari 2024 besloten om maximaal gebruik te maken van de eigen middelen van de OVER-organisatie. Pas nadat deze middelen zijn benut, is het resterende tekort aangevraagd bij de deelnemende gemeenten. In totaal bedraagt dit € 1,9 miljoen (ongeveer € 1,2 miljoen van Wormerland en € 0,7 miljoen van Oostzaan).

Structurele keuzes om de personele begroting in 2025 rond te krijgen, zijn onderdeel van het project Duurzaam begrotingsevenwicht.





In het voorjaar van 2023 hebben we de primaire begroting voor het jaar 2024 opgesteld, waarin we de begrotingsposten van dat moment hebben meegenomen. Nieuwe ontwikkelingen zijn opgenomen in de aangepaste begroting 2024. De onderstaande tabel toont de mutaties die hebben plaatsgevonden, waarmee transparant wordt weergegeven hoe we van de primaire begroting voor 2024 tot de aangepaste begroting 2024 zijn gekomen.

Begroting 2024 Primair: Deze kolom bevat de vastgestelde primaire begroting voor 2024. Deze begroting is vastgesteld door het algemeen bestuur op 14 juli 2023.

Voorjaarsbericht 2024: Deze kolommen geven de mutaties weer die zijn opgenomen in het Voorjaarsbericht 2024, welke op 17 juli 2024 door het algemeen bestuur is vastgesteld.

Najaarsbericht 2024: In deze kolommen is de begrotingsmutatie voor dit najaarsbericht weergegeven. Een gedetailleerde toelichting op deze mutatie is te vinden op de volgende pagina's.

Omschrijving	Voorjaarsbericht 2024				Najaarsbericht 2024		
	Begroting 2024 <i>primair</i>	Structurele mutaties	Incidentele mutaties	Gebruik	Begroting 2024 <i>aangepast (vjb24)</i>	Incidentele mutaties	Begroting 2024 <i>aangepast (njb24)</i>
				bestemmings- reserves <i>incidenteel</i>			
Lasten bedrijfsvoering							
Personeel	€ 16.654.764	€ 126.064	€ 1.034.093	€ 831.804	€ 18.646.725	€ 1.900.000	€ 20.546.725
Automatisering	€ 1.858.141	€ 68.500	€ -	€ -	€ 1.926.641	€ -	€ 1.926.641
Huisvesting	€ 818.955	€ -	€ -	€ -	€ 818.955	€ -	€ 818.955
Kantoor	€ 233.971	€ 17.700	€ -	€ -	€ 251.671	€ -	€ 251.671
Overig	€ 858.326	€ -10.000	€ -154.800	€ 115.000	€ 808.526	€ -	€ 808.526
Totaal aan lasten	€ 20.424.157	€ 202.264	€ 879.293	€ 946.804	€ 22.452.518	€ 1.900.000	€ 24.352.518
Baten bedrijfsvoering							
Rente op banktegoed	€ -	€ -	€ 50.000	€ -	€ 50.000	€ -	€ 50.000
Bijdrage Wormerland (62%)	€ 12.640.377	€ 125.404	€ -	€ -	€ 12.765.781	€ 1.178.000	€ 13.943.781
Bijdrage Oostzaan (38%)	€ 7.783.780	€ 76.860	€ -	€ -	€ 7.860.640	€ 722.000	€ 8.582.640
Totaal aan baten	€ 20.424.157	€ 202.264	€ 50.000	€ -	€ 20.676.421	€ 1.900.000	€ 22.576.421
Mutaties reserves	€ -	€ -	€ -829.293	€ -946.804	€ -1.776.097	€ -	€ -1.776.097
Totaal mutaties reserves	€ -	€ -	€ -829.293	€ -946.804	€ -1.776.097	€ -	€ -1.776.097
Resultaat	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -



Incidentele mutaties

Na de zomer van 2023 zijn de personele lasten toegenomen door diverse oorzaken:

- Er was een noodzakelijke kwaliteitsimpuls nodig.
- Er moesten achterstanden worden weggewerkt.
- Er was inhuur nodig voor de vervanging van langdurig zieken.
- Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt was er inhuur nodig, met name op gebieden zoals ruimtelijke ordening en informatieveiligheid.

Voorheen was er ruimte in de begroting om collega's in te huren vanwege openstaande vacatures, maar door succesvolle werving is deze ruimte steeds beperkter geworden. Dit heeft ertoe geleid dat de begroting voor 2024 ontoereikend is om de personele lasten te dekken. Daarom is er voor 2024 een incidentele aanvraag nodig om de overschrijding te kunnen financieren. Deze aanvraag is incidenteel omdat voor 2025 en verder wordt uitgegaan van het nieuwe formatieplan.

Voor 2025 is een concept formatieplan opgesteld dat heeft gediend als basis voor het opstellen van de personeelsbegroting. Met dit nieuwe formatieplan kunnen we gericht sturen op de personeelsbegroting, omdat de kaders vastgesteld zijn. Echter, om dit te realiseren moeten er eerst structurele keuzes worden gemaakt, wat onderdeel is van het project duurzaam begrotingsevenwicht. Deze keuzes zullen niet alleen betrekking hebben op OVER-gemeenten, maar ook op de deelnemende gemeenten.

Dekking

Om het tekort in 2024 op te vangen, heeft het algemeen bestuur op 16 februari 2024 besloten om maximaal gebruik te maken van de eigen middelen van de OVER-organisatie. Pas nadat deze middelen zijn benut, zal het resterende tekort worden aangevraagd bij de deelnemende gemeenten.

In het voorjaarsbericht 2024 is besloten om de volgende eigen middelen in te zetten om een deel van het tekort in 2024 te dekken:

Verwachte rente op onze bankrekening	€ 50.000
Post onvoorzien	€ 154.800
Rekeningresultaat van 2023	€ 829.293
Deze incidentele financieringsbronnen gezamenlijk bedragen	€ 1.034.093



Met het genomen besluit konden we de inhuur verlengen tot en met de zomer. Het was noodzakelijk om vóór het zomerreces beslissingen te nemen over de inhuur voor de rest van het jaar 2024. Hiermee wilden we rekening houden met de opzegtermijnen van de ingehuurde krachten, aangezien zij mogelijk zouden vertrekken als er geen duidelijkheid was over verlenging van hun opdracht.

Voor het zomerreces heeft het bestuur daarom besluiten genomen over de verlenging van de inhuur, waarbij ook rekening is gehouden met de financiële ruimte van de deelnemende gemeenten. Per geval hebben we zorgvuldig afgewogen wat het nut en de noodzaak van de inhuur was.

Daarnaast kijken we nog meer naar mogelijkheden om de inhuur te verminderen, bijvoorbeeld door meer focus te leggen op werving op gebieden waar we momenteel inhuur toepassen. De totale ruimte van de deelnemende gemeenten voor 2024 bedraagt € 1,9 miljoen (ongeveer € 1,2 miljoen van Wormerland en € 0,7 miljoen van Oostzaan).