

Voorjaarsbericht 2025





Inhoud

Samenvatting	3
Voorwoord	4
Actueel.....	6
Duurzaam begrotingsevenwicht	6
Organisatieontwikkeling	6
ICT-optimalisatie	8
Aanpassing Gemeenschappelijke Regeling (GR) OVER-gemeenten	9
Budgetten 2025.....	9
Bedrijfsvoering	11
Verzuim	11
Mobiliteit	14
Teamupdates.....	17



Samenvatting

Deze samenvatting biedt een toegankelijke weergave van de belangrijkste punten en is bedoeld voor een breder en inclusiever publiek dan alleen de besturen van onze deelnemers.

OVER-gemeenten werkt aan verbetering en groei. Belangrijke thema's voor 2025 zijn:

- Gezonde financiën: we willen een gezonde balans tussen plannen en geld. Voor besparingen kan het nodig zijn dat alle 3 de organisaties samen beslissingen moeten nemen.
- Sterke organisatie: we willen beter samenwerken en slimmer met data werken. Medewerkers krijgen trainingen en er is aandacht voor sociale veiligheid (een plek waar iedereen zich prettig voelt).
- Betere computersystemen: de kosten voor alles rondom computers, software en internet om informatie te verwerken en te delen zijn hoger dan verwacht. Daarom bekijken we onze contracten en wordt er geïnvesteerd in veiligheid en efficiëntere systemen.
- Gezondheid op het werk: het aantal medewerkers dat ziek thuis zit is hoog. Wij helpen onze medewerkers met trainingen, goede werkplekken, preventie en begeleiding bij ziekte.
- Nieuwe en tevreden medewerkers: wij hebben veel nieuwe medewerkers aangenomen. De aandacht ligt nu op hen goed begeleiden en zorgen dat we ze aan ons binden. Dit gebeurt door goede introductie en doorgroeimogelijkheden.
- Plannen en geldzaken: een nieuwe afspraak tussen gemeenten over OVER-gemeenten, de Gemeenschappelijke Regeling (GR), is vertraagd. Dit kan extra werk opleveren. De lonen van medewerkers kunnen stijgen door nieuwe afspraken over salarissen en arbeidsvoorwaarden.



Voorwoord

In dit voorjaarsbericht geven we op hoofdlijnen aan welke ontwikkelingen we verwachten in het aankomende begrotingsjaar en de jaren daarna.

Onze belangrijkste focus ligt in 2025 op 'de organisatie op orde'. Dat omvat natuurlijk veel aspecten van de bedrijfsvoering, maar een heel mooie stap is: slimmer werken met data. Dit jaar gaan we starten met het eerste dashboard met HR-managementinformatie: de Analysemanager. Op deze manier hebben we veel sneller inzicht in de effecten van ons handelen en kunnen we beter sturen.

Verder gaan we dit jaar door met het traject 'duurzaam begrotingsevenwicht'. Net als andere gemeenten in Nederland, hebben we als OVER-gemeenten te maken met financiële problemen als gevolg van het beleid van het Rijk. Al jaren krijgen gemeenten steeds meer taken, maar niet de bijbehorende middelen. In 2026 voert het Rijk bovendien een flinke korting door op het gemeentefonds, waardoor gemeenten nog minder geld ontvangen. Met het traject 'duurzaam begrotingsevenwicht' proberen we ons voor te bereiden op dit zogenaamde ravijnjaar en de jaren daarna. We willen hiermee balans brengen tussen de taken en middelen van OVER-gemeenten en de ambities van beide gemeenten. Er is veel te doen met beperkte capaciteit en we merken dat dat druk geeft op de organisatie en het personeel.

De werkdruk is waarschijnlijk ook mede van invloed op het ziekteverzuim, dat blijft een heikel punt. Het aantal medewerkers dat ziek thuis zit, is hoog. Wij helpen onze medewerkers daarom met trainingen, goede werkplekken, preventie en begeleiding bij ziekte. Ook geven we aandacht aan sociale veiligheid, zodat OVER-gemeenten een plek is waar iedereen zich prettig voelt.

Een mooie, positieve ontwikkeling is, dat de werving van nieuwe medewerkers heel goed verloopt! We hebben bijna geen vacatures meer. De aandacht ligt nu op goede begeleiding om ervoor te zorgen dat we de nieuwe medewerkers aan ons weten te binden.

Tot slot staat dit jaar natuurlijk in het teken van de bestuurlijke toekomst van Oostzaan en Wormerland. Al langer speelt de vraag of de gemeenten moeten fuseren en zo ja, met welke buurgemeente(n). Op 26 maart hebben de gemeenteraden van Wormerland, Oostzaan en Landsmeer (WOL) een besluit genomen over de richting, die zij willen opslaan. Tijdens deze gemeenteraadsvergaderingen werden de uitkomsten van het rapport van bureau & Van de Laar besproken.



De belangrijkste conclusie van het rapport was dat een WOL-fusie niet krachtig en robuust genoeg is. De onderzoekers adviseerden de 3 gemeenteraden daarom om samen te kijken of een fusie met Edam-Volendam en/of Waterland mogelijk is. De raden hebben alle drie besloten deze fusievarianten te onderzoeken. Dit betekent dat zij nu gezamenlijk deze opties kunnen verkennen. Uiteraard heeft dit op de langere termijn ook grote impact op de organisatie van OVER. Maar de organisatie blijft de komende jaren keihard nodig voor al het moois dat we willen bereiken voor onze inwoners. Samen zetten we er de schouders onder!

Tot slot willen we alle medewerkers van OVER die hebben meegewerkt aan dit duidelijke en heldere Voorjaarsbericht, hartelijk bedanken voor hun inzet.

Stijn Nijssen

Johannes van Nieukerken

Voorzitter dagelijks bestuur en
algemeen bestuur
OVER-gemeenten

Algemeen directeur
OVER-gemeenten



Actueel

Duurzaam begrotingsevenwicht

In 2024 zijn we gestart met het traject 'duurzaam begrotingsevenwicht'. Dit blijft ook dit jaar en de volgende jaren een belangrijk thema. We werken stap voor stap aan een gezonde balans tussen onze organisatie, beleid, ambities en de beschikbare middelen. Er is veel te doen met beperkte capaciteit en ook het ziekteverzuim blijft een aandachtspunt. Om een gezonde balans te verkrijgen moet eerst inzichtelijk worden gemaakt waar er een onbalans is. Daarna kan worden ingezet op het herstellen van deze balans. Het herstellen van de balans vraagt tijd. Duurzaam begrotingsevenwicht is zodoende een arbeidsintensieve taak voor de organisatie.

Sommige keuzes zijn extra complex. Om binnen OVER-gemeenten echte besparingen te realiseren, is het soms nodig dat alle 3 de entiteiten geharmoniseerde besluiten nemen.

Organisatieontwikkeling

In 2025 werken we aan organisatiebrede projecten en via concrete acties uit de teamplannen werken de teams aan eigen ontwikkelpunten. Elk project binnen de organisatieontwikkeling komt voort uit de oorspronkelijke visie van Verbinding te OVER, is getoetst aan de prioritering van de resultaten uit ons medewerkers belevingsonderzoek (MBO) en vormt een volgende stap vanuit de organisatieontwikkeling die in 2024 is ingezet.

1. Verbeteren management en stuurinformatie

In 2025 zijn wij gestart met datagedreven werken en leveren we het eerste dashboard op met HR-managementinformatie; de Analysemanager. Dit dashboard geeft realtime inzicht in de personele bezetting, formatie, ziekteverzuim, in-, door- en uitstroom, ontwikkeling aantal medewerkers, leeftijdsverdeling en dienstjaren. Dit dashboard wordt in een later stadium doorontwikkeld met financiële personeelsinformatie. De Analysemanager is bedoeld voor het MT en de teamleiders.

2. Datagedreven werken

Het doel is het vergroten van de datavolwassenheid in de organisatie door middel van trainingen, advies en organiseren van dataworkshops. We investeren in de juiste apparatuur, licenties en communicatiemiddelen om de beweging richting datagedreven werken in de organisatie te stimuleren. Daarbij zoeken we actieve



samenwerking in de regio om de data-volwassenheid in de organisatie te kunnen vergroten en verbeteren we de data-ontsluiting om te kunnen voldoen aan het aanleveren van regionaal en landelijk benodigde data.

3. Visie en procesverbetering Leren & Ontwikkelen

Leren en ontwikkelen (L&O) is onderdeel van een lerende organisatie zoals genoemd in Verbinding te OVER. Er wordt een visie en meerjarenplan opgesteld voor L&O bij OVER. Hierin worden verschillende projecten opgenomen waarin de processen en voorwaarden van L&O en de inhoudelijke ontwikkeling van L&O wordt verbeterd. Hierbij is aandacht voor individueel leren, teamontwikkeling, het inwerkprogramma, organisatiebrede trainingen en het werken met kwaliteitscirkels voor evaluatie.

4. Projectmatig werken

Om het projectmatig werken breed in de organisatie uit te dragen leveren we dit jaar een projectenwijzer op; een gids voor projectmatig werken. Dit wordt gevolgd door trainingen projectmatig werken voor diverse groepen in de organisatie.

De inrichting van projectontwikkeling en het proces om te komen tot nieuwe projectopdrachten wordt zowel bestuurlijk als ambtelijk verbeterd. De ondersteunende formats, wijze van documenteren en archiveren van projecten wordt hierin meegenomen. Evenals duidelijke roldefiniëring van opdrachtgeverschap en opdrachtnemerschap in de organisatie.

5. Verbeteren sociale veiligheid

Vanuit Verbinding te Over is veel aandacht geweest voor het verbeteren van de veiligheid in de organisatie. Daarbij zijn we gestart met de aanpak van fysieke en verbale agressie van inwoners in 2023/2024. In 2025 komt er een actualisatie van onze gedragscode en hernieuwde aandacht voor gewenst en ongewenst gedrag door middel van gestructureerde gesprekken met alle teams. Deze gesprekken vergroten het integriteitsbewustzijn en zijn een eerste stap in structurele aandacht voor integriteit en daarmee voor gewenst gedrag. De gedragscode heeft vooral een preventieve werking: welk gedrag verwachten we van elkaar. Deze duidelijkheid helpt om gedrag te bespreken. Aanvullend wordt er integriteitsbeleid opgesteld en een interne inclusieagenda, met als doel om de sociale veiligheid binnen de organisatie te verbeteren. Waardoor de bespreekbaarheid en aanspreekbaarheid rondom ongewenst gedrag in de organisatie verbeterd en inclusief denken en handelen wordt bevorderd.



6. Verbeteren proces bestuurlijke besluitvorming

Aan de hand van de inzichten uit de procesworkshops (procesmanagement) investeren we in de kwaliteit, eenduidige vormgeving en opmaak van de formats, kennisontwikkeling en kwalitatieve verbetering van de uitvoering van het bestuurlijke besluitvormingsproces.

ICT-optimalisatie

In het budget van 2024 hebben we te maken gehad met een overschrijding van het automatiseringsbudget, veroorzaakt door diverse factoren. Een belangrijk doel voor 2025 is het verkrijgen van controle over dit budget. Hiervoor zullen we verschillende acties ondernemen, waaronder:

1. Grip op kostenstijging en het datacenter

We constateren dat de kosten bij leveranciers, software en diensten meer zijn gestegen dan oorspronkelijk verwacht. Vanaf 2026 zullen we deze stijgingen opvangen door gebruik te maken van een ander inflatiepercentage, gebaseerd op de overheidsconsumptie (IMOC) zoals berekend door het CBS.

De grootste overschrijdingen zijn vastgesteld in het budget van het datacenter. Dit wordt niet alleen veroorzaakt door indexering, maar ook door een bredere trend binnen de sector waarin prijzen voor alle aspecten stijgen. We nemen maatregelen door het contract met onze datacenterleverancier kritisch onder de loep te nemen en waar mogelijk te herzien.

2. Device en licentie management

Met de toename van het aantal medewerkers en hun benodigde apparatuur en licenties voor applicaties, hebben we geconstateerd dat ook hier de kosten zijn gestegen zonder dat het budget is meegegroeid.

Nu inmiddels bijna alle vacatures zijn vervuld en er duidelijke afspraken zijn gemaakt over het formatieplan, kan er een goede prognose gemaakt worden van de benodigde devices en licenties. We overwegen op termijn onze devices te leasen in plaats van zelf aan te schaffen. Op deze manier kan beter worden omgegaan met schommelingen in het personeelsbestand en kunnen we het device management uitbesteden.



3. Blijven voldoen aan de wettelijke beveiligingseisen

De strengere wettelijke beveiligingseisen vereisen extra investeringen in software, systemen en (specialistische) uren. Vorig jaar zijn incidentele investeringen gedaan in beveiliging, wat heeft geleid tot een lagere inschatting van ICT-gerelateerde risico's tot eind 2024. Hiermee is een goede balans gevonden tussen beveiligingsuitgaven en risicobeheer.

4. Professionalisering en doorontwikkeling ICT

Een externe bedrijfskundig organisatieadviseur zal de ICT-situatie analyseren en aanbevelingen doen voor de belangrijkste organisatorische, personele en technische vraagstukken. Dit advies zal ook leiden tot een actiegericht plan en aanbevelingen voor het gewenste profiel van een nieuwe teamleider informatievoorziening.

Aanpassing Gemeenschappelijke Regeling (GR) OVER-gemeenten

De vaststelling van de nieuwe GR OVER-gemeenten, oorspronkelijk gepland voor 2024, heeft vertraging opgelopen doordat één van de deelnemende partijen niet heeft ingestemd. Deze vertraging vraagt om aanvullende inspanningen binnen onze organisatie.

Budgetten 2025

Cao-gemeenten 2025

In de begroting 2025, opgesteld in maart 2024, is uitgegaan van een loonstijging van 4,4%, gebaseerd op de CPB-loonvoet voor de overheid in 2025. Op het moment van schrijven (maart 2025) zijn de cao-onderhandelingen voor gemeenten nog gaande. De verwachting is dat de uiteindelijke loonstijging hoger zal uitvallen dan de geraamde 4,4%, mogelijk aangevuld met extra arbeidsvoorwaardelijke aanpassingen.

Daarnaast kunnen aanvullende afspraken, zoals een meer inclusieve cao of de doorontwikkeling van het loongebouw, financiële consequenties met zich meebrengen. Dit kan leiden tot een noodzakelijke bijstelling van het personeelsbudget, waarvan de verwerking mogelijk in het najaarsbericht wordt meegenomen.



HR21

We hanteren het HR21 functiehuis, waarbij periodiek functie-onderhoud een integraal onderdeel vormt van deze methode. De verwachting is dat voor een aantal functies de inschaling wordt aangepast. De eventuele toename van de salariskosten zal in het najaarsbericht worden opgenomen.

Herschikking van eigen budgetten

Regelmatig evalueren we en herschikken we de budgetten binnen onze eigen begrotingsposten. Dit omvat enkele (kleine) budgettair-neutrale aanpassingen binnen onze eigen begroting.

Gebruik bestemmingsreserves

Wij zijn voornemens om de volgende bestemmingsreserves dit jaar te gebruiken:

- De bestemmingsreserve voor de uitvoering van het Plan van Aanpak Verbinding te OVER wordt gebruikt voor de uitloop van lopende projecten zoals de vergoeding van de thuiswerkplek.
- De bestemmingsreserve Digitalisering archief wordt gebruikt om een deel van het verbeterplan Moderniseren van het informatiebeheer uit te voeren. Dit jaar verwachten wij dit deel afgerond te hebben.

Bij het opstellen van de jaarrekening 2025 worden de daadwerkelijk bestede bedragen uit de desbetreffende bestemmingsreserve onttrokken.

Aanbestedingen

In 2025 worden meerdere grote aanbestedingstrajecten voorbereid en/of opgestart, waarvan die mogelijk doorlopen in 2026. Deze trajecten zullen een substantiële formatieve inzet van OVER-gemeenten vereisen, waarbij wij ondersteuning ontvangen van Stichting RIJK. Het betreft aanbestedingen voor de financiële applicatie, personeelsadministratie, zaakstelsel, lease van devices, het informatiesysteem voor vergaderingen, juridische databank en de arbo-dienst. De financiële impact van deze aanbestedingen is op dit moment nog niet inzichtelijk.

Deze aanbestedingen staan los van de aanbestedingen die wij voor de gemeenten zelf uitvoeren.

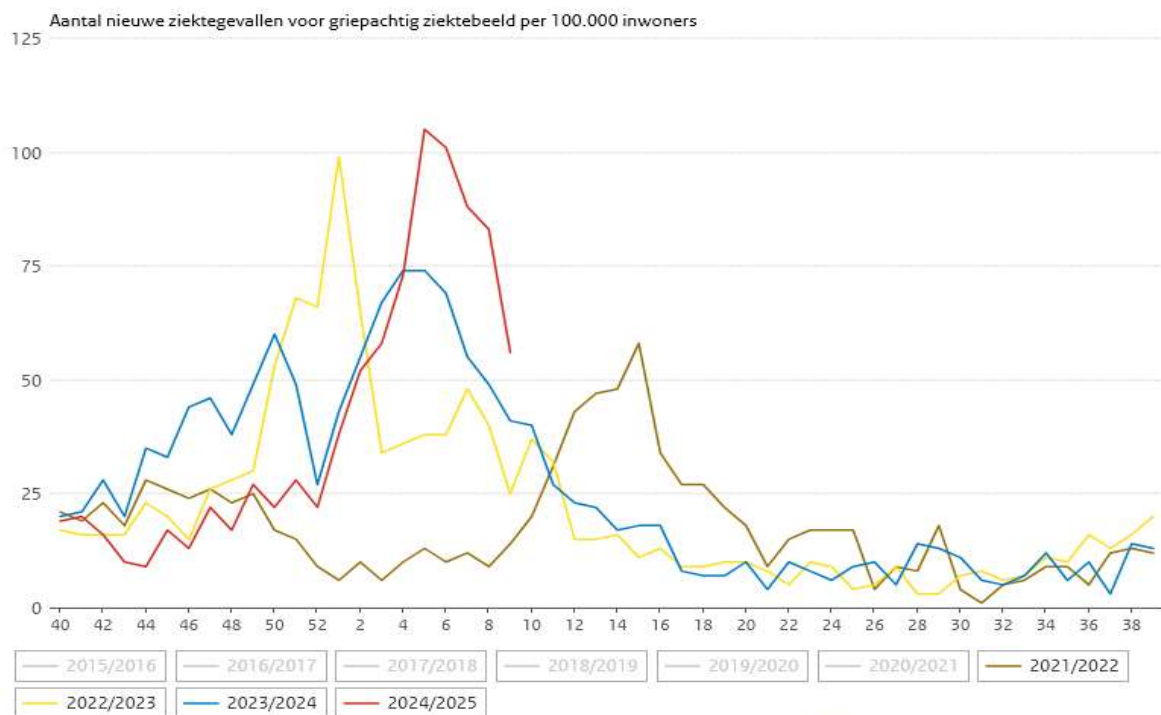


Bedrijfsvoering

Verzuim

Het verzuim was in 2024 nog steeds te hoog. Hoewel er in de eerste maanden van 2025 verbetering te zien is, blijft het verzuimcijfer hoog door de forse griepgolf. Deze epidemie heeft vooral in de wintermaanden geleid tot een hoog verzuimcijfer, aangezien veel medewerkers ziek zijn en vaak meer dan twee weken uit de running zijn.

Incidentie griepachtig ziektebeeld



Bron RIVM, Aantal nieuwe ziektegevallen voor griepachtig ziektebeeld per 100.000 inwoners.

Huidig verzuimcijfer

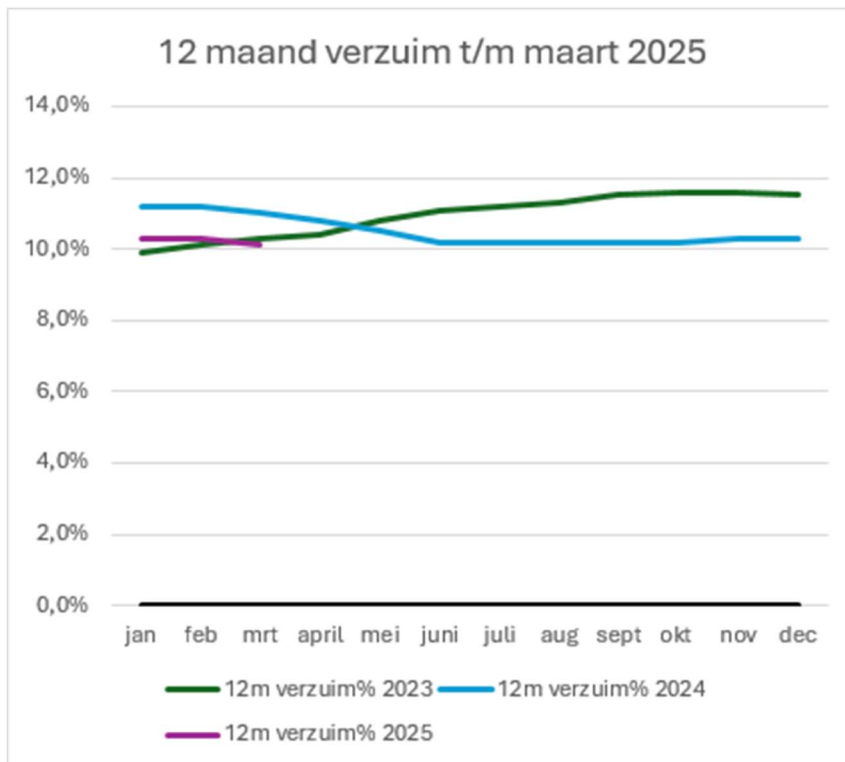
Verzuim vertoont altijd een seizoensgebonden patroon, waarbij het in de winter hoger en in de zomer lager is. Dit patroon wordt weergegeven als een golf in de verzuimgrafiek. De trend van het verzuimcijfer wordt zichtbaar gemaakt in de grafiek van de 12-maandcijfers, waarbij seizoenseffecten zijn geëlimineerd. Veranderingen in deze lijn geven aan of het verzuim stijgt of daalt. Langdurig verzuim heeft de grootste invloed op dit cijfer.



Verwachting verzuim 2025

In 2025 wordt verwacht dat het aantal langdurige verzuimgevallen zal afnemen. Na twee jaar van sterke groei bij OVER-gemeenten is er nu stabiliteit in de organisatie. Het frequente inwerken van nieuwe collega's heeft de werkdruk van de verantwoordelijke medewerkers verzaamd. Met de vaststelling van de formatie zal deze druk op medewerkers en teamleiders verminderen, wat meer tijd vrijmaakt voor verzuimbegeleiding en preventie door de teamleiders.

Een ander positief teken is dat de meeste teamleiders al minstens een jaar in dienst zijn en hun teamleden goed kennen. Dit bevordert de kwaliteit van (verzuim)gesprekken. Hoewel er in februari al minder langdurig zieken waren, is dit nog niet zichtbaar in de cijfers vanwege de hevige griep epidemie. Deze epidemie is zwaarder dan vorig jaar en het einde ervan is begin maart nog niet in zicht. Dit treft heel werkend Nederland.



Meldingsfrequentie

De meldingsfrequentie geeft aan hoe vaak een medewerker zich in een jaar ziekmeldt, terwijl de verzuimfrequentie iets zegt over het totale verzuimgedrag binnen een organisatie. Bij OVER-gemeenten ligt de verzuimfrequentie al twee jaar op een niveau gelijk aan of iets lager dan het landelijk gemiddelde. Er zijn geen indicaties dat er in 2025 grote veranderingen zullen optreden in het verzuimgedrag.



Risico

Onzekerheid over de verkenning van de bestuurlijke toekomst en negatieve berichtgeving over OVER-gemeenten in de media kunnen invloed hebben op medewerkers. Deze onzekerheid draagt bij aan de werkdruk, die kan toenemen wanneer de onzekerheid groter wordt. Dit effect wordt versterkt door mogelijke gevolgen voor het behoud en werven van personeel.

Verzuimaanpak

De verzuimaanpak bestaat in 2025 onder andere uit:

- **Bedrijfszorgpakket:** het Bedrijfszorgpakket is in januari online gelanceerd. Hier kunnen leidinggevenden terecht om medewerkers passende ondersteuning te bieden, veelal op advies van de bedrijfsarts.
- **Verzuimtrainingen:** de adviseur Arbo en Vitaliteit verzorgt verzuimtrainingen voor leidinggevenden. Nu de meeste teamleiders al een jaar of langer werkzaam zijn, kunnen zij beter identificeren waar zij ondersteuning nodig hebben en van elkaar kunnen leren. De trainingen vinden plaats in het eerste kwartaal.
- **Aandacht voor griep:** medewerkers die zich niet fit voelen, worden aangemoedigd om zoveel mogelijk vanuit huis te werken om besmetting op de werkplek te voorkomen.
- **Vitaliteitsprogramma:** er is een vitaliteitsprogramma gestart dat niet alleen tijdens de week van de vitaliteit, maar gedurende het hele jaar aandacht besteedt aan het bevorderen van gezondheid en werkfitheid.
- **Inzicht in kwetsbaarheid:** het langdurig verzuim is hoog. Medewerkers tonen vaak een grote mate van loyaliteit die verder gaat dan hun eigen gezondheid. Nu de organisatie volledig is, is er beter zicht op waar de werkdruk te hoog is en wie mogelijk kwetsbaar is voor een te grote loyaliteit. Dit wordt in kaart gebracht met een vlootshouw.



Mobiliteit

Succesvolle werving!

Vacatures blijken goed ingevuld te worden, vaak zelfs beter dan bij omliggende gemeenten. Dit succes is mede te danken aan een zeer effectieve wervingsaanpak, waarbij gebruik wordt gemaakt van inzichten uit het Medewerkers Betrokkenheidsonderzoek (MBO). Medewerkers kiezen bewust voor OVER-gemeenten vanwege de generalistische aard van het werk en de sterke collegialiteit, wat afwisselender is dan specialist zijn bij grotere gemeenten. Hierdoor kunnen we ons ook onderscheiden van de grote buurgemeenten in onze wervingsaanpak. Ondanks deze concurrentie blijft de arbeidsmarkt uitdagend, maar OVER-gemeenten levert hierin een sterke prestatie.

Selectie en begeleiding nieuwe medewerkers

Selectie en begeleiding van nieuwe medewerkers verloopt zeer succesvol, mede doordat er altijd wordt gekeken of sollicitanten passen binnen de dynamische omgeving van OVER-gemeenten. Er wordt veel aandacht besteed aan een goede onboarding, omdat nieuwe medewerkers vaak al in de eerste weken beslissen of ze willen blijven.

Behoud van medewerkers

Behoud van medewerkers heeft momenteel veel prioriteit bij de huidige recruiter, die zich richt op zowel het invullen van vacatures als het behouden van het huidige medewerkers. Daarnaast worden ook 100-dagen gesprekken gevoerd door HR-adviseurs.

Risico

Het vervullen van vacatures kan in 2025 moeilijker worden dit is vooral afhankelijk van onzekerheid over de bestuurlijke toekomst. Die onzekerheid en negatieve berichtgeving over OVER-gemeenten in de media kunnen ook effect hebben op de zittende medewerkers.



Aanpak werving en behoud

Behoud nieuwe medewerkers

Versterkte onboarding

Er is door de recruiter veel inspanning gedaan om de onboarding van nieuwe medewerkers zo goed mogelijk te laten verlopen. Er is hiervoor gebruik gemaakt van een kwaliteitssysteem om op deze manier continue het proces te verbeteren. Uit onderzoek is bekend dat nieuwe medewerkers vaak al in de eerste weken besluiten of de organisatie bij ze past of niet. Het belang van de indruk in de eerste paar weken is belangrijk. Daar kan OVER-gemeenten laten zien wat voor werkgever ze is.

Nieuwe gids onboarding medewerkers

Er is een nieuwe wegwijzer ontwikkeld. In deze gids staan alle zaken die nieuwe medewerkers moeten weten. De informatie in deze gids is ook te vinden op intranet en wordt deels uitgelegd tijdens het indiensttredingsgesprek met HRM én wordt gedeeld door de leidinggevenden. Nieuwe medewerkers kunnen dus op meerdere manieren aan informatie komen.

In ontwikkeling: gids onboarding teamleiders

Leidinggevenden hebben andere taken dan veel medewerkers. Een aanvullende onboarding gids voor teamleiders is in ontwikkeling.

Checklist voor teamleiders onboarding

Goed georganiseerde ontvangst door recruitment en door ICT geeft een goede eerste indruk. Goede ontvangst in het team waarin de sollicitant gaat werken draagt bij aan het gevoel welkom te zijn. De teamleiders hebben een checklist welke acties van hen worden verwacht om de ontvangst goed te laten verlopen.

Gezamenlijke opvang en uitreiking ICT tools

Nieuwe medewerkers worden in een groep(je) op de eerste dag opgevangen door de recruiter. Daarna ontvangen zij collectief hun materialen en uitleg bij ICT. Daarna worden ze overgedragen aan de teamleider of aan een medewerker die de rol van buddy op zich neemt. Nieuwe medewerkers leren elkaar kennen en kunnen elkaar opzoeken.



Behoud medewerkers

Loopbaangesprekken

Medewerkers die zich willen ontwikkelen in hun werk kunnen terecht bij de recruiter voor een loopbaangesprek. Zij gaat in gesprek met deze medewerkers om te onderzoeken of behoud mogelijk is.

Meer opleidingsmogelijkheden

Het opleidingsbudget is ruimer dan vorige jaren. Om bij te blijven in een vak is regelmatig opleiding nodig. Dat geldt ook voor bredere ontwikkeling.

Goede gesprek

Met alle medewerkers wordt jaarlijks een goed gesprek gevoerd. Hierin geven zij aan wat ze nodig hebben om hun werk op een goede manier en met een goede energie te kunnen voortzetten.

Werving

Social media

OVER-gemeenten blijft actief op social media, ook wanneer er geen vacatures zijn. Hoe meer volgers er zijn hoe groter het bereik op de arbeidsmarkt. Ook wordt er elke week reclame gemaakt voor de 'Bakkie doen', bijeenkomsten die elke 1^e maandag van de maand plaatsvinden voor mensen die geïnteresseerd zijn in OVER-gemeenten.

Wervingsfilmpjes en actualiteit werving

Hoewel er minder werving nodig zal zijn in 2025, is ontwikkeling wel noodzakelijk. Om de markt beter te bedienen zijn filmpjes een aanvulling op tekst. Mensen lezen steeds minder. Met dit instrument blijft OVER-gemeenten zichtbaar.

Ontwikkelingen op het gebied van werven worden gevolgd en waar nodig en mogelijk toegepast.



Teamupdates

Financiën en control

Team is op orde en loopt goed. Wel vraagt het project Duurzaam begrotingsevenwicht en het traject na besluitvorming bestuurlijke toekomst extra capaciteit en flexibiliteit van de medewerkers.

Informatievoorziening

Formatie is op orde, maar er zijn relatief veel nieuwe medewerkers die ingewerkt moeten worden. Dat betreft zowel nieuwe functies binnen OVER-gemeenten, als medewerkers die niet eerder voor een overheidsorganisatie werkten.

Secretariaat en communicatie

Het team is op orde en de dienstverlening loopt goed.

HRM & JZ

Dienstverlening is over het algemeen op orde. Er zijn knelpunten bij bezwaar en beroep, aansprakelijkstellingen en WOO. De implementatie van de omgevingswet vraagt ook extra capaciteit (JZ).

Vergunningen

Op gebied van vergunningen onder de omgevingswet zijn er bij OVER op dit moment geen significante achterstanden. Wel loopt de wachttijd voor het vooroverleg op, dat monitoren we scherp zodat we kunnen bijsturen als het te ver oploopt. De personele bezetting in vaste dienst is op orde en de dienstverlening kan op het beoogde niveau worden uitgevoerd. Er is geen sprake van inhuur op dit moment. Er loopt een aanbesteding om dossiers in opdracht uit te kunnen laten voeren via no cure no pay.

Volkshuisvesting

De formatie op beleidsmatig vlak van volkshuisvesting is op orde. Het aantal wisselingen door uitstroom is beperkt en het lukt om die op te vangen met nieuwe instroom.



Ruimtelijk Ordening en gebiedsontwikkelingsprojecten

Alle gemeenten in Nederland kampen met tekorten aan personeel op gebied van RO. Dat heeft bij OVER in voorgaande jaren geleid tot achterstanden in de werkvoorraad met name bij de projecten en aanvragen waar RO een stevige component van uitmaakte. Sinds afgelopen jaar zijn we hard op weg die achterstanden in te halen.

Het is ons vorig jaar gelukt een aantal moeilijk in te vullen posities toch met vaste medewerkers te kunnen vervullen. Daar zitten een aantal onervaren medewerkers bij waardoor het van belang is dat er voorlopig nog wel inhuur naast die medewerkers meeloopt en helpt ze op gewenst niveau te brengen. De inhuur is wel sterk verminderd ten opzichte van de periode ervoor en we verwachten die op termijn nog verder terug te kunnen brengen.

Openbare Orde en Veiligheid en Algemene Plaatselijke Verordening

Binnen de clusters OOV en APV is sprake van langdurig ziekteverzuim. Omdat dit relatief kleine clusters zijn laat de impact daarvan zich sterk voelen bij de andere medewerkers in het cluster en moet er sterk geprioriteerd worden in de werkzaamheden. Samen met de burgermeesters, die portefeuillehouder zijn op deze onderwerpen, werken we eraan de veiligheid van inwoners blijvend te waarborgen.

Buitendienst

De formatie van de Buitendienst is op orde. De Buitendienst is in ontwikkeling doordat steeds meer taken binnen het eigen beheer worden uitgevoerd en steeds minder door aannemers in opdracht. Dat zorgt voor bezuinigingen op de begrotingen van de gemeente en voor meer regie op bijvoorbeeld beheer van openbaar groen. Omdat verschillende contracten nog langere looptijden hebben wordt dit geleidelijk doorgevoerd, zo kunnen we de werkdruk bij de Buitendienst en de kwaliteit van het onderhoud monitoren en waar nodig bijsturen.

Beheer en Openbare Werken

De formatie is op orde binnen dit cluster. Er is geen sprake van bovenmatig ziekteverzuim. Wel is het zo dat het ziekteverzuim dat er wel is zich voornamelijk toespitst op één beleidsmatig thema wat wel voor uitdagingen zorgt. Er is zicht op herstel op korte termijn bij een deel van dat ziekteverzuim.



WMO

Het team WMO pakt de binnenkomende aanvragen van inwoners voor een WMO-voorziening op. Vanaf 2025 pakt het team ook de aanvragen voor leerlingenvervoer op, dit is overgenomen van een inhuurmedewerker, hiermee wordt een stuk kwetsbaarheid weggenomen. Op dit moment is er een wachtlijst van ongeveer 8 weken na datum melding van de inwoner. Vanwege recent ziekteverzuim is inhuur noodzakelijk om verdere achterstanden te voorkomen. Zonder deze inhuur komt de uitvoering van wettelijke taken in gevaar. Project ontheemden kent geen wijzigingen of aanvullingen.

Het afgelopen jaar is het team uitgebreid met een extra gezinscoach voor de gemeente Oostzaan. Hiermee is het team in korte tijd uitgebreid naar 5 medewerkers.

Onder andere door middel van intervisie, wordt telkens verder gebouwd aan het team en de werkwijze.

Werk en inkomen

Binnen het team is de formatie op orde en is er voldoende aandacht en tijd om de inwoners te spreken op het gebied van inkomensondersteuning, bemiddeling naar de arbeidsmarkt of schuldhulpverlening. De consultants zijn hard aan de slag om onze klanten weer goed in beeld te krijgen. Uitgangspunt hierbij is zorgen voor de juiste ondersteuning en waar mogelijk meer uitstroom te creëren. Verder zijn er veel goede samenwerkingen in de regio wat tot duurzame uitstroom heeft geleid. Bij de Coördinatoren ICO & Sociaal Teams komen steeds meer casussen naar voren waarin multiproblematiek speelt, hulpvragen zijn complexer en het gedrag van inwoners verandert. Dit baart zorgen en vraagt om een intensievere integrale aanpak.

Het team voor de hersteloperatie toeslagenaffaire is op orde. We hebben afscheid genomen van de twee 'oude' medewerkers en inmiddels zijn er twee nieuwe medewerkers gestart die de brede ondersteuning richting inwoners gaan oppakken. Er komen nog steeds nieuwe aanmeldingen binnen van (beoogd) gedupeerden. Er zijn geen wachtlijsten. De brede ondersteuning wordt in alle gevallen in de vorm van maatwerk zo goed mogelijk ingezet.



Beleid

Dienstverlening is op orde en loopt goed en er zijn geen achterstanden. Wel wordt er op dit moment flexibiliteit van de medewerkers gevraagd vanwege langdurig ziekteverzuim. De taken zijn op dit moment verdeeld onder de medewerkers binnen het team waardoor er extra werkdruk wordt ervaren. Daarnaast worden er dit jaar binnen de huidige formatie diverse wettelijke taken afgerond. Denk hierbij aan de doorontwikkeling van de bibliotheek, de aanbestedingen van de (specialistische) jeugdzorg en Wmo, de inclusie- en diversiteitsagenda en de Woonzorgvisie in samenwerking met afdeling Wonen. Tevens wordt er binnen het team uitvoering gegeven aan de acties uit de onlangs vastgestelde beleidsplannen armoede 2024, schuldhulpverlening 2024 en re-integratieverordening 2025.

Dienstverlening

Het optimaliseren van de e-diensten vergt op dit moment veel inspanning voor de medewerkers. Door het ziekteverzuim zorgt dit voor meer werkdruk op de afdeling. Team is continu aan het prioriteren. Mooi om te zien hoe ze als team samen issues oplossen en in nauw contact staan met Centric om de e-diensten steeds beter proberen te maken. Daarnaast zijn wij druk bezig om de collega's te trainen op specifiek vakgebied, zoals adresonderzoek en verkiezingen. Er wordt bij KCC en Burgerzaken veel flexibiliteit gevraagd aan de medewerkers d.m.v. het overnemen van elkaars werkzaamheden. Dit in verband met meerdere zwangerschapsverloven binnen het team.

Het team facilitair is op orde en kent geen bijzonderheden.