



Informatie voor raadsleden

## RIB nr. 77

2 december 2021



gemeente  
**Stichtse  
Wacht**

## In deze RaadsInformatieBrief:

<b>Onderzoek klimaatbestendigheid rioleringsstelsel .....</b>	<b>1</b>
<b>Stand van zaken groenbeheer openbare ruimte .....</b>	<b>2</b>
<b>Voortgang doorontwikkeling en continuïteit van de organisatie.....</b>	<b>3</b>
<b>Betrekken jongeren bij participatie .....</b>	<b>9</b>

## Onderzoek klimaatbestendigheid rioleringsstelsel

In het kader van het nieuwe Gemeentelijk Rioleringsplan laten we volgend jaar onderzoek doen naar de klimaatbestendigheid van het rioleringsstelsel in onze hele gemeente. De vraag is in hoeverre het stelsel toekomstbestendig is gezien de klimatologische ontwikkelingen. We krijgen immers steeds vaker te maken met grote hoeveelheden neerslag in korte tijd.

Voor het rioleringsstelsel aan de Gageldijk trekken we dit onderzoek naar voren en starten we nog dit jaar. De reden hiervoor is dat er vragen en klachten zijn over het functioneren van de riolering na de vervanging. Op deze manier kunnen we het onderzoek naar de klimaatbestendigheid en het onderzoek naar de oorzaken van de klachten combineren. We willen alle meldingen en klachten graag afhandelen. Daarvoor is het belangrijk om te weten wat mogelijke oorzaken en oplossingen zijn.

Met de uitkomsten van het onderzoek hopen wij duidelijkheid te kunnen verschaffen over de klimaatbestendigheid van het rioolsysteem en eventuele maatregelen die nog genomen moeten worden. We verwachten de resultaten van het totale onderzoek eind volgend jaar beschikbaar te hebben. De resultaten van het deelonderzoek Gageldijk verwachten we in de loop van het eerste kwartaal van volgend jaar te kunnen presenteren, inclusief de eventuele consequenties die uit het onderzoek volgen.

-----

---

# Stand van zaken groenbeheer openbare ruimte

In RIB nr. 77 en nr. 91 van 2020 hebben wij u geïnformeerd over de stand van zaken m.b.t. de nieuwe bestekken IBOR en de overbruggingsbestekken Groen en Reiniging. We informeren u in deze RIB over hoe het in het overbruggingsjaar 2021 loopt met het groenbeheer in de openbare ruimte.

## Overbruggingsbestekken

### Groen en Reiniging

De uitvoering van de overbruggingsbestekken voor Groen en Reiniging is in januari 2021 van start gegaan en verloopt voorspoedig. De aannemers zijn sindsdien volop bezig geweest met het wegwerken van de onderhoudsachterstanden die waren ontstaan in de periode tot 2021. Op het snoeiwerk van de bosplantsoenvakken na zijn de achterstanden zo goed als weggewerkt en wordt het hele areaal door de huidige aannemers op beeld opgeleverd. In februari en maart van dit jaar hebben we een deel van de plantvakken gereconstrueerd en dit najaar reconstrueren we nog een aantal plantvakken. Dit werk voert Kansis voor ons uit. De komende jaren blijven we doorgaan met het reconstrueren van de plantvakken.

### Bermen en Watergangen

De overbruggingsbestekken voor het onderhoud aan Bermen en Watergangen zijn medio mei resp. oktober dit jaar aanbesteed en in uitvoering gegaan. De uitvoering hiervan verloopt eveneens volgens planning en zullen eind november zijn afgerond. Aansluitend is op diverse locaties in de bermen en langs de waterkanten wildgroei verwijderd.

### Bomen en Speelvoorzieningen

Met oog op de zorgplicht is op basis van de inspectie uit 2019 en 2020 begin dit jaar een veiligheidssnoei en een veiligheidskap bomen uitgevoerd en vindt er dit najaar een tweede ronde plaats. Op het gebied van boomveiligheid liggen we dan op schema. Naast het reguliere onderhoud is er achterstand ontstaan in herplant en plantgatverbetering. Dit verwachten we komende drie jaar weg te kunnen werken met het nieuwe bestek. Aanvullend op het onderhoud is er een inventarisatie gaande van de essentaksterfte en is er een vervangingsplan in de maak om kaalslag zoveel mogelijk te voorkomen. De verwachting is dat we voor de uitvoering van het essenvervangingsplan circa drie jaar nodig zullen hebben. Voor wat betreft de speelvoorzieningen zijn in 2021 diverse speeltoestellen vervangen en verder alleen de urgentiemeldingen opgepakt. Het overige onderhoud zal worden opgepakt in het nieuwe bestek.

## Vijf deelbestekken

In 2021 heeft de voorbereiding plaatsgevonden van de aanbestedingen van de vijf deelbestekken waarin het IBOR is onderverdeeld: onderhoud Groenvoorzieningen, Vegen & Reiniging verharding, onderhoud Bermen en Watergangen, onderhoud Bomen en onderhoud Speelvoorzieningen. Deze deelbestekken zijn via een Europese openbare aanbesteding in de markt gezet waarvan de sluitingsdatum lag op 18 november jongstleden. De inschrijvingen worden nu beoordeeld om op 16 december een voorlopige gunning uit te doen. Inschrijvers hebben dan tot 10 januari 2022 de tijd om eventuele bezwaren in te dienen. Bij geen bezwaar vinden de definitieve gunningen plaats en kunnen de overeenkomsten met de gekozen aannemers worden ondertekend. Deze contracten zullen een doorlooptijd hebben van 3 jaar met een optie van 2 keer een verlenging van een jaar.

### Inspectiebestekken Bomen en Speelvoorzieningen

Naast de onderhoudsbestekken is ook het inspectiebestek Bomen in de markt gezet via een meervoudige onderhandse procedure, de planning hiervan verloopt parallel met de bovenstaande aanbestedingen. Na de sluitingsdatum van het onderhoudsbestek Spelen wordt ook de uitvraag in gang gezet voor de inspecties van de speelvoorzieningen, deze gaat enkelvoudig onderhands. Die opdracht start tegelijk met de overige contracten.

## Werkzaamheden door Kansis

We gunnen ook een aantal werkzaamheden aan ons eigen sociaal werkbedrijf Kansis, zoals onder andere het onderhoud groen in de wijk Broeckland, het legen van alle prullenbakken in Stichtse Vecht en extra zwerfvuilrondes. Hiervoor zijn de voorbereidingen zo goed als gereed en de verwachting is dat deze opdracht op korte termijn kan worden verleend. Dit gaat via een zogenaamde inbesteding binnen de kaders van de dienstverleningsovereenkomst en zal in januari 2022 ingaan. Kansis heeft ondertussen het afgelopen jaar alle afvalbakken geïventariseerd en hersteld waar nodig. Momenteel is Kansis bezig met het reinigen van alle parkbanken en repareert of vervangt deze waar nodig.

# Voortgang doorontwikkeling en continuïteit van de organisatie

Ter uitvoering van de motie “kaderstellende en controlerende rol van de raad in P.O.-beleid”, informeren wij uw raad maandelijks over de voortgang van de doorontwikkeling en de continuïteit van de organisatie tijdens de Commissie Bestuur & Financiën. Op 12 oktober hebben wij voor de eerste keer met uw raad tijdens deze commissie hierover het gesprek gevoerd.

Ter voorbereiding op de Commissie Bestuur & Financiën van 7 december, bieden wij u opnieuw een laatste stand van zaken aan over deze onderwerpen. Wij hebben hierbij de opbouw van de voorgaande raadsinformatiebrief (RIB) aangehouden en een korte stand van zaken over de werkgroepen toegevoegd.

## 1. Organisatie en personeel

In deze RIB informeren wij uw raad periodiek aan de hand van verschillende indicatoren over het onderdeel ‘organisatie en personeel’. Deze indicatoren vindt u terug in onderstaande tabel. Het overzicht van november laat een stijging zien in zowel instroom als uitstroom. Waarbij de uitstroom nog altijd hoger is dan de instroom.

### Toelichting in- en uitstroom

Maandelijks fluctueert de in- en uitstroom. De stijgende lijn van de instroom van nieuwe medewerkers is bemoedigend. Het actieve werving- en selectiebeleid, de inzet van de nieuwe website Werken bij Stichtse Vecht en het gebruik van het netwerk van collega’s beginnen hun vruchten af te werpen. De uitstroom is enerzijds reguliere uitstroom omdat mensen een logische stap in de carrière zetten en anderzijds de redenen die eerder in de commissie zijn gedeeld (hoge werkdruk, functie sluit onvoldoende aan op niveau).

### Verzuim

Het verzuimpercentage is gestegen ten opzichte van de voorgaande periode. Onder andere hieruit maken we op dat de balans in de organisatie nog niet terug is. De managers voeren op dit moment, ihkv de start van de nieuwe organisatie op 1 november, startgesprekken met de individuele medewerkers. Hierbij wordt extra aandacht besteed aan de werklust en de draagkracht van de medewerker. Ook wordt opgehaald wat er nodig is om het werk meer in proportie te krijgen en de balans in de organisatie te brengen. Over de uitkomsten van deze gesprekken en de vervolgcacties die wij hierop ondernemen verwachten wij u in het eerste kwartaal van 2022 te informeren.

Tabel 1: indicatoren organisatie en personeel

	JR 2019	JR 2020	1-9-2021	1-10-2021	01-11-2021
Aantal inwoners**	64.336	65.067	65.165	65.188	65.197
Begrote formatie in FTE **	411,5	412,77	416,52	416,53	415,91

	JR 2019	JR 2020	1-9-2021	1-10-2021	01-11-2021
Werkelijke bezetting in FTE (exclusief inhuur) ***	389,88	390,67	370,66	368,85	368,01
Verschil formatie t.o.v. bezetting ****	21,62	22,1	45,86	47,68	47,9
Begrote formatie per 1000 inwoners (jaarlijks)**	6,40	6,34	6,39	6,39	6,38
Werkelijke bezetting per 1000 inwoners ***	6,06	6,00	5,69	5,66	5,64
Benchmark vgl omvang (personeelsmonitor) *	7,50	7,70	*	*	*
Instroom ***	13,10%	12,10%	31 (mdw)	34 (mdw)	40 (mdw)
Benchmark instroom vgl omvang (personeelsmonitor) **	13,20%	13,10%	*	*	*
Uitstroom ***	14,60%	12,70%	55 (mdw)	56 (mdw)	67 (mdw)
Benchmark uitstroom vgl omvang (personeelsmonitor) **	8,50%	8,60%	*	*	*
(Voortschrijdend) verzuim SV	5,9%	5,30%	5,9% Q2	6,5%	6,7%
Benchmark verzuim vgl **omvang (personeelsmonitor)	5,8%	5,50%	*	*	*

\* cijfers voor 2021 nog niet beschikbaar.

\*\* actualisatie vindt jaarlijks plaats.

\*\*\* actualisatie vindt maandelijks plaats.

\*\*\*\* Het verschil tussen de begrote formatie en de werkelijke bezetting wordt gecompenseerd door externe inhuur. Deze informatie zal per kwartaal worden geactualiseerd en gerapporteerd.

Naar aanleiding van de commissievergadering van 12 oktober is geanalyseerd of de benchmark vergelijkbaar is qua cijfers met de gemeente Stichtse Vecht en of de benchmark ook om regiegemeenten gaat of niet. De personeelsmonitor Gemeenten blijkt grotendeels gebaseerd op geanonimiseerde salarisbestanden en een enquête onder gemeentelijke organisaties. Van de 321 gemeentelijke organisaties in Nederland (gerekend met ambtelijke fusiegemeenten als één gemeente) hebben er in totaal 206 gerepsondeerd. Van gemeenten in de gemeentegrootte 50.000 tot 100.000 inwoners hebben 41 van de 61 gemeenten de enquête ingevuld. Deze data geeft niet aan of het om een regiegemeente gaat. De ervaring leert dat het leeuwendeel van de huidige Nederlandse gemeente een regie-gemeente is en dat daarmee de benchmark-cijfers representatief zijn. Wij zijn ons aan het oriënteren of het mogelijk is om een nog beter beeld te creëren door zelf een gerichte lichte benchmark aanvullend uit te voeren.

### Bezetting functies

Voor de openstaande vacatures en de vacatures die zijn ingevuld op interim-basis, werven we actief op de arbeidsmarkt. Op dit moment zijn er 44 openstaande vacatures, waarvan 24 in het domein Ruimte, 10 managementposities, 2 directievacatures en 8 overige vacatures. Voor de werving hanteren we diverse vormen

---

van arbeidsmarktcommunicatie en recruitment. Op de website 'Werken bij Stichtse Vecht' staan alle openstaande vacatures en vacatures die in procedure zijn. Naast de website zetten we ook recruiters in. Voor het invullen van de vacatures in het domein Ruimte is besloten om naast de reguliere werving een extra vorm van arbeidsmarktcommunicatie in te zetten. Namelijk een 'inhouse dag' op 17 december. Deze dag wordt zo vormgegeven dat deze past binnen de huidige coronamaatregelen. De communicatie hierover wordt opgenomen in alle vacatureteksten en laat potentiële kandidaten kennis maken met de organisatie, de medewerkers en de mogelijkheden die Stichtse Vecht biedt.

Het blijft een uitdaging om binnen de huidige krappe arbeidsmarkt geschikte kandidaten te vinden. Wanneer dit niet lukt, kiezen we ervoor om gebruik te maken van inhuur. Zoals onlangs ook in [Binnenlands Bestuur](#) te lezen was, blijft het aantal vacatures bij gemeenten fors toenemen. Daarbij is het aantal vacatures per inwoner in de provincie Utrecht het grootst. Wij ervaren deze uitdaging ook. Dit geldt echter niet voor alle vacatures. Voor een aantal vacatures bereiken we namelijk wel een opvallend hoog respons. Zo hebben op de managementvacatures maar liefst 149 kandidaten gereageerd.

### **Werving managers en directeuren**

Op dit moment zijn alle managementposities (directeuren en managers) ingevuld. Deels met interimmanagers. In totaal zijn nu 18 managers gestart waarvan 5 op basis van de herplaatsing, 1 vanuit de interne selectieronde en 12 interimmanagers. Voor het definitief invullen van deze 12 functies zijn we gestart met de externe werving. De werving van directeuren verwachten wij in december af te ronden. Voor de werving van managers gaan we in december met 39 kandidaten in gesprek. We verwachten kort na de jaarwisseling de selectie af te ronden en in het voorjaar over te gaan tot plaatsing.

## **2. Voortgang programma's**

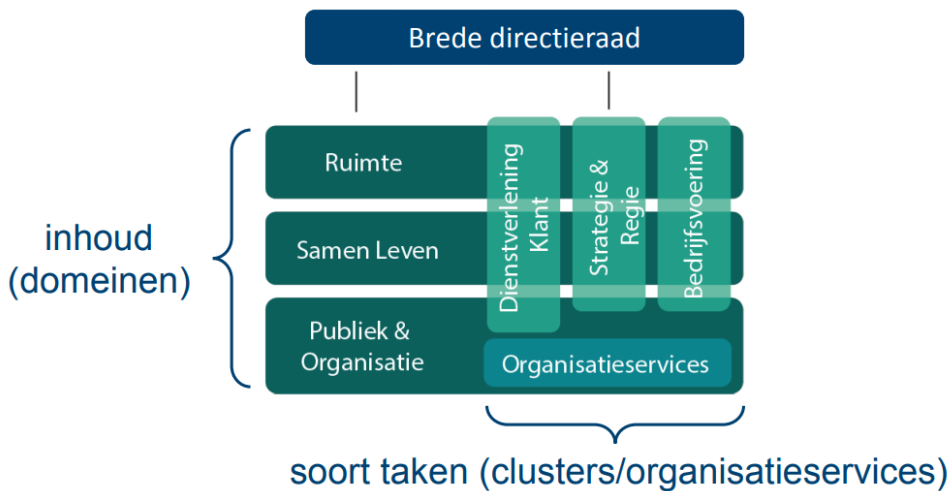
In deze RIB informeren wij u ook over de voortgang van de programma's. Inmiddels heeft uw raad de programmabegroting voor 2022 vastgesteld. Met betrekking tot deze begroting zijn er op dit moment geen voorstellen tot verdere herprioritering. Zoals bij de cijfers voor organisatie en personeel benoemd brengen we in kaart wat nodig is om de organisatie in balans te brengen. Indien nodig schalen we op met voorstellen tot herprioritering. Vanzelfsprekend blijven wij u informeren over de voortgang.

## **3. Doorontwikkeling**

In deze RIB melden wij tot slot de belangrijkste ontwikkelingen in relatie tot de doorontwikkeling.

### **Nieuwe organisatie-indeling per 1 november**

Per 1 november zijn we gestart met werken volgens een nieuwe organisatiestructuur, in een nieuwe organisatie-indeling. Een indeling waarin vanuit teams wordt gewerkt in clusters en domeinen. Een gedetailleerde invulling van deze structuur is te vinden in [bijlage 1](#).



Alle nieuwe teams hebben nu een teammanager. Deze teammanager voert met de medewerkers individueel het startgesprek. Om goed te starten en de medewerkers zo goed mogelijk te faciliteren en te ondersteunen, zijn de nieuwe managers volledig op de hoogte gebracht over de actuele stand van zaken. Daarnaast werken de teams aan een teamplan, waaruit blijkt wat er nodig is voor de vertaling van de drie bewegingen van de doorontwikkeling binnen het team: van 'waan van de dag' naar rust en professionaliteit, van versnippering naar samenwerking en verbinding, van onduidelijkheid over verantwoordelijkheden naar rolzuiverheid en eigenaarschap. Dit teamplan richt zich zowel op het eigen team en de samenwerking met alle andere teams binnen de organisatie, als op de samenwerking met de samenleving.

Het doel van de doorontwikkeling richt zich onder andere op het beter samenwerken in netwerken, zowel intern als extern, naar de bedoeling. Daaraan wordt niet alleen binnen de teams gewerkt maar ook door verschillende werkgroepen met een deelname van medewerkers uit de verschillende domeinen.

### Stand van zaken Werkgroepen

De diverse werkgroepen richten zich op het organiseren van het werk en de manier waarop we ons tot elkaar verhouden. Omdat de werkgroepen zijn bemenst met medewerkers uit de organisatie kunnen we stellen dat de beweging van binnenuit komt. Alleen ontbrekende en aanvullende expertise brengen we van buiten in. Een overzicht van deze werkgroepen is eerder aan u gepresenteerd in de vorm van een honingraat. Deze treft u aan in [bijlage 2](#). In deze honingraat ziet u dat een aantal werkgroepen zijn ingezet in de aanloop naar 1 november. Een aantal werkgroepen zijn op dit moment gestart en een aantal werkgroepen zijn nog niet gestart. Hiervoor is bewust gekozen in lijn met de herprioritering en de drie bewegingen van de doorontwikkeling. Niet direct alle onderwerpen gelijktijdig starten zorgt voor het aanbrengen van focus en de ruimte voor rust en professionaliteit.

Hieronder treft u een beknopte stand van zaken van de werkgroepen die op dit moment actief zijn.

### Werkgroep Bedrijfsvoering

In een voorgaande fase heeft deze werkgroep een advies uitgebracht over het inrichten van de bedrijfsvoering. Dit heeft onder meer betekenis gekregen door in de domeinen Ruimte en Samen Leven een team Bedrijfsvoering te plaatsen. De werkgroep Bedrijfsvoering werkt nu de ondersteuning aan het primaire proces in de volle breedte verder uit. Hierbij is specifieke aandacht voor de informatiehuishouding (-beleid), de digitalisering en het inrichten van de werkprocessen.

## Werkgroep Klantgerichtheid

De werkgroep Klantgerichtheid zet zich in voor de wijze van en de tevredenheid over onze dienstverlening richting inwoners & ondernemers. Centraal staat de afnemer van onze dienstverlening. De werkgroep is gestart met beeldvorming omtrent de huidige diensten die de organisatie biedt en hoe onze inwoners en ondernemers deze diensten waarderen. De werkgroep streeft naar het professionaliseren van de dienstverlening, het doorvoeren van veranderingen die tot betere service leiden en het vergroten van het “van elkaar leren” binnen de organisatie. Hiervoor zijn inmiddels diverse inventarisaties gedaan die de werkgroep gaat vertalen naar concrete kansen voor de organisatie, waar in Q1 van 2022 concreet mee aan de slag wordt gegaan. Voorbeelden van ideeën zijn het streamen van bruiloften en telefonische benadering van de inwoner bij afwijzing van een verzoek of aanvraag.

## Werkgroep Projectmatig en Programmatisch werken

Deze werkgroep versterkt het projectmatig en programmatisch werken als geheel in de gemeentelijke organisatie. Hierbij is aandacht voor zowel de methodiek en formats, als voor hoe we hiermee omgaan. Om te komen tot een beter zicht op de projecten en programma's en om de manier van werken eenduidig te organiseren, is een extern bureau aangetrokken. De werkgroep vervult de rol van aanjager en procesbewaker. De focus ligt in eerste instantie op het domein Ruimte.

## Werkgroep Opgavengericht werken

De werkgroep opgavengericht werken zet zich in voor een ander sturingsconcept, de rollen en verantwoordelijkheden in de organisatie en naar de ondersteunende functie van de bedrijfsvoering bij opgavengericht werken. Een eerste advies van de werkgroep over het sturingsconcept is opgeleverd. Op basis van vastgesteld beleid doet de werkgroep een voorstel wat de opgaven zijn.

## Werkgroep Cultuur

De werkgroep zet zich in voor het versterken van en betekenis geven aan de gewenste cultuurwaarden (Respect, Open en Lef) in de organisatie. De werkgroep maakt de cultuurwaarden concreet, draagt deze uit en daagt medewerkers uit om er iets van te vinden. Hiervoor zijn al verschillende communicatietools ingezet. Denk aan welkom-terug-gesprekken, video interviews en het inzetten van fictieve personages die het goede voorbeeld geven. Doel van de werkgroep is het creëren van bewustzijn van hoe medewerkers met elkaar, inwoners en ondernemers om willen gaan. Hierbij raakt de werkgroep aan verschillende andere werkgroepen. De werkgroep gaat nu aan de slag met een plan voor het vervolg.

## Werkgroep Inkoop, Aanbesteding en Contractmanagement

De werkgroep Inkoop, Aanbesteding en Contractmanagement zet zich in voor het op voldoende niveau krijgen van de inkoop- en aanbestedingsprocessen (inclusief inkoop & contractbeheer en contract- & leveranciersmanagement). Hiervoor zijn onder andere veranderingen in processen, systemen en op het gebied van sturing en cultuur benodigd. De werkgroep streeft naar het beter in control komen en blijven over deze processen en het blijvend versterken van het beheer en



management. Voor de nodige verbeteringen in de inkooporganisatie en werkwijze is draagvlak essentieel. De werkgroep is gestart met het beter in beeld krijgen van contractbeheer, bijkomende risico's en het organiseren van een kerngroep om centraal de aanbestedingen te coördineren. Verder is de werkgroep aan de slag met een centrale inkoopplanning. Hiervoor wordt een inkoop-regiefunctie ingericht.

### Werkgroep Samenlevingsgericht werken

Deze werkgroep zet zich in voor een samenleving waarin de gemeente met haar inwoners, ondernemers en andere partijen op een meer gelijkwaardige manier samenwerkt aan de belangrijkste opgaven. Belangrijk uitgangspunt daarbij is dat de leefwereld van onze inwoners altijd centraal staat. In deze fase van de doorontwikkeling legt de werkgroep eerst de focus op de vernieuwing van burgerparticipatie in de ambtelijke organisatie. Hiervoor wordt onder andere het bestaande participatiebeleid vernieuwd. Zo heeft het college een Participatieleidraad vastgesteld en deze ter besluitvorming aangeboden aan de raad. Dit nieuwe beleid vormt de basis om binnen de organisatie deze manier van werken concrete handen en voeten te geven. Daarbij wordt de samenhang bewaakt met andere gerelateerde projecten en werkwijzen, zoals het gebiedsgericht werken. Daarnaast is er een participatie-toolbox ontwikkeld voor medewerkers, die als hulpmiddel gebruikt kan worden bij het vormgeven van participatie in projecten. Verder gaat de werkgroep ook aan de slag met het inrichten van een Burgerpanel. Op een later moment wordt de scope van de werkgroep verbreed van burgerparticipatie naar samenlevingsgericht werken. Hiervoor wordt een aparte opdracht geformuleerd.

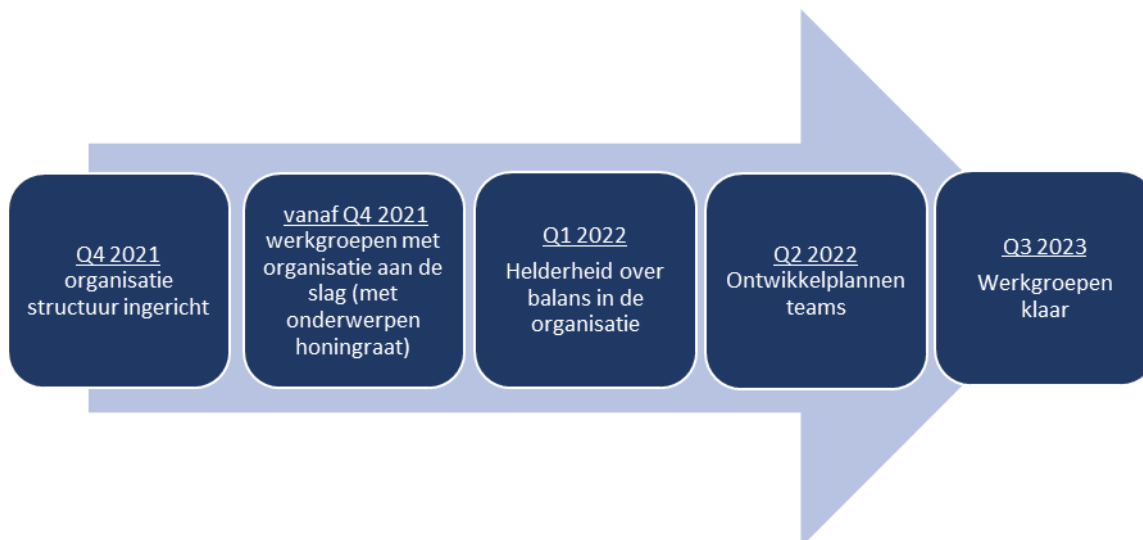
### Werkgroep Hybride werken

De werkgroep Hybride werken zet zich in om het goede van het thuiswerken en op kantoorwerken te combineren. Hoe ziet dit eruit, welke regels gelden hierbij, en wat als thuiswerken lastig is? Hoe werkt dit voor klantteams die veel mensen moeten spreken en hoe kunnen we de drukte zo spreiden dat iedereen ook een plek heeft om te werken op kantoor? Dit zijn de vragen waar de werkgroep Hybride werken op dit moment mee bezig is.

#### Mijlpalen en sporen

U heeft gevraagd om de mijlpalen van de doorontwikkeling ook visueel zichtbaar te maken. Mijlpalen zijn de belangrijke ijkpunten van de doorontwikkeling. Deze komen onder andere voort uit de plannen van de verschillende werkgroepen. In deze RIB informeren wij u over de mijlpalen op hoofdlijnen. In een volgende RIB brengen we de mijlpalen per werkgroep in beeld.





### Organogram

Om de ontwikkeling meer visueel te maken is een organogram ontworpen. Het organogram is gevormd op basis van de nieuwe organisatiestructuur waarin we 1 november zijn gestart. Het is een weergave van hoe de verschillende teams zich tot elkaar, het bestuur en de samenleving verhouden. Zodra het organogram is vastgesteld zullen wij deze met uw raad delen.

## Betrekken jongeren bij participatie

Tijdens de behandeling van de Programmabegroting 2022 in uw vergadering van 11 november, is gesproken over de rol die jongeren spelen bij de totstandkoming van gemeentelijk beleid en de stem die jongeren hebben in onze lokale democratie.

Concreet is toegezegd om een duiding te geven over de verschillende rollen die nu al worden ingevuld op gebied van participatie door jongeren, ter voorbereiding op de commissie bestuur en financiën van 7 december 2021. Hieronder treft u een hiervoor een overzicht aan. Daarin kunt u zien dat wij jongeren zowel op structurele als ook op ad-hoc-basis betrekken bij projecten, initiatieven en beleidsopgaven.

### Kinderburgemeester

Onze kinderburchemeester Fien Sant uit Loenen vertegenwoordigt alle kinderen in Stichtse Vecht en haalt ideeën bij leeftijdsgenoten op. Samen met het burgemeestersteam richt zij zich op onderwerpen die belangrijk zijn voor kinderen in Stichtse Vecht. Ook gaat de kinderburchemeester af en toe met de burgemeester en wethouders mee op pad naar evenementen die belangrijk zijn voor kinderen en is ze aanwezig bij officiële gelegenheden. Op de sociale media zijn alle avonturen, activiteiten en acties van de kinderburchemeester te volgen.

### Projecten

Bij verschillende projecten vanuit de gemeente zijn en worden jongeren actief betrokken en leveren waardevolle input. Een actueel voorbeeld hiervan is de Omgevingsvisie die in december in uw commissie geagendeerd staat. In maart 2021 vroegen we aan middelbare scholieren om tijdens hun les Maatschappijleer een enquête in te vullen over wat zij belangrijk vinden in de omgeving waarin ze wonen, naar school gaan, sporten en hun vrije tijd doorbrengen. En wat er nodig is om ook in de toekomst in Stichtse Vecht te blijven wonen. In totaal hebben 365 jongeren deze enquête ingevuld.

---

De belangrijkste uitkomst: jongeren willen betaalbare, duurzame huizen en mogelijkheden om te sporten en uit te gaan. Ook willen ze goed openbaar vervoer en voldoende winkels en groen in hun omgeving. De input van de jongeren hebben wij meegenomen bij het opstellen van de omgevingsvisie.

### **Junior adviseurs**

Onze junior adviseurs helpen de gemeente om vanuit een frisse, jeugdige blik naar onderwerpen te kijken en deze ook weer wat anders aan te pakken. Zij geven advies vanuit het jongerenperspectief. Daarnaast hebben zij regelmatig uitvoerende opdrachten op het gebied van o.a. jeugd en duurzaamheid.

### **Jeugd-Punt Stichtse Vecht**

Jeugd-Punt Stichtse Vecht ondersteunt en stimuleert jongeren om te komen tot een positieve ontwikkeling. Het is belangrijk dat jongeren een stem hebben, gezien en gehoord worden en zich gewaardeerd voelen. Jeugd-Punt Stichtse Vecht werkt daarbij nauw samen met de omgeving van de jongeren, ouders, school en anderen, zodat een klimaat en netwerk ontstaat waarin jongeren veilig en verantwoord kunnen opgroeien. Dit versterkt zelfredzaamheid van jongeren en geeft hen een steuntje in de rug waar nodig. Participatie is een belangrijk onderdeel van het werk van Jeugd-Punt. Dit betekent dat jongeren leren participeren in de maatschappij, maar ook dat zij zelf initiatieven kunnen bedenken en uitvoeren die ten goede komen aan de samenleving. Op deze manier hebben de jongeren zelf invloed op de uitvoering van het jongerenbeleid. Daarnaast vertegenwoordigt het jongerenwerk samen met de jongeren de stem van de jongeren bij participatietrajecten.

### **Tijdens de verkiezingen**

Om jongvolwassenen goed te betrekken in de samenleving is het belangrijk dat ze worden gemotiveerd om te gaan stemmen bij de verkiezingen en zich te verdiepen in de politiek. Het is daarbij niet alleen belangrijk dat jongvolwassenen stemmen, maar ook dat ze weten waarop ze stemmen en welke keuzes er zijn. Zo hebben onze junior adviseurs bij de laatste Tweede Kamerverkiezingen via Instagram kieswijzers gedeeld om jongvolwassenen te motiveren om te stemmen.

### **Samenwerking met scholieren van het Niftarlake college**

Bij projecten zoals JOGG Gezonde Jeugd Gezonde Toekomst werken we samen met leerlingen van het Niftarlake college. Zij voeren bijvoorbeeld een onderzoek uit en adviseren de gemeente hoe de gemeente vraagstukken het beste kan aanpakken om juist jongeren te bereiken.

### **Gesprekken met jongeren**

Begin 2020 hebben we gesprekken gevoerd met verschillende jongeren om van hen te horen hoe zij de coronapandemie en de maatregelen ervaren. De uitkomst van deze gesprekken is gedeeld met het Rijk. Tevens is op basis van deze gesprekken bekeken waar we op moeten inzetten bij het tegengaan van de negatieve gevolgen van corona.

-----