



Informatie voor raadsleden

RIB nr. 65

7 oktober 2021



gemeente
Stichtse
Vecht

In deze RaadsInformatieBrief:

Update Corona	1
Voortgang doorontwikkeling en continuïteit van de organisatie.....	1
Week van de Veiligheid	4
Webinar: Maak kennis met TIM Stichtse Vecht	5
College positief over vooroverlegplan Buitenplaats Doornburgh	6

Update Corona

Vanaf 25 september 2021 heeft iedereen van 13 jaar en ouder op sommige [plekken](#) een coronatoegangsbewijs (CTB) nodig. Naar aanleiding hiervan heeft het kabinet besloten om van oktober tot en met december extra financiële middelen beschikbaar te stellen aan gemeenten, om de naleving van de controleplicht van het CTB te ondersteunen. Deze middelen stelt het kabinet via de Veiligheidsregio's beschikbaar.

Op dit moment wordt binnen de gemeente Stichtse Vecht, net bij als andere gemeenten in onze regio, gewerkt aan het inrichten van een sluitend administratief proces om de toekenning van de middelen mogelijk te maken. Stichtse Vecht heeft in samenwerking met Koninklijke Horeca Nederland afdeling Stichtse Vecht per brief een uitvraag gedaan bij lokale horecaondernemers om te peilen of en in welke vorm er behoefte is aan ondersteuning. In nauw overleg zullen wij met hen kijken naar eventuele knelpunten en oplossingen.

Voortgang doorontwikkeling en continuïteit van de organisatie

Ter uitvoering van de motie "kaderstellende en controlerende rol van de raad in P.O.-beleid", staat 12 oktober de voortgang van de doorontwikkeling en de continuïteit van de organisatie op de agenda van de commissie Bestuur en Financiën. Naast het agenderen van dit onderwerp, heeft de raad het college opgedragen om in eerste aanleg

de raad maandelijks te informeren over de voortgang van de doorontwikkeling en over de onderdelen van de programma's die niet, of niet volledig worden opgepakt en wat daarvan de risico's zijn. Graag gaan wij tijdens de commissievergadering van 12 oktober met u in gesprek over de nadere invulling van deze motie en welke informatiebehoefte de commissie heeft om goed met elkaar en het college van gedachten te wisselen over de voortgang van de doorontwikkeling en de continuïteit van de organisatie, mede in relatie tot de beschikbare ambtelijke capaciteit.

Ons voorstel is om een aantal indicatoren te gebruiken om u periodiek te informeren over de stand van de organisatie en het personeel. Daarnaast stellen wij voor om de informatie over de voortgang van de programma's helder en eenduidig te presenteren, met daarbij ook aandacht voor eventuele risico's in relatie tot de uitvoering van ambities en in relatie tot de beschikbare capaciteit. Voor wat betreft de doorontwikkeling lijkt ons het meest passend om een tekstuele update van de belangrijkste ontwikkelingen te melden.

1. Organisatie en personeel

Wij informeren uw raad periodiek aan de hand van verschillende indicatoren over de voortgang van de doorontwikkeling. Deze indicatoren vindt u terug in onderstaande tabel.

Tabel 1: indicatoren organisatie en personeel

	JR 2019	JR 2020	1-9-2021	1-10-2021
Aantal inwoners**	64.336	65.067	65.165	65.188
Begrote formatie in FTE **	411,5	412,77	416,52	416,53
Werkelijke bezetting in FTE (exclusief inhuur) ***	389,88	390,67	370,66	368,85
Verschil formatie t.o.v. bezetting ****	21,62	22,1	45,86	47,68
Begrote formatie per 1000 inwoners (jaarlijks)**	6,40	6,34	6,39	6,39
Werkelijke bezetting per 1000 inwoners ***	6,06	6,00	5,69	5,66
Benchmark vgl omvang (personeelsmonitor) *	7,50	7,70	*	*
Instroom ***	13,10%	12,10%	31 (mdw)	34 (mdw)
Benchmark instroom vgl omvang (personeelsmonitor) **	13,20%	13,10%	*	*
Uitstroom ***	14,60%	12,70%	55 (mdw)	56 (mdw)
Benchmark uitstroom vgl omvang (personeelsmonitor) **	8,50%	8,60%	*	*
(Voortschrijdend) verzuim SV	5,9%	5,30%	5,9% Q2	6,5%
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.

Bezetting functies

We werven actief op de arbeidsmarkt. Dat doen we onder andere door middel van het invullen van veel openstaande vacatures bij het team Buiten. Bij dit team zijn de openstaande vacatures veelal ingevuld op interim-basis, om zoveel als mogelijk op belangrijke functies in de personeelsbehoefte te kunnen voorzien. Bij het verder invullen van deze vacatures gaat onze voorkeur naar het werven van vaste medewerkers. Op dit moment staan ook twee vacatures online voor een directeursfunctie.

Met betrekking tot het invullen van vacatures wordt opgemerkt dat er sprake is van krapte op de arbeidsmarkt. Het aantal vacatures bij gemeenten blijft landelijk fors toenemen. Nog niet eerder waren er zoveel vacatures bij gemeenten als nu (zie ook de meest recente [vacaturemonitor van stichting Arbeidsmarkt en Opleidingsfonds gemeenten](#)).

Zoals ook tijdens de informatieve commissie van 13 september jl. vermeld, is begin september de website 'Werken bij Stichtse Vecht' live gegaan. Op de website staan alle openstaande vacatures. Daarnaast is inzichtelijk gemaakt [welke vacatures in procedure zijn](#). Deze pagina wordt wekelijks geactualiseerd.

Alleen vacatures plaatsen is niet genoeg. Vanuit onze arbeidsmarktstrategie blijven wij actief inzetten op de bekende communicatieplatformen (bijv. campagnes via LinkedIn) en werken wij samen met verschillende partners om snel geschikt personeel te kunnen werven. Daar waar nodig intensiveren wij onze inzet, bijvoorbeeld in het geval van kritische functies.

Werving managers en directeuren

Van de 18 vacatures in het nieuwe management zijn er momenteel vijf ingevuld; vier managers en een directeur. Voor de werving van de managers loopt de interne ronde tot de derde week van oktober. Met het aantal overgebleven kandidaten weten we nu al dat niet alle openstaande functies kunnen worden ingevuld. Daar anticiperen we op door de huidige interim managers in te zetten op de openstaande functies en vroegtijdig extra interim managers aan te trekken zodat op 1 november elk team een eigen manager heeft.

De vacatures voor de twee directeuren staan open tot 17 oktober. Het selectieproces doorlopen we zorgvuldig. Dit betekent dat naar alle waarschijnlijkheid deze twee functies niet voor 1 november vast zijn ingevuld. Om 1 november wel op volle sterkte te zijn, gaat de huidige programmamanager Fysiek tijdelijk van start als directeur Samen Leven en de huidige operationeel directeur als directeur Publiek & Organisatie.

2. Voortgang programma's

De continuïteit van de organisatie blijft onze eerste prioriteit. Om dit te bewerkstelligen wordt gekeken naar interventies die zowel nu als door de bril van de doorontwikkeling op middellange en lange termijn nodig zijn. Hierbij dienen keuzes te worden gemaakt om de beschikbare capaciteit, de werkzaamheden en ambities met elkaar in balans te brengen. Dit betekent meer capaciteit en/of ambities bijstellen. In aanloop naar de coalitieonderhandelingen maken wij hier een totaalbeeld van.

Via de Bestuursrapportage 2021 bent u geïnformeerd over de stand van zaken met betrekking tot de uitvoering van de programmabegroting 2021. Na vaststelling van deze bestuursrapportage zijn vanuit de organisatie aan het college geen voorstellen voorgelegd met betrekking tot verdere herprioritering. Via deze commissie en rapportage blijven wij u hierover informeren.

We zetten ons ten volle in om de continuïteit van de organisatie en de uitvoering van de beleidsprogramma's voort te zetten. Dit heeft als gevolg dat wij in relatie tot de loonsom een hogere overschrijding verwachten dan gemeld in de laatste bestuursrapportage.

3. Doorontwikkeling

Met de doorontwikkeling werken we toe naar een organisatie waarin samenlevingsgericht en slagvaardig wordt gewerkt. Dat doen we op een eigentijdse manier, met verantwoordelijkheid, naar de bedoeling en met focus, door samen te werken in netwerken. Daarbij wordt ingezet op het doorbreken van drie patronen:

- van waan de dag naar rust en professionaliteit;
- van versnippering naar samenwerkingen en verbinding;
- van onduidelijkheid over verantwoordelijkheden naar rolzuiverheid en eigenaarschap.

Het doorbreken van deze patronen betekent een verandering van de organisatie, het anders organiseren van het werk en vraagt een verandering van de wijze waarop we ons tot elkaar verhouden (cultuur). Dit is niet iets wat van vandaag op morgen is gerealiseerd maar een zorgvuldig proces dat loopt tot zomer 2023.

In alle werkgroepen wordt gewerkt aan de verschillende onderwerpen van de ontwikkelagenda. Allen leveren een bijdrage aan het doorbreken van de patronen en het behalen van het doel van de organisatie.

Voor meer informatie hierover verwijzen wij u naar de eerder gedeelde presentatie tijdens de informatieve commissie over de staat van de organisatie. Vanaf de volgende rapportage richten wij ons op het melden van de belangrijkste ontwikkelingen in relatie tot de doorontwikkeling.

Nieuwe organisatie-indeling per 1 november

Per 1 november gaan we werken in de nieuwe organisatie-indeling. Een indeling waarin vanuit teams wordt gewerkt in clusters en domeinen. Voor een groot aantal medewerkers betekent dit ook een nieuwe samenstelling van hun team en/of een nieuwe managers. In aanloop naar 1 november houdt de directie gesprekken met alle medewerkers in de nieuwe teamsamenstelling. Tijdens deze gesprekken wordt ingegaan op wat de doorontwikkeling voor het nieuwe team betekent, welke vragen er leven en wat je als team nodig hebt om het werk te organiseren.

Ter voorbereiding op de nieuwe organisatie-indeling en werkwijze worden de technische voorbereidingen getroffen, zodat ook onze systemen per 1 november zijn ingericht volgens de nieuwe organisatie-indeling. Aansluitend wordt de nieuwe organisatie-indeling ook geformaliseerd in een organisatiebesluit, mandaatbesluit en budgethoudersregeling, waarover het college de komende weken een besluit neemt.

Week van de Veiligheid

Van 11 t/m 17 oktober vindt de Week van de Veiligheid plaats met als hoofdthema “Ben jij voorbereid op criminaliteit?”. In deze week worden op verschillende locaties in onze gemeente rondom dit thema diverse activiteiten georganiseerd.

Ondermijningsbus

In de Week van de Veiligheid komt de zogenoemde Ondermijningbus naar de gemeente. Deze staat op de volgende weekmarkten: 12 oktober in Loenen, 14 oktober in Maarssen-Dorp en 15 oktober in Breukelen. Bij deze bus krijgt de bezoeker op een interactieve manier voorlichting over ondermijnende criminaliteit en wat men zelf hiertegen kan doen. Zo zijn er bijvoorbeeld geurmonsters om een XTC-lab of hennepkwekerij te herkennen.

Inleveractie nep- en steekwapens