

Bundel - Algemeen Bestuur 1Stroom van 14 december 2022

- 1 Opening en mededelingen
- 2 Ingekomen stukken
 2. Ledenbrief WSGO inzake eenmalige uitkering en thuiswerkvergoeding
- 3 Concept notulen algemeen bestuur d.d. 28 september 2022 en concept besluitenlijst algemeen bestuur d.d. 28 september 2022
 - 3.1 Concept notulen Algemeen Bestuur 1Stroom d.d. 28 september 2022
 - 3.2 Concept Besluitenlijst Algemeen Bestuur 1Stroom d.d. 28 september 2022
- 4 Normenkader 2022 1Stroom (Z/22/097993)
 - 4.1 Voorstel AB Normenkader 2022 1Stroom (201576606)
 - 4.2 Normenkader 2022 1Stroom (201576607)
- 5 Arbeidsmarktstrategie en proces keuzes maken (Z/22/100961)
 - 5.1 Kennisgeving AB Arbeidsmarktcommunicatie en proces keuzes maken (201590409)
- 6 Rondvraag
- 7 Sluiting

Aan het bestuur van de leden

Datum

24 november 2022

Ons kenmerk

WSGO/Lbr 22/014

Uw kenmerk

-

Telefoon

070 - 373 87 00

Bijlage(n)

LOGA-brief

Ledenbrief WSGO

Onderwerp

Eenmalige uitkering en thuiswerkvergoeding – LOGA-brief

Geacht bestuur,

Deze ledenbrief bevat nieuws over de eenmalige uitkering in december 2022 en de thuiswerkvergoeding. Bijgaand treft u de LOGA-brief aan met de uitwerking daarvan.

Eenmalige uitkering in december 2022

Door het bestuur van de WSGO en de VNG is uitkomst van de ledenraadpleging bekrachtigd. Dat betekent dat in december een eenmalige uitkering wordt uitgekeerd aan alle medewerkers die vallen onder de Cao Gemeenten en de Cao SGO. De uitslag van de WSGO ledenraadpleging kunt u nalezen op de website.

Thuiswerkvergoeding

Daarnaast hebben LOGA-partijen ook gesproken over de thuiswerkvergoeding in de nieuwe cao. Alle partijen zijn het eens dat er een thuiswerkvergoeding blijft. Daarom is besloten de *huidige* cao aan te passen zodat de *huidige* thuiswerkvergoeding het komende jaar kan worden gecontinueerd.

Vragen?

Voor informatie kunt u terecht op www.wsgo.nl en bij vragen kunt u contact opnemen met de WSGO via 070 – 373 87 00

Met vriendelijke groet,

Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties



Janine Jongepier
Secretaris WSGO

Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 87 00 | info@wsgo.nl

Notulen

Overleg: Algemeen Bestuur 1Stroom
Datum: 28 september 2022
Tijd: 14.30 -15.30 uur
Plaats: Gemeentehuis Duiven, raadzaal
Aanwezig: A. van Hout (Westervoort, voorzitter), J. Derksen (Westervoort), P. Pennekamp (Westervoort), H. Sluiter (Westervoort), H. Hieltjes (Duiven), J. Goossen (Duiven), G. Tiedink (Duiven), D. van Dam (Duiven), M. van der Jagt (1Stroom), M. Sluiter (1Stroom), R. den Haan (1Stroom), D. Tan (1Stroom, notulist)

1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering. Gemma Tiedink sluit iets later aan.

De algemeen directeur meldt dat de nieuwe ronde voor de cao onderhandelingen zijn gestart. De inzet is om voor een cao van 1 jaar te gaan. De grootste discussie wordt het koopkrachtbehoud en gelijkschakeling verlofregels met het rijk. Huub Hieltjes verwacht dat de kans klein is dat in het lopen jaar nog salarisverhogingen komen. De algemeen directeur geeft aan dat de looneis en loonbod een gat laat zien. Het zal moeten blijken of dat aansluit bij hetgeen meegenomen is in de begroting 1Stroom. Verwachting is niet dat er een nabetaling volgt.

2. Ingekomen stukken

Er zijn geen ingekomen stukken.

3. Concept notulen Algemeen Bestuur 1Stroom d.d. 6 juli 2022 en concept besluitenlijst Algemeen Bestuur d.d. 6 juli 2022

De concept notulen van het algemeen bestuur van 6 juli 2022 worden ongewijzigd vastgesteld. De concept besluitenlijst van het algemeen bestuur van 6 juli 2022 wordt ongewijzigd vastgesteld.

4. Halfjaarrapportage 2022 1Stroom (Z/22/098043)

De algemeen directeur licht toe dat er een marge is opgenomen ten aanzien van het resultaat vanwege de huidige arbeidsmarkt.

Huub Hieltjes vraagt een toelichting op de bandbreedte. De algemeen directeur deelt mee dat dit positief of negatief kan uitvallen. Huub Hieltjes vraagt om in de aanbiedingsbrief op te nemen dat de besluiten uit de gemeentelijke voorjaarsnota's die effect hebben op 2023 en verder niet zijn opgenomen in de halfjaarrapportage. Tot slot vraagt Huub Hieltjes naar de hoogte van het gevraagde krediet. Dionne Tan deelt mee dat de kosten €15.000 bedragen.

Dominique van Dam geeft aan graag tijdig geïnformeerd te willen worden over de beschikbare budgetten binnen projecten en hoe de budgetten worden besteed. Dit ervaart zij nu niet altijd. De algemeen directeur geeft aan dat het over de begroting van Duiven gaat en dat het financiële inzicht er is bij de financieel adviseurs. Huub Hieltjes spreekt uit dat de wens is dat bestuurders per kwartaal over geïnformeerd worden over de uitputting van de budgetten.

Johannes Goossen stelt de vraag of de afdelingen ook het overzicht hebben. Rutger den Haan concludeert dat bestuurders opmerken dat medewerkers hier scherper op kunnen zijn en bedragen paraat hebben. Het college van Duiven heeft hier ook behoefte aan.

Huub Hieltjes benoemd als voorbeeld de inhuur. Daar zien de bestuurders verbetering. Huub Hieltjes vraagt of budgethouders voldoende sturing geven op de budgetten. De algemeen directeur antwoordt hierop dat 1Stroom het binnen de exploitatie op orde heeft. In oude bestemmingsreserves is vorig jaar een slag gemaakt. Op de uitputting van reserves is nog een slag te maken. De afgelopen twee jaar is gewerkt aan control op de exploitatie en nu wordt de stap gezet naar control op grote trajecten en projecten. Huub Hieltjes constateert dat er overeenstemming is dat de budgethouder weet wat er in de reserve zit en hoe we die het lopende jaar kunnen benutten. Om daarover in gesprek te gaan vraagt iets van de budgethouder en de bestuurders. Johannes Goossen stelt de vraag of we het juiste gesprek voeren op de juiste tijd. De algemeen directeur geeft aan dat in de bestuurlijke gesprekken over de voorjaarsnota en de begroting ook de stand van de reserves moet worden besproken en hoe die ingezet gaat worden.

Peter Pennekamp hoort wat er gezegd wordt maar heeft er geen mening over. In Westervoort zijn er minder bestemmingsreserves. De zorg is gedeeld. Peter Pennekamp geeft aan dat de raad ook wil weten waarom iets niet gedaan is als er iets over blijft in de reserve. Arend van Hout beluistert dat het college van Duiven een proactieve houding verwacht van de afdelingen richting college.

Hans Sluiter geeft aan dat hij met fractievoorzitters een soortgelijke discussie heeft gehad over het niet uitgeven van regulier budget van 1Stroom. De boodschap daarbij is om te zorgen dat het uitgeput wordt en zaken gerealiseerd worden. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is het een probleem om het geld uit te geven. Jan Derksen deelt de zorg van Hans Sluiter en spreekt de hoop uit de directie aan zijn kant te krijgen om plan op te stellen hoe hier mee om te gaan. Als voorbeelden noemt hij prioritering en gedifferentieerd belonen. De algemeen directeur geeft aan dat er keuzes gemaakt kunnen worden welke instrumenten de werkgever in willen zetten om personeel aan te trekken en wil met alle plezier oplossingsrichtingen aandragen. De algemeen directeur merkt hierbij wel op dat je ook moet zorgen voor voldoende mensen om de reguliere taken uit te voeren. Hans Sluiter vindt dat we wellicht pogingen moeten ondernemen om te komen met creatieve oplossingen. Hans Sluiter zou het jammer vinden als er een gevoel van hopeloosheid ontstaat en dat medewerkers ook ontmoedigd worden. De algemeen directeur deelt deze zorg en geeft aan dat je met financiële impulsen mensen kan aantrekken. Als 1Stroom dat voor nieuwe medewerkers doet, dan bestaat het risico dat huidige medewerkers ook de overstap gaan maken. De algemeen directeur geeft aan dat er verschillende opties uitgewerkt kunnen worden, maar dat de effecten ervan moeilijk te meten zijn. Jan Derksen zou graag de stip aan de horizon zien. Arend van Hout constateert dat het probleem herkend en gezien wordt en dat de directie er alles aan doet op hierop te anticiperen. Maureen Sluiter voegt dat het probleem vanuit een financiële insteek wordt bekeken en zij geeft aan dat hier grenzen aan zitten. Het speelt in alle sectoren. Maureen Sluiter doet de oproep om het niet alleen financieel te bekijken maar ook als colleges te kijken welke prioriteiten gesteld kunnen worden. Er is beperkte menskracht, nu en het duurt ook nog wel even. Peter Pennekamp geeft aan dat de

wensen vanuit de colleges duidelijk zijn maar dat er dan iets mis gaat in de verwachting bij de bestuurders en wat 1Stroom kan leveren. We moeten kijken naar oplossingen.

Johannes Goossen vraagt wie aan zet is en geeft aan dat een perspectief wordt gemist. Hans Sluiter geeft aan dat men de verwachtingen moet managen. Huub Hieltjes geeft aan dat er behoefte is aan informatie richting de raden: wat is de situatie, wat doen we en wat kunnen we nog meer doen. Jan Derksen vindt het belangrijk om samen te concluderen welke zaken opgepakt kunnen worden. Peter Pennekamp stelt dat als er prioriteiten gesteld zijn, dat de handjes er dan nog niet gelijk zijn, bijvoorbeeld op bouwen. Johannes Goossen vindt het belangrijk om te melden wat er wel kan en een perspectief te schetsen. Arend van Hout geeft aan dat dit realiteit is waar we mee te maken hebben. Huub Hieltjes geeft aan tegelijkertijd de raad mee te nemen in wat we wel doen. Concreet vraagt Huub Hieltjes aan de directie om maatregelen uit te werken. Wat gebeurt er al, wat kan je nog doen (regelingen o.i.d) en waar zou men prioriteiten kunnen stellen. De algemeen directeur geeft aan dat het allergrootste deel van het werk het uitvoeren van wettelijke taken is. Ook in de prioriteitstelling betreft het een klein deel van de medewerkers. Hans Sluiter geeft aan de een planmatige aanpak iedereen kan helpen om het proces door te gaan, ook richting acceptatie.

Het algemeen bestuur besluit:

1. De voortgangsrapportage 1Stroom over het 1e halfjaar van 2022 vast te stellen;
2. De financiële gevolgen van de vastgestelde Voorjaarsnota's en begrotingen 2022 van Duiven en Westervoort in de begroting van 1Stroom te verwerken;
3. De begroting van 1Stroom aan te passen aan de voorliggende prognose;
4. Akkoord te gaan met het krediet van € 15.000 tot aanschaf van een sneeuwbezem;
5. De voortgangsrapportage ter kennisname te doen toekomen aan de raden van Westervoort en Duiven.

5. Rondvraag

Er zijn geen punten voor de rondvraag.

6. Sluiting

De vergadering wordt om 15.30 uur gesloten.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het Algemeen Bestuur van ...

Algemeen Bestuur 1Stroom

secretaris

voorzitter

ir. M.R. van der Jagt

drs. A.J. van Hout

Besluitenlijst algemeen bestuur 1Stroom d.d. 28 september 2022

- A. Het algemeen bestuur besluit de concept notulen van de vergadering van het algemeen bestuur van 1Stroom van 6 juli 2022 ongewijzigd vast te stellen.**
- B. Het algemeen bestuur besluit de concept besluitenlijst van de vergadering van het algemeen bestuur van 1Stroom van 6 juli 2022 ongewijzigd vast te stellen.**
- C. Het algemeen bestuur besluit:**
- 1. De voortgangsrapportage 1Stroom over het 1e halfjaar van 2022 vast te stellen;**
 - 2. De financiële gevolgen van de vastgestelde Voorjaarsnota's en begrotingen 2022 van Duiven en Westervoort in de begroting van 1Stroom te verwerken;**
 - 3. De begroting van 1Stroom aan te passen aan de voorliggende prognose;**
 - 4. Akkoord te gaan met het krediet van € 15.000 tot aanschaf van een sneeuwbezem;**
 - 5. De voortgangsrapportage ter kennisname te doen toekomen aan de raden van Westervoort en Duiven.**

Aldus vastgesteld in de vergadering van het Algemeens Bestuur van ...

Algemeen Bestuur 1Stroom

secretaris

voorzitter

ir. M.R. van der Jagt

drs. A.J. van Hout

Voorstel algemeen bestuur

Onderwerp : Normenkader 2022 1Stroom

Zaak- & documentnr. : Z/22/097993/201576606
Loosdrecht

Opsteller : Dagmare van de

Afdeling : F&B

Openbaarheid : Openbaar

Afstemming met :

Samenvatting

De gemeenschappelijke regelingen beschikken net als gemeenten over een normenkader om de controle over de rechtmatigheid mogelijk te maken. Het normenkader bevat een overzicht van de, voor de rechtmatigheidscontrole relevante, externe en interne wet- en regelgeving. Omdat de wet- en regelgeving per jaar kan verschillen, wordt het normenkader jaarlijks vastgesteld.

Beslispunten

1. Het normenkader 2022 vast te stellen ten behoeve van de rechtmatigheidscontrole 2022.

Aanleiding

Het normenkader voor een rechtmatigheidscontrole betreft de inventarisatie van de voor de rechtmatigheidscontrole relevante regelgeving van hogere overheden en van de gemeenschappelijke regeling zelf. Het normenkader moet actueel worden gehouden en wordt aangepast op basis van nieuwe wet- en regelgeving. Daarom wordt het elk jaar opnieuw vastgesteld.

Er is dit jaar geen nieuwe regelgeving vastgesteld ten opzichte van 2021.

Beoogd effect

Het inzichtelijk maken welke wet- en regelgeving van toepassing is voor de controle op de rechtmatigheid en welke financiële consequenties hier aan worden verbonden.

Argumenten

1. *Voor de uitvoering van de rechtmatigheidscontrole is het van belang dat de geldende wet- en regelgeving vastligt.*
Het dagelijks bestuur is primair verantwoordelijk voor de naleving van de wet- en regelgeving en dient dus permanent inzicht te hebben in de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.
2. *Het algemeen bestuur moet het normenkader vaststellen.*
Volgens de Kadernota Rechtmatigheid 2022 moet het normenkader door het algemeen bestuur worden vastgesteld. In voorgaande jaren was kennisname door het algemeen bestuur van het normenkader afdoende.

Kanttekeningen

N.v.t.

Financiële paragraaf

N.v.t.

Communicatie

N.v.t.

Uitvoering

De controle op de rechtmatigheid wordt zowel door de IC functionaris als door de externe accountant voor de gemeenten Westervoort, Duiven en de GR 1Stroom gezamenlijk uitgevoerd, zodat waar mogelijk synergie wordt gerealiseerd.

Bijlagen

201576607 Normenkader 2022 1Stroom

NORMENKADER 2022 1STROOM

Rechtmatigheidscontrole 'Normenkader'

- a. Voor het onderzoek naar rechtmatig handelen bij de uitvoering van gemeentelijke regelingen doet de accountant onderzoek op de in onderdeel b genoemde regelingen volgens de daar aangegeven aspecten van onderzoek.
- b. De gemeentelijke regelingen waarop zich het rechtmatigheidsonderzoek richt (het Normenkader) zijn:

Nr.	onderwerp	Specifieke activiteit	Externe Regelgeving	Interne regelingen 1Stroom
1	Algemeen Bestuur	Bestuur en recht	Grondwet Burgerlijk wetboek Gemeentewet Besluit Begroting en Verantwoording Wet Gemeenschappelijke regelingen Algemene Wet Bestuursrecht Wet openbaarheid van bestuur Wet dualisering gemeentebestuur Kieswet Archiefwet 1995 Archiefbesluit 1995	Gemeenschappelijke regeling 1Stroom
		Financieel beheer	Wet financiering decentrale overheden Regeling schatkistbankieren decentrale overheden Uitvoeringsregeling Financiering decentrale overheden Besluit accountantscontrole decentrale overheden Financiële verhoudingswet Besluit leningsvoorwaarden decentrale overheden Regeling uitzettingen en derivaten decentrale overheden Besluit financiële verhouding 2001 en de daarmee samenhangen wijzigingsbesluiten Wet op het BTW compensatiefonds Wet op de omzetbelasting 1968	Controleverordening 2022 Financiële verordening 2021 Controleprotocol 1Stroom 2022 Treasurystatuut 2021
		Inkoop, aanbesteding en contractbeheer	Europese regelgeving voor aanbesteding Aanbestedingswet 2012 Aanbestedingsbesluit Wijziging aanbestedingswet 2016 Europese mededingingsrecht Mededingingswet Aanbestedingsreglement Werken (ARW 2012)	

Nr.	onderwerp	Specifieke activiteit	Externe Regelgeving	Interne regelingen 1Stroom
		Personeel en organisatie	Ambtenarenwet Fiscale wetgeving Sociale verzekeringswetten Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties Pensioenwet Arbeidsomstandighedenwet Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector Wet op de Ondernemingsraden Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren	

* De geel gemarkeerde regelgeving is nieuw toegevoegd, dan wel gewijzigd.

Kennisgeving aan het algemeen bestuur

Onderwerp : Arbeidsmarktstrategie en proces keuzes maken

Zaak- & documentnr. : Z/22/100961/201590409

Opsteller : D. Tan

Afdeling : Informatiemanagement, Bestuursondersteuning en Projecten

Aanleiding

De arbeidsmarkt is sterk in beweging. Mensen wisselen de laatste jaren vaker van baan of beroep dan voorheen. Tegelijkertijd neemt de krapte op de arbeidsmarkt toe. In vrijwel alle sectoren heerst een tekort aan personeel, zo ook in de gemeentelijke sector. Deze krapte stelt werkgevers voor grote uitdagingen om goede werknemers te behouden en te vinden. Net als iedere (gemeentelijke) organisatie, staat 1Stroom voor dezelfde uitdagingen en wordt actief ingezet op arbeidsmarktcommunicatie.

Ook op bestuurlijk niveau is de krapte op de arbeidsmarkt en de effecten daarvan op de organisatie onderwerp van gesprek. Het dagelijks en algemeen bestuur worden in de reguliere bestuursvergaderingen geïnformeerd over de actuele situatie binnen 1Stroom en wat ondernomen wordt om de uitdagingen het hoofd te bieden. Daarnaast gebeurt dat via de reguliere P&C producten. Recentelijk heeft u de Halfjaarrapportage 2022 1Stroom ontvangen. Deze rapportage is ook toegezonden aan de gemeenteraden van Duiven en Westervoort.

In de laatste vergadering van het algemeen bestuur spraken de bestuurders uit behoefte te hebben aan een perspectief op de impact van de krappe arbeidsmarkt op de ambtelijke organisatie en de gemeentelijke ambities. De behoefte komt enerzijds voort uit het optimaal benutten van arbeidsmarktinstrumenten voor het invullen van vacatures en anderzijds om verwachtingen over ambities te managen.

Middels deze kennisgeving wordt u geïnformeerd over de actuele situatie binnen 1Stroom en de instrumenten die 1Stroom in zet op het gebied van de arbeidsmarktstrategie. Tot slot wordt het proces geschetst om het maken van (bestuurlijke) keuzes te faciliteren.

Inhoud van mededeling

1Stroom kampt net als andere organisaties met de krapte op de arbeidsmarkt. Als eerst wordt derhalve in gegaan op de uitdagingen die 1Stroom ondervindt als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt. Vervolgens wordt op hoofdlijnen de aanpak van 1Stroom toegelicht om het gebied van arbeidsmarktcommunicatie. Tot slot wordt toegelicht welk effect dit heeft op de bestuurlijke ambities en hoe dit 'balans-proces' wordt vormgegeven.

Verloop en invulling van vacatures

De uitstroom binnen 1Stroom is hoger dan men eerder gewend was. Dit past in de landelijke trend dat mensen sneller en vaker van baan wisselen door de aantrekkelijke markt, ook in de gemeentelijke sector. Het verloop binnen 1Stroom is met ruim 10% in de afgelopen 12 maanden normaal (landelijk bij kleine gemeenten in 2021: 10,6%).

Het invullen van vacatures wordt lastiger, belangrijkste effect is dat vacatures langer open staan. Dit is geen nieuw fenomeen. Ook in 2021 was het invullen van bepaalde vacatures een uitdaging, het verklaarde mede het positieve jaarresultaat.

In 2022 is de krapte op de arbeidsmarkt verder toegenomen. Gelukkig lukt het om het merendeel van de vacatures ingevuld te krijgen, ook op terreinen waar landelijk een hoge mobiliteit gaande is. Zo zijn recentelijk vijf vacatures in het sociaal domein ingevuld. Van de 52 vacatures zijn er 39 ingevuld en staan 8 vacatures open. Vijf vacatures konden niet ingevuld worden.

In 2022 is het tegen de marktontwikkeling in gelukt om 'in te lopen' op het tekort aan ingevulde vacatures ten opzichte van 2021. In 2022 is de instroom van nieuwe medewerkers groter geweest dan de uitstroom van medewerkers, respectievelijk 51 en 38. Eind december 2021 had 1Stroom 32,2 fte aan openstaande vacatures, op 1 december 2022 is dit 13,9 fte. In 2022 is 1Stroom naast het invullen van vacatures door uitstroom er in geslaagd om een verbetering van de bezetting van ruim 18 fte te realiseren.

Op sommige vakgebieden is er sprake van schaarste en zijn vacatures moeilijk vervulbaar. Binnen 1Stroom gaat het om vacatures in de harde sector zoals ruimtelijke ontwikkeling, beheer van de buitenruimte, verkeer, maar ook op het gebied van informatiemanagement en juridisch. Om de uitvoering van werkzaamheden te borgen, wordt er daarom in sommige gevallen voor gekozen om mensen in te huren. Het aantrekken van inhuur – zeker op korte termijn – wordt echter steeds moeilijker.

Uitdaging in relatie tot bestuurlijke ambities

Naast vacatures die ontstaan door mensen die de organisatie verlaten, heeft 1Stroom vacatures openstaan die voortvloeien uit bestuurlijke ambities. 1Stroom voert gemeentelijke taken uit voor de gemeenten Duiven en Westervoort. Er liggen de komende jaren grote opgaven voor gemeenten. Om deze ambities tot uitvoer te brengen wordt uitvoeringskracht van 1Stroom gevraagd. Op enkele ambities, met name op het gebied van ruimtelijke ontwikkeling, worden extra middelen beschikbaar gesteld door de gemeenten voor capaciteit. Echter, de mensen, op deze schaarse arbeidsmarkt, zijn moeilijk te vinden. Hierdoor ontstaat er spanning tussen de bestuurlijke ambities en de beschikbare uitvoeringscapaciteit. Hierop wordt verderop in deze kennisgeving nader ingegaan.

Uitdaging in relatie tot de doorontwikkeling van 1Stroom

Het financiële perspectief van de gemeenten Duiven en Westervoort is gunstiger dan een aantal jaar geleden. Dit werkt ook door richting de ambtelijke organisatie. Aan 1Stroom wordt gevraagd en verwacht dat de uitvoeringskracht (productie) op onderdelen wordt verhoogd. Enerzijds door extra budget beschikbaar te stellen om de capaciteit op bepaalde beleidsterreinen uit te breiden. Dit speelt met name in Duiven. Voor Westervoort geldt dit in mindere mate. Anderzijds geven beide raden aan dat zij liever zien dat het begrote jaarlijkse budget van 1Stroom wordt uitgeput ten behoeve van een optimale bezetting in plaats van een rekeningoverschot. Dit is een andere tendens dan in recente jaren, met name de periode tussen 2019 en 2021.

Het financiële perspectief van gemeenten en 1Stroom was destijds minder positief. De gemeenten Duiven (2019) en Westervoort (2020) voerden in die periode bezuinigingen door. 1Stroom moest een negatief rekeningresultaat presenteren (2019) en er werd een aanvullende bezuinigingsopgave gevraagd van 1Stroom (2020), waaraan invulling is gegeven:

Bij de start van de 1Stroom is een taakstelling meegegeven van minimaal netto 3% ten opzichte van de ingebrachte gezamenlijke kosten van beide gemeenten. Dit resultaat moet behaald zijn uiterlijk 4 jaar na de start van de ambtelijke fusie. De initiële taakstelling bedroeg € 1 mln. Hiervan is afgesproken dat dit moet resulteren in een netto besparing van € 600k in 2021 en dat € 400k terugvloeit naar 1Stroom voor kwaliteitsverbetering en kwetsbaarheidsreductie. In 2020 is tot een extra taakstellende besparing besloten van in totaal € 732k over de jaren 2021 – 2024. Deze besparing omvat het terugdraaien van de investering van € 400k voor kwaliteitsverbetering en kwetsbaarheidsreductie en een aanvullende taakstelling van ruim € 300k.

Deze omstandigheden maakte dat binnen 1Stroom strak gestuurd moest worden op de beschikbare middelen, die voor 1Stroom voornamelijk in de personeelslasten zitten. Dit heeft impact gehad op de ontwikkeling van de organisatie.

Medio 2020 is geconstateerd dat verbetering nodig was om de stip op de horizon te bereiken: een veerkrachtige organisatie middenin een vitale samenleving. Er is een veranderstrategie ingezet om de organisatie verder te ontwikkelen en te professionaliseren. Het implementeren en uitvoeren van deze strategie is een meerjarig proces waarin gefaseerd toegewerkt wordt naar dit doel. De krappe arbeidsmarkt is een externe factor, waar 1Stroom afhankelijk van is. De ingezette ontwikkeling wordt hierdoor geremd.

In algemene zin kan gesteld worden dat ruim 80% van de werkzaamheden die 1Stroom uitvoert voor de gemeenten behoort tot de primaire/reguliere dienstverlening zoals uitvoering van wettelijke taken. Op dit vlak zijn stappen gezet en is de organisatie robuuster geworden. Waar echter een grote uitdaging ligt, is op de (beleids)terreinen waar enerzijds sprake is van krapte op de arbeidsmarkt en waarop anderzijds forse bestuurlijke ambities liggen. Op die terreinen is het moeilijk om de ambities te realiseren en blijft 1Stroom kwetsbaar.

Aanpak

1Stroom is steeds op zoek naar aanpassing van de arbeidsmarktstrategie om zo in te spelen op de krappe arbeidsmarkt. Een werkgroep binnen 1Stroom volgt de ontwikkelingen en trends en vertaalt deze naar haalbare en effectieve maatregelen. Op basis hiervan is de afgelopen tijd onder andere ingezet op onderstaande acties.

- Social media kanalen worden vaker en gericht ingezet.
- Het netwerk van medewerkers wordt ingezet om de vacatures onder de aandacht te brengen.
- Het proces van werving en selectie is versneld waardoor 1Stroom slagvaardiger is geworden in concurrentie met potentiële andere werkgevers.
- Het onboardingproces, met veel persoonlijke aandacht voor de colour locale van de beide gemeenten en de organisatie 1Stroom, is vernieuwd.
- Er wordt ingezet op het vergroten van de naamsbekendheid in combinatie met benutten van de 'oude bekenden' gemeente Duiven en gemeente Westervoort.
- Extra wervingskanalen worden ingezet om het bereik te vergroten.
- Gespecialiseerd search- en recruitmentbureau's worden ingezet bij moeilijk vervulbare vacatures om een geschikte kandidaat te vinden

1Stroom blijft zich aanpassen aan de arbeidsmarkt en werkt aan een passende arbeidsmarktstrategie voor de komende jaren. En worden acties ingezet om de vacatures vervuld te krijgen. Deze zijn gericht op zichtbaarheid in de arbeidsmarkt, concurrentie op arbeidsvoorwaarden en aantrekken van jonge talentvolle medewerkers. Concrete acties die nu aanvullend op de reeds bestaande strategie uitgewerkt worden zijn bijvoorbeeld:

- **Pilot Traineeships**
Als nieuw instrument voor het aantrekken van talentvolle medewerkers start 1Stroom een pilot voor een traineeship. Het doel hiervan is om jonge, ambitieuze, goede opgeleide medewerkers in een traineeship van anderhalf jaar klaar te stomen en in te zetten voor de organisatie
- **Corporate-branding met bedrijfsfilm**
Communicatie wordt steeds korter en beeldender. Dit zie je terug bij alle media. Om in te spelen op deze 'behoefte' van potentiële medewerkers om op een eenvoudige

manier informatie over werken bij 1Stroom te krijgen, wordt een korte informatieve video gemaakt die gebruikt kan worden in wervingscampagnes.

- Onderzoek vergoeding reiskosten woon- en werkverkeer en IKB-doelen
In de praktijk blijkt dat voor potentiële kandidaten de arbeidsvoorwaarden reden kunnen zijn om af te haken in het proces. 1Stroom vergoedt kosten voor woon- en werkverkeer niet. Daarnaast zijn de IKB-doelen (en bedragen) bij de oprichting van 1Stroom vastgesteld. Een goed pakket arbeidsvoorwaarden vergroot de aantrekkingskracht van de werkgever. 1Stroom wil de mogelijkheid voor het invoeren van de woon-reiskostenvergoeding en de IKB-doelen onderzoeken.
- Leer de organisatie kennen
Tegenwoordig is het voor medewerkers erg belangrijk in wat voor een organisatie zij komen te werken. Ze willen graag weten met wie ze in zee gaan. Een ander instrument dat 1Stroom in wil gaan zetten, is de kennismakingsochtend/middag, het koffiemoment of een banenmarkt. Een laagdrempelige manier om potentiële kandidaten met de organisatie kennis te laten maken. Zowel de kandidaat als de werkgever kan tijdens dit gesprek inschatten of er een goede match is.

Door de situatie op de arbeidsmarkt vraagt de werving en selectie meer capaciteit dan gewoonlijk en die is voorzien. Om de ambities voor de arbeidsmarktstrategie te realiseren is tijdelijk een extra inspanning nodig. Deze zal op basis van inhuur van een extra medewerker HR worden gerealiseerd. Gezien de moeilijkheid van het werven van medewerkers in vaste dienst in met name de harde sector en de benodigde realisatie van bestuurlijke ambities wordt momenteel waar mogelijk toch de keuze gemaakt om met ingehuurde medewerkers te werken. Hoewel met de bovengenoemde inzet getracht wordt om zo spoedig mogelijk een goede vaste bezetting te realiseren is de verwachting dat dit niet op korte termijn te realiseren is. In de zomer van 2023 zal de balans opnieuw kunnen worden opgemaakt.

Bestuurlijke ambities

1Stroom voert gemeentelijke taken voor de gemeenten Duiven en Westervoort uit. Binnen 1Stroom wordt hard gewerkt om de dienstverlening op peil te houden, de wettelijke taken uit te voeren en bestuurlijke ambities te realiseren. Zoals hierboven aangegeven, ligt er een grote uitdaging op de (beleids)terreinen waar enerzijds sprake is van krapte op de arbeidsmarkt en die anderzijds bestuurlijk onder de aandacht liggen. Specifiek gaat het veelal om de ruimtelijke projecten, maar ook op andere beleidsterreinen die veel met inwoners, verenigingen of betrokkenen binnen de gemeentegrenzen te maken hebben, zoals sport en onderwijs. De bestuurlijke verwachtingen op deze terreinen zijn hoog, ingegeven door een diversiteit aan grondslagen (landelijke opgaven, coalitieakkoorden, initiatieven uit de samenleving, gemeenteraden, bewonersgroepen, etc.)

Er wordt veel gevraagd van de ambtelijke organisatie en de (werk)druk is op verschillende terreinen te hoog. De verwachting is dat de arbeidsmarkt de komende jaren nog krap blijft. Dit maakt dat de harde conclusie getrokken moet worden, dat niet alles tegelijkertijd opgepakt en gerealiseerd kan worden. De noodzaak om te prioriteren is groot om de voortgang op dossiers te bewaken, verwachtingen te managen en de druk op de ambtelijke organisatie te verlichten. Dit schept duidelijkheid voor iedereen.

De eerste stap die gezet wordt, is het inzicht in lopende zaken en ambities per afdeling samen te brengen zodat een integrale afweging over onderwerpen heen gemaakt kan worden. De focus ligt hierbij op de vakgebieden waar beleid wordt opgesteld en waar aan projecten wordt gewerkt. Daarnaast worden ook grote klussen in de dagelijkse operatie meegenomen. Dit inzicht helpt om te kunnen prioriteren en keuzes te maken. Op korte termijn wordt intern gestart met het samenbrengen van de inventarisaties van de afdelingen. Dit zal plaatsvinden in de laatste weken van 2022. Hierna kan dit overzicht vervolgens begin 2023 (februari) worden besproken met de colleges van Duiven en Westervoort, zodat bestuurlijke prioritering kan plaatsvinden.