

Jaarstukken 2024

Versie: Vastgesteld door raad

19 juni 2025



We hebben in 2024 niet de daling gezien die we hadden gehoopt en daarom is eind 2024 ook een verzuimspecialist ingezet om langdurige verzuim-casussen op te pakken. Een analyse op de cijfers leert ons dat ongeveer de helft van het hoge percentage te wijten is aan langdurig ziekteverzuim (meer dan een jaar, soms zelfs meer dan twee jaar).

In 2024 hebben we ervoor gekozen om te investeren in de kwaliteit van onze medewerkers. Naast de individuele opleidingsbehoefte zijn er specifieke trainingen aangeboden aan groepen medewerkers. Het gaat hierbij onder andere om een training politiek bestuurlijke sensitiviteit, gebruik van data in beleidswerk en projectmatig werken. Door het aanbieden van deze trainingen verhogen we de kwaliteit van de medewerkers en blijven we een aantrekkelijke werkgever.

Inclusief werkgeverschap

Als gemeente hebben wij een voorbeeldfunctie om ook in onze eigen organisatie te werken aan inclusief werkgeverschap. Bij de verlenging van de nota Diemen diversiteit & inclusief in 2024 zijn de doelen rondom een inclusief werkklimaat herbevestigd. Dat doen we onder andere door te werken bewustwording van medewerkers over diversiteit, inclusie en antidiscriminatie en met zorgen voor een fijne werksfeer en echte aandacht voor elke medewerker. In 2024 stond de Gemeentedag in het teken van 'diversiteit en inclusie'. De invulling van dat thema draaide 'om jezelf zijn' in Diemen en had als doel om zowel intern als extern bewustwording en verbinding te creëren en zichtbaarheid.

Trainees

Trainees aantrekken is een hele goede manier om starters kennis te laten maken met de gemeente. De trainees krijgen een contract voor twee jaar waarbij ze minimaal drie opdrachten vervullen in verschillende teams in de gemeentelijke organisatie. Het is een win-win situatie omdat enerzijds de werkdruk wordt verlaagd bij de vaste collega's en anderzijds de trainees ervaring opdoen en zich ontwikkelen. Naast de opdrachten volgen ze ook het Jong Talentenprogramma. In 2023 zijn wij gestart met een pilot om ook MBO geschoolde trainees aan te nemen. Deze pilot loopt in de zomer van 2025 af.

In 2024 waren er vier trainees binnen de organisatie van wie twee HBO/WO geschoold en twee MBO geschoold. In 2024 zijn twee trainees succesvol doorgestroomd naar openstaande vacatures (één HBO/WO, één MBO). Inmiddels is er weer een nieuwe HBO/WO trainee gestart. In 2025 evalueren we de pilot voor het MBO Traineeship.

Wat hebben we bereikt en wat hebben we ervoor gedaan?

1. Samenwerkingsgerichte, verbindende en communicatieve bestuursstijl

Wat wilden we bereiken?	
Subdoelen	
1.1 - Verhoogde kwaliteit van beleid en besluiten	
1.2 - Vergroot draagvlak voor beleid en besluiten	
1.3 - Vergroot eigen initiatief en verantwoordelijkheid voor de leefomgeving door (groepen van) bewoners	
1.4 - Sterkere verbinding tussen bewoners en maatschappelijke organisaties en bedrijven	

Activiteiten (Wat wilden we ervoor doen?)	Realisatie (Wat hebben we ervoor gedaan?)
Subdoel 1.1 - Verhoogde kwaliteit van beleid en besluiten	
1.1.1 - Bij projecten en nieuw beleid in het startdocument expliciet benoemen van participatie en de participatietrede aangeven	Voor diverse projecten is een participatieplan opgesteld, met name bij projecten in de openbare ruimte en bij diverse beleidsontwikkelingen. We werken op een gestructureerde wijze op basis van de vastgestelde kaders voor participatie en communicatie. Elk raads- en collegevoorstel heeft een vast kopje 'participatie' dat ingevuld moet worden.
Subdoel 1.2 - Vergroot draagvlak voor beleid en besluiten	
1.2.1 - Zorgen dat burgers tijdig en helder worden geïnformeerd over besluiten die hen raken	We informeren inwoners over besluitvorming duidelijk en transparant. We kiezen met name voor bewonersbrieven, bijeenkomsten, sociale media of berichten in het huis-aan-huis blad. De besluitenlijst van het college wordt wekelijks openbaar gemaakt. We werken daarnaast veel met persberichten en zetten social media in om inwoners te informeren. Daarnaast is er het inlooppreekuur waarbij inwoners bij bestuurders langs kunnen komen.
Subdoel 1.3 - Vergroot eigen initiatief en verantwoordelijkheid voor de leefomgeving door (groepen van) bewoners	
1.3.1 - Proactief communiceren over bewonersinitiatieven	In DiemenInfo stond een artikel met een voorbeeld inwonersinitiatief en meer informatie over het proces. Op de website Daarom Diemen is ruimte voor voorbeelden. Er is een flyer gemaakt en verspreid op diverse locaties. Daarnaast heeft initiatievencoördinator verschillende gelegenheden benut om op laagdrempelige manier met inwoners in gesprek te gaan. Dit heeft geleid tot een toename van inwonersinitiatieven.
1.3.3 - Samenwerking met SWD versterken door ze te betrekken bij bewonersinitiatieven	Er is structureel overleg met SWD. Hier worden ook initiatieven van bewoners besproken. Waar het meerwaarde heeft wordt de samenwerking opgezocht.
1.3.4 - Ruimer aanbieden van laagdrempelige digitale communicatiemiddelen (social media of specifieke project sites)	We maken in onze mediamix steeds meer gebruik van sociale media, via berichten en campagnes. Daarnaast gebruiken we digitale enquêtes of maken we gebruik van het inwonerspanel.
Subdoel 1.4 - Sterkere verbinding tussen bewoners en maatschappelijke organisaties en bedrijven	
1.4.1 - Overzicht geven van bewonersinitiatieven, welke daarvan in samenwerking met SWD tot stand komen en bijbehorende bewonersgroepen	Initiatievencoördinator houdt dit overzicht bij.
1.4.2 - Ondersteunen van wijkcoördinatoren en faciliteren van bewonersinitiatieven	Wijkcoördinatoren zijn niet meer actief, initiatievencoördinator is aangesteld in juni 2023.

Prestatie-indicatoren	Realisatie 2023	Begroting 2024	Realisatie 2024
1.1.1 - % gegrond verklaarde bezwaarschriften n.a.v. formele behandeling	0	NB	1 %
1.1.2 - % ingetrokken bezwaarschriften n.a.v. informele behandeling/mediation	NB	NB	20%
1.3.1 - % vertrouwen in de manier waarop gemeente wordt bestuurd	50%	50%	NB ⁴⁷

⁴⁷ Niet beschikbaar, de volgende peiling is in 2025, voor het jaar 2024.