



PROJECTPLAN TRAINEESHIP 2022-2026

Verjonging is noodzakelijk!

OPSTELLER

Organisatie : Omgevingsdienst Noord-Holland Noord
Afdeling : Bedrijfsvoering/HR
Projectcoördinator : HR Advies
Telefoon : 088 102 1818
E-mail : esteltenpohl@odnhn.nl
Kenmerk : Klik en typ Kenmerk

Adres : Postbus 2095
1620 EB HOORN
Bezoekadres : Dampten 2
1624 NR HOORN

OPDRACHTGEVER

Organisatie : Omgevingsdienst Noord-Holland Noord
Contactpersoon : HR advies
Telefoon : 088 102 18 18
E-mail : esteltenpohl@odnhn.nl

DATUM

26 augustus 2021

INHOUDSOPGAVE

1	SAMENVATTING EN CONCLUSIE	4
2	AANLEIDING.....	5
3.	CONTINUÏTEIT	5
4.	IS VERJONGING NOODZAKELIJK?	6
4.1	Profielschets van het huidige personeelsbestand	6
4.2	Uitstroom wegens pensionering	7
4.3	Verjonging is noodzakelijk!	8
5.	YOUNG PROFESSIONALS WERVEN – TRAINEESHIP!	8
5.1	Advies voor de opstart van een nieuw traineeship.....	8
5.2	Financiële kaders	10
6.	BESLUIT	10

1 SAMENVATTING EN CONCLUSIE

Tot en met 2026 zal 1/8 deel van het personeelsbestand wegens pensionering de organisatie verlaten. Dit betreft alleen de uitstroom wegens pensionering. Vertrek van personeel door het vinden van een baan bij een andere werkgever wordt hierin buiten beschouwing gelaten. Bijna de helft van onze medewerkers heeft de 50+ leeftijd en er is sprake van een onevenwichtige leeftijdsopbouw in het personeelsbestand. Als we nu niet acteren op de hoge uitstroom van medewerkers, loopt er veel waardevolle kennis en ervaring de deur uit. Dit is een serieus risico voor de continuïteit van de bedrijfsvoering en daarmee voor de dienstverlening aan onze eigenaren/opdrachtgevers.

Bovenstaande feiten maken duidelijk dat verjonging van de OD NHN geen keuze is, maar een absolute noodzaak om de bedrijfscontinuïteit te garanderen. Niets doen is geen optie!

Om verjonging in de organisatie te realiseren, wordt geadviseerd om een traineeship op te starten. Met een traineeship haal je goed opgeleide en enthousiaste young professionals in huis die daarnaast ook nog "kneedbaar" zijn. Ze brengen de benodigde digitale vaardigheden en nieuwe kennis met zich mee, evenals een "frisse wind" die positief bijdraagt aan de cultuur van de organisatie. Met de juiste begeleiding kunnen zij uitgroeien tot zeer waardevolle medewerkers. Het resultaat van de eerdere opgestarte traineeships in 2018 en 2020 zijn hier mooie voorbeelden van.

Op basis van onderzoek onder millennials, de evaluatie de vorige traineeship en op basis van praktijkervaringen van andere omgevingsdiensten, is een advies voor de opstart van een nieuw traineeship opgesteld:

1. Een goede voorbereiding is essentieel, incl. het creëren van draagvlak in de organisatie
2. Zorg voor duidelijk verwachtingenmanagement, naar de trainees en naar de organisatie.
3. Zorg voor een goede begeleiding van het traineesprogramma.
4. Investeer in opleiding en ontwikkeling.
5. Gezien de uitstroom die plaats gaat vinden: start vier traineeships van één jaar op met per traineepool 7 trainees.
6. Steek het traineeship in op HBO- en WO-niveau.
7. Richt de werving op de young professionals met maximaal vijf jaar fulltime werkervaring.
8. Start de werving in het voorjaar. Dit sluit aan op het moment dat pas-afgestudeerden en bijna-afgestudeerden op zoek gaan naar een baan.

Elk traineeship heeft een doorlooptijd van één jaar. Het start in het najaar en strekt zich vervolgens over 2 kalenderjaren heen. De vier traineeships strekken zich dus over een totale periode van vijf kalenderjaren:

Traineeship	Periode	Benodigd budget	Investering van OD NHN	Investering van eigenaren
1	2022 - 2023	€ 392.000	€ 196.000	€ 196.000
2	2023 - 2024	€ 392.000	€ 196.000	€ 196.000
3	2024 - 2025	€ 392.000	€ 196.000	€ 196.000
4	2025 - 2026	€ 392.000	€ 196.000	€ 196.000
Totale investering 4 traineeships		€ 1.568.000	€ 784.000	€ 784.000

Per traineeship is een investering van €392.000,-- nodig. De OD NHN neemt hiervan de helft voor haar rekening, voor de andere helft wordt budget van de eigenaren gevraagd. De totale investering van de vier traineeships voor de eigenaren komt hiermee op €784.000,-- .

Op naar een toekomstbestendige OD NHN met een evenwichtige balans en optimale samenwerking tussen jong en oud!

2 AANLEIDING

De OD NHN heeft een moeilijke start gehad. Sinds de oprichting van de organisatie is er ingrijpend op de in opbouw zijnde organisatie bezuinigd. Dat begon met een taakstellende bezuiniging van 10% bij de overdracht van budgetten in 2013 en daarnaast een start van de organisatie in 2014 met een negatieve reserve van 400.000 euro als bruidsschat. In de jaren 2014 tot en met 2016 is de nullijn gehanteerd, waarna in 2018 wederom taakstellend is bezuinigd voor een percentage van 5%. In die jaren zijn de oprichtingskosten terugbetaald aan de eigenaren voor een bedrag van 900.000 euro. Al deze kortingen bij elkaar optellend is in vijf jaar tijd een kwart op de totale begroting bezuinigd. Dit is gerealiseerd in een tijd dat de organisatie moest worden opgebouwd en uitgebouwd, omdat onze eigenaren een groeiend aantal opdrachten verstrekten en het takenpakket werd uitgebreid. Het effect was dat onze medewerkers met sterk verouderde apparatuur moesten werken, letterlijk met bloknoet en pen naar bedrijven werden gestuurd en de achterstand in de bedrijfsvoering steeds verder opliep.

Behalve naar de financiële kant van de zaak dient gekeken te worden naar de personele opbouw. Veel medewerkers kwamen over van de drie milieudiensten, van de provincie en van zes participerende gemeenten. De leeftijd van deze medewerkers was bovengemiddeld met als gevolg dat er van aanvang af een scheve leeftijdsopbouw is.

In de afgelopen drie jaar is op specifieke terreinen geïnvesteerd, waaronder een moderne ICT-opbouw voor een bedrag van 8,7 miljoen euro (loopt vanaf medio 2018), waarvan 3,5 miljoen euro door de organisatie zelf wordt opgebracht door bezuinigingen in het personeelsbestand. Hiermee wordt in vijf jaar een enorme achterstand ingelopen. Er is een strategische personeelsplanning (SPP) ontwikkeld met aanzienlijk meer opleidingsmogelijkheden en als een van de gevolgen het aantrekken van elf trainees in 2018. Voor dat laatste hebben de eigenaren eenmalig €300.000,-- beschikbaar gesteld. In 2020 is uit eigen middelen een nieuw traineeship van zeven trainees opgestart.

Uit eigen middelen zijn verder het interne en externe communicatiebeleid op poten gezet, is de financiële opbouw en verantwoording aanzienlijk verbeterd, de organisatiernaam aangepast en zijn we al langere tijd bezig met grote projecten zoals een andere financieringsvorm, een kwaliteitsontwikkelingsbeleid, meer transparantie, een sterker fundament en dergelijke.

3. CONTINUÏTEIT

Uit vorenstaande overzicht blijkt dat de OD NHN sinds de oprichting werkt met een zeer strak budget waarin weinig tot geen ruimte zit. Waar bij de overheid doorgaans de stelling geldt "samen trap op en samen trap af", heeft deze organisatie de trap op nog niet meegemaakt.

Op personeelsterrein is de afgelopen paar jaar een probleem aan het groeien waar binnen de huidige verhoudingen weinig aan gedaan kon worden. De vergrijzing binnen de organisatie zet door, de arbeidsmarkt biedt nauwelijks tot geen mogelijkheden om ervaren technische medewerkers te werven en de kosten van inhuur lopen hard op. De tarieven die de OD NHN in rekening kan en mag brengen bij de opdrachtgevers bedragen momenteel €90,11 als basisuurtarief en €97,15 voor extra opdrachten. Specialisten die steeds vaker moeten worden ingehuurd kosten echter tussen de 110 euro tot 135 euro per uur. Dit betekent dat elk voor een opdrachtgever gewerkt uur verlies oplevert. Die kruik gaat zolang te water tot hij barst. En dan moeten we nog geluk hebben dat we mensen kunnen vinden.

In het kader van het eerdergenoemde SPP hebben we de afgelopen jaren samenwerking gezocht met overheden en opleidingsinstituten en scholen in de regio en provincie, maar omdat veel van

onze medewerkers technisch specialist zijn leidt die samenwerking niet tot meer ingevulde vacatures. Voor ons belangrijke opleidingen zijn door hogescholen bij gebrek aan voldoende belangstelling uit de markt geschrapt. Nog in 2018 slaagden we erin bijna alle 55 vacatures in te vullen, maar we merken dat die mogelijkheid ook voor ons begint te slinken, ondanks dat we bekend staan als een aantrekkelijke werkgever.

Conclusie is dat, indien we de continuïteit van de organisatie willen garanderen en we de opdrachten van onze eigenaren willen blijven uitvoeren, we stevige maatregelen moeten nemen. Anders zal de situatie ontstaan dat we nee moeten gaan zeggen tegen opdrachten. Zowel bij basistaken als bij plustaken is dat een zeer ongewenste situatie.

In 2018 heeft de OD NHN een eerste traineeship opgestart waarin elf trainees vol enthousiasme zijn gestart. Acht van deze voormalige trainees zijn inmiddels als voltallige medewerkers in reguliere functies werkzaam binnen onze organisatie. In oktober 2020 is opnieuw een traineeship gestart met 7 trainees. 3 Trainees zijn inmiddels doorgestroomd naar een reguliere functie en van de andere trainees is de verwachting dat zij op korte termijn doorstromen naar een reguliere functie. Dit zijn mooie resultaten om trots op te zijn!

Ook de aankomende jaren krijgen we te maken met een hoog aantal medewerkers dat onze organisatie verlaat vanwege de pensioengerechtigde leeftijd. Met het vertrek van deze collega's loopt er ook veel kennis en ervaring de deur uit. Om de bedrijfscontinuïteit van onze organisatie te garanderen is het noodzakelijk om hier op in te springen, zodat deze kennis en ervaring tijdig overgedragen kan worden. Daarnaast moeten we ons goed realiseren dat we een organisatie zijn met specifieke vakspecialismen waar de arbeidsmarkt zeer krap in is.

Tegelijkertijd moet ook naar de toekomst gekeken worden en moeten we ons o.a. de volgende vragen stellen:

- Welke ontwikkelingen komen op ons af?
 - Vakinhoudelijke ontwikkelingen, zoals de Omgevingswet;
 - Maar ook maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de toenemende automatisering, datagestuurde werken en robotisering. Dit gaat veel invloed hebben op de manier waarop we werken.
- Wat verwachten onze eigenaren van ons?
- Wat betekent dit voor de dienstverlening die we moeten leveren?
- Wat betekent dit voor de inrichting van onze organisatie?
- Welke vertaalslag volgt hieruit naar de functies van onze organisatie?

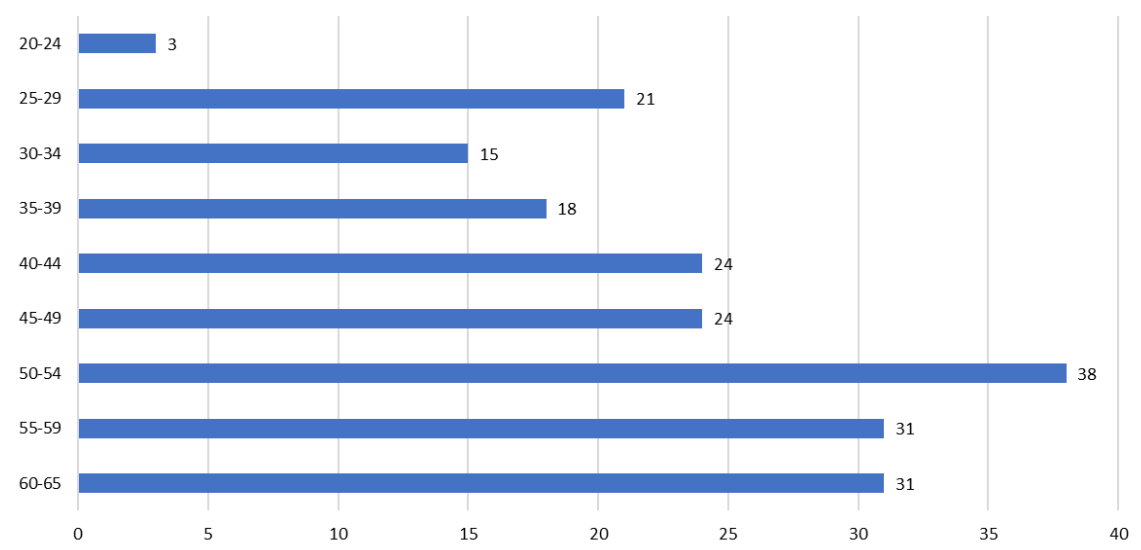
De personele situatie van onze organisatie en de overwegingen richting de nabije toekomst die gemaakt moeten worden, leidt ook tot de vraag of de opstart van een nieuw traineeship en dus het binnenhalen van een groep nieuwe young professionals, hier in positieve zin aan bij kan dragen. In deze memo wordt daar een advies voor gegeven.

4. IS VERJONGING NOODZAKELIJK?

4.1 Profielschets van het huidige personeelsbestand

Een evenwichtige balans in generaties binnen het personeelsbestand is belangrijk, omdat het bijdraagt aan het succes en de bestendigheid van organisaties. Elke generatie heeft zijn eigen unieke kwaliteiten. Door het verbinden van deze generaties en kwaliteiten op de werkvloer, haal je het beste in je medewerkers en dus in je organisatie naar boven. In onderstaande tabel staat de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van de OD NHN weergegeven.

Leeftijdsopbouw



De aantallen achter de leeftijdscategorieën vertegenwoordigen het aantal medewerkers in die categorie.

Het personeelsbestand van onze organisatie heeft een gemiddelde leeftijd van 46,7 jaar. In 2020 was dit 47,8 jaar en drie jaar geleden was het 50,3 jaar. Deze daling in de gemiddelde leeftijd wordt met name veroorzaakt door het vertrek van een aantal gepensioneerden en de binnenkomst van de trainees in 2018 en 2020. Ondanks dit gegeven heeft nog bijna de helft van het personeelsbestand de 50+ leeftijd. Daarnaast is uit de tabel duidelijk op te maken dat de leeftijdsopbouw niet in balans is. De groep medewerkers tot 35 jaar betreft 19% van het personeelsbestand terwijl 30% van het personeelsbestand de 55+ leeftijd heeft. Zonder tijdige actie loopt er de aankomende jaren veel kennis en ervaring de deur uit en dat is een onacceptabel risico.

4.2 Uitstroom wegens pensionering

Voor het huidige kalenderjaar en de aankomende vijf jaar is onderzocht hoeveel fte en hoeveel medewerkers uit dienst gaan wegens pensionering. Voor personeelsplanning en sturing op behoud van kennis, is een vooruitblik van vijf jaar een relatief kort tijdspad. Het is van belang om nu te acteren op de gevolgen van deze scenario's om de gevolgen goed op te kunnen vangen. In onderstaande tabel staan de resultaten weergegeven.

Uitstroom door pensionering

Kalenderjaar	Aantal fte	% Uitstroom qua fte	Aantal personen	% Uitstroom qua aantal pers
2021	5,82	3,1%	7	3,4%
2022	3,83	2,0%	4	2,0%
2023	2,78	1,5%	3	1,5%
2024	4	2,1%	4	2,0%
2025	4,44	2,4%	5	2,5%
2026	2,67	1,4%	3	1,5%
Totaal	23,54	12,5%	26	12,7%

Qua aantal fte's is er tot en met 2026 een uitstroom van 12,5%. Qua aantal personen is dit 12,7%. Deze gegevens vertellen ons dat 1/8 deel van het totale personeelsbestand de aankomende vijf jaar onze organisatie verlaat. Van deze uitstroom is 92% werkzaam in de primaire dienstverlening van onze organisatie. En juist op deze werkterreinen is het lastig om goed gekwalificeerd personeel op de arbeidsmarkt te vinden.

4.3 Verjonging is noodzakelijk!

Op basis van de profielschets van het huidige personeelsbestand en de uitstroom voor de aankomende vijf jaar door pensionering van medewerkers, kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

- Bijna de helft van het personeelsbestand is 50+;
- De leeftijdsopbouw is niet in balans;
- 1/8 Deel van het personeelsbestand gaat de aankomende vijf jaar met pensioen;
- Als we nu niet acteren op de uitstroom van medewerkers, loopt er veel waardevolle kennis en ervaring de deur uit, met name bij de primaire dienstverlening. Dit is een serieus risico voor de bedrijfscontinuïteit onze organisatie.

Op basis van deze gegevens kunnen we stellen dat de ronde trainees in 2018 en 2020 hard nodig was, maar op de langere termijn is het een druppel op de gloeiende plaat. Doorlopende verjonging binnen de OD NHN is absoluut noodzakelijk om de bedrijfscontinuïteit te garanderen!

5. YOUNG PROFESSIONALS WERVEN – TRAINEESHIP!

Om verjonging in de organisatie te realiseren, ligt het voor de hand om een traineeship te overwegen. Je haalt hiermee goed opgeleide en enthousiaste young professionals in huis die daarnaast ook nog "kneedbaar" zijn. Daarnaast hebben ze ook steun aan elkaar, ze zitten in dezelfde positie en in hetzelfde leertraject en kunnen daardoor goed op elkaar terugvallen door ervaringen te delen en van en met elkaar te leren. Met de juiste begeleiding kunnen zij uitgroeien tot zeer waardevolle medewerkers. Het resultaat van de eerdere opgestarte traineeships in 2018 en 2020 is hier een mooi voorbeeld van. De trainees brengen benodigde digitale vaardigheden en nieuwe kennis met zich mee waar de organisatie de vruchten van plukt. Ook brengt een traineepool met young professionals een "frisse wind" in houding en gedrag met zich mee die positief bijdraagt aan de cultuur van de organisatie. Daarnaast laat je met het opstarten van een traineeship je maatschappelijke betrokkenheid als organisatie zien. Je geeft een groep enthousiaste en goed opgeleide jonge mensen met weinig tot geen werkervaring de kans om zich te ontwikkelen, waardoor zij een mooie carrière in het vooruitzicht hebben.

5.1 Advies voor de opstart van een nieuw traineeship

Uit onderzoek onder young professionals van de millennial generatie blijkt dat ze het belangrijk vinden om zich te blijven ontwikkelen. Daarnaast hebben ze een sterke behoefte aan waardering, begeleiding en het leveren van een zinvolle, tastbare bijdrage. Ook vinden ze flexibele werktijden en goede work-life balans belangrijk. Er is een stigma dat millennials erg zelfverzekerd zijn en een houding hebben alsof ze alles al weten. Uit het onderzoek blijkt dat dit in de praktijk wel meevalt. 70% van de millennials is regelmatig onzeker over hun vaardigheden op de werkvloer. Ze hebben graag iemand die hen ondersteunt in hun carrière, zoals een mentor. Deze waardering en erkenning van collega's of leidinggevenden geeft ze dan ook een zeker gevoel op de werkvloer.

Bovenstaande aspecten zijn van belang om rekening mee te houden bij de opstart van een nieuw traineeship. Dit geldt ook voor de uitkomsten die uit de evaluaties van de vorige traineeships naar

voren zijn gekomen en de praktijkervaringen van andere omgevingsdiensten. Dit leidt tot het volgende advies:

1. Goede voorbereiding is essentieel

- a) Zorg voor een heldere en tijdige planning met duidelijke afspraken aan de voorkant;
- b) Zorg voor draagvlak in de organisatie, bereidt de organisatie tijdig voor op het traineeprogramma. Heb hierin speciale aandacht voor de collega's die een rol hebben in het traineeprogramma.

2. Duidelijk verwachtingenmanagement aan de voorkant

- a) Het is essentieel om aan de voorkant duidelijke verwachtingen mee te geven wat de trainees kunnen verwachten. Dit geldt voor de verwachtingen tijdens het traineeprogramma, maar ook voor de verwachtingen aan het einde van het traineeprogramma (wel/geen doorstroom naar een reguliere functie). Wees hier realistisch in en kom de afspraken ook na.
- b) Een goed verwachtingenmanagement naar de organisatie is minstens net zo essentieel om een succesvol traineeship te realiseren. De betrokken collega's moeten tijdig voorbereid worden op de komst van de trainees en in staat gesteld worden om hun rol in het traineeprogramma te vervullen.

3. Goede begeleiding van het traineeprogramma is essentieel

- a) Goede begeleiding en aansturing van en op het gezamenlijke traineeprogramma is essentieel voor een goed verloop ervan. Geadviseerd wordt om een traineecoördinator aan te wijzen (of een soortgelijke rol) die het centrale programma vormgeeft en aanstuurt (intervisie, gezamenlijke opleiding & ontwikkeling, etc.).
- b) Goede begeleiding van de trainees "on the job" is van belang. Geadviseerd worden om met een constructie van persoonlijke mentoren te werken.

Voor deze rollen (traineecoördinator en mentoren) is het noodzakelijk dat er goede afwegingen gemaakt worden wie van de collega's deze rollen op de juiste wijze kunnen uitvoeren. Hierin moet gekeken worden naar inhoudelijke kennis en naar de juiste competenties.

4. Investeer in opleiding en ontwikkeling

Opleiding en ontwikkeling is onmiskenbaar verbonden met een traineeship. Geef hier invulling aan op een manier die aansluit bij de behoefte van young professionals: coaching via de begeleiding, gezamenlijke intervisie, een algemeen opleidingsprogramma o.a. gericht op persoonlijke ontwikkeling, etc. Op het moment dat duidelijk is naar welke functie een trainees doorstroomt moet er ook ruimte zijn voor maatwerk, denk aan functiegerichte opleidingen / trainingen.

5. Doorlooptijd en grootte van de traineepool

Gezien de hoge uitstroom van medewerkers die de aankomende jaren wegens pensionering plaatsvindt, wordt geadviseerd om in ieder geval de aankomende vier jaar jaarlijks een nieuwe traineepool op te starten van zeven trainees.

6. Het opleidingsniveau van de traineepool

Kijkend naar de ontwikkelingen in het werk, de ontwikkelingen die op de OD NHN afkomen, de vaardigheden die nodig zijn en het kennisniveau dat hiervoor vereist is, wordt geadviseerd om de trainees te werven op HBO- en WO-niveau.

7. Doelgroep traineeship

Traineeships richten zich veelal op de pas-afgestudeerden met maximaal 2 jaar fulltime werkervaring. Om een grotere doelgroep aan te kunnen spreken, wordt geadviseerd om te werven onder de doelgroep met maximaal vijf jaar werkervaring. Het advies is om niet verder dan 5 jaar fulltime werkervaring te gaan. Hoe meer werkervaring iemand heeft opgedaan, hoe hoger de opgebouwde WW-rechten zijn. Hoe hoger vervolgens ook het financiële risico is voor de organisatie, aangezien de OD NHN als overheidswerkgever eigen risico drager is voor de WW-lasten.

8. Moment van werven

Het is van belang om de werving van de trainees aan te laten sluiten op het moment dat pas-afgestudeerden of bijna-afgestudeerden op zoek gaan naar een baan. Vanuit dit oogpunt is het belangrijk om de werving in het voorjaar te starten. Dit is van belang om op een succesvolle werving uit te komen.

5.2 Financiële kaders

Het opstarten van een traineepool vraagt om een investering. Voor een traineepool bestaande uit zeven traineplaatsen kom je uit op een jaarlijkse investering van €392.000,-- , ofwel €51.000,-- per trainee. De helft van deze kostenpost wordt door de OD NHN gefinancierd. Voor de andere helft wordt budget van de eigenaren gevraagd. Per saldo komt dit neer op een investering van €196.000,-- per traineeship voor zowel de OD NHN als voor de eigenaren. De totale investering van de vier traineeships voor de eigenaren komt hiermee op €784.000,--

Traineeship	Periode	Benodigd budget	Investering van OD NHN	Investering van eigenaren
1	2022 - 2023	€ 392.000	€ 196.000	€ 196.000
2	2023 - 2024	€ 392.000	€ 196.000	€ 196.000
3	2024 - 2025	€ 392.000	€ 196.000	€ 196.000
4	2025 - 2026	€ 392.000	€ 196.000	€ 196.000
Totale investering 4 traineeships		€ 1.568.000	€ 784.000	€ 784.000

De kosten voor opleiding en ontwikkeling worden uit de reguliere opleidingsbudgetten gefinancierd. De tijdsinvestering voor de begeleiding van de trainees wordt gefinancierd uit de exploitatie.

Bij wederzijdse tevredenheid en geschiktheid op vrijkomende functies, stromen de trainees na afronding van de traineepool door op reguliere formatieplaatsen die vrijkomen door pensionerende medewerkers. Per saldo vloeit de investering dus terug in de structurele personeelsbegroting, omdat zij deel gaan uitmaken van de structurele formatie.

De gevraagde investering wordt niet zomaar gevraagd, de noodzaak voor verjonging is hoog. Er is geen evenwicht in generaties in het personeelsbestand. Zoals eerder weergegeven is de gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand te hoog en de aankomende jaren is er sprake van een hoge uitstroom wegens pensionerende medewerkers. Zonder tijdige actie loopt er veel waardevolle kennis en ervaring zonder borging de deur uit. En dat is een te groot risico. De gevraagde investering is hard nodig om de bedrijfscontinuïteit van de OD NHN te garanderen.

6. BESLUIT

Het Algemeen Bestuur te verzoeken het volgende besluit te nemen:

1. Kennis te nemen van de overwegingen in deze notitie en zich hieraan te conformeren;
2. In te stemmen met een traject om de aankomende vier jaar jaarlijks zeven trainees te werven binnen de OD NHN;
3. Uit de exploitatie zorg te dragen voor de begeleiding van deze trainees;
4. Voor vier traineeships een bedrag van €196.000,-- per traineeship beschikbaar te stellen.
5. Jaarlijks verslag te doen over de voortgang van dit project aan het algemeen bestuur.