

FORMATIE EN KOSTENONTWIKKELING I.R.T. FUSIEDOELEN WATERSCHAP DRENTS OVERIJSSELS DELTA

1. Aanleiding

In de begrotingsbehandeling 2019 speelde de omvang van de formatie i.r.t. de kostenontwikkeling (begroting 2019 en meerjarenraming 2020-2021) en de fusiedoelen een belangrijke rol in de politieke beschouwingen en de aangenomen moties.

1.1. Doel van deze notitie

Doel van deze notitie is inzicht te geven in de onderlinge samenhang van formatie, kostenontwikkeling en fusiedoelen, in eerste aanzet inzicht te geven in hoeverre ambities en investerings-voornemens vanaf boekjaar 2020 gerealiseerd kunnen worden binnen de bestaande formatie.

1.2. Leeswijzer

In hoofdstuk 2 zijn de fusiedoelen aangehaald en is aangegeven aan welke fusiedoelen de formatie- en kostenontwikkeling raken. Vervolgens worden de formatie en kostenontwikkeling in de daarop volgende hoofdstukken beschouwd in relatie tot desbetreffende fusiedoelstellingen. In hoofdstuk 4 wordt in samenhang met het fusiedoel 'goed werkgeverschap' ingegaan op de inspanningen die betrekking hebben op de intensivering van het personeelsbeleid. In hoofdstuk 6 wordt inzicht gegeven in hoeverre ambities en investerings-voornemens vanaf boekjaar 2020 gerealiseerd kunnen worden met de bestaande formatie. Tot slot wordt in hoofdstuk 7 de opgave voor 2019 e.v. beschouwd.

2. Fusiedoelen

De afweging voor de fusie is in 2015 door beide algemene besturen gemaakt op de volgende aspecten die we de fusiedoelen zijn gaan noemen¹:

1. Herkenbare positie in de omgeving.
2. Goed werkgeverschap.
3. Voldoende financiële draagkracht.
4. Goed geëquipeerde organisatie voor de uitvoering.
5. Krachtig bestuur.
6. Rol waterkracht.

Het onderwerp formatie en kostenontwikkeling raakt voornamelijk aan de fusiedoelen 1 t/m 4. In de navolgende hoofdstukken worden deze daarom in onderlinge samenhang beschouwd. Daarbij is in de kaders steeds de tekst uit het fusierapport² opgenomen.

Van belang in de beschouwingen is dat de fusiedoelstellingen uitgingen van bestaand beleid en uitvoeringsniveau. Immers daarmee waren de opties goed vergelijkbaar. Autonome ontwikkelingen, HWBP, nieuw beleid en/of nieuwe ambities en effecten van beleidsharmonisatie waren geen onderdeel van de fusietaakstelling t.b.v. voldoende financiële draagkracht.

¹ Tussentijdse fusiemonitor 2017

² Eindrapportage fase 2 fusieverkenning, 12 november 2014

3. Herkenbare positie in de omgeving

Fusierapport

Door de toenemende complexiteit van grootschalige vraagstukken is samenwerking met partners bij de realisatie van de eigen opgaven onontkoombaar. Grootschalige vraagstukken vragen immers om een multidisciplinaire aanpak, van agendavorming tot uitvoering. Waterschap 2025 zet daarom in op samenwerking op uiteenlopende schaal en in verschillende vormen, geïnstitutionaliseerd of meer horizontaal georiënteerd, in netwerken of ketens. Dit doet het vanuit de overtuiging dat er veel mee te winnen is en dit steeds meer noodzakelijk is voor de eigen taakuitvoering. Waterschap 2025 levert aan de samenwerkingen waarin het participeert een actieve en op het gezamenlijke belang gerichte bijdrage en gedraagt zich daar als een betrouwbare partner.

“Het fusiewaterschap zoekt de oplossing in het goed organiseren van de grootschalige kleinschaligheid. Dit betekent dat de uitvoering van de primaire taken voor een groot deel in het gebied zelf – kleinschalig – plaats blijft vinden, met blijvende inzet van de medewerkers die bekend zijn met de resp. delen van het –grotere- gebied en van vrijwilligers.”

‘Het is ook nuttig en nodig, omdat het via de uitvoering zichtbaar aanwezig zijn in het gebied een uitgelezen kans biedt om als waterschap betrokken te zijn bij gebiedsprocessen en in contact te zijn met burgers, bedrijven en instellingen in het gebied. Die aanwezigheid is ook een belangrijk instrument in het kader van het relatiebeheer, naast de activiteiten die daarvoor vanuit de centrale organisatie ontwikkeld worden.’

De fusieverkenning signaleert al een toename van complexiteit in de toekomst. Gecombineerd met het organisatiedoel “in verbinding met de omgeving” leidt dit tot een intensivering van de inspanningen ten opzichte van de situatie voor de fusie.

Investeren op een herkenbare positie in de omgeving is in lijn met de fusiedoelen. Ook wordt in het fusierapport melding gemaakt van de verwachte taakmutaties. Beide ontwikkelingen leiden tot meer ambtelijke inzet en daarmee, zonder keuzes m.b.t. het beperken van onze taken, tot het stijgen van de benodigde formatie (fte`s). Dat zullen we voortaan beter inzichtelijk maken. Wél zou je kunnen overwegen hier meer gedifferentieerde keuzes in te maken.

4. Goed werkgeverschap

Fusierapport

Goed werkgeverschap houdt in dat Waterschap 2025 een gericht HRM-beleid voert om de randvoorwaarden te scheppen voor een positieve werkbeleving (medewerkerstevredenheid).

Waterschap 2025 wil naast een goed, ook een aantrekkelijk werkgever zijn voor (ook) hoog opgeleid en jong personeel en zet daarvoor verschillende instrumenten in.

De demografische ontwikkeling in Nederland (vergrijzing en ontgroening) de komende 10 - 15 jaar zal aan werkgevers in brede zin de nodige uitdaging bieden om voldoende gekwalificeerd personeel te blijven vinden en te behouden.

Waterschap 2025 is zich hiervan bewust en voert daarom een gericht beleid om zijn positie op de arbeidsmarkt goed te laten zijn.

De doelen in het fusierapport betekenen dat het Waterschap 2025 zorg draagt voor een positieve werkbeleving, een aantrekkelijke werkgever en toekomstbestendig is. De doelstellingen vanuit de fusie en de vraagstelling van de motie VVD/ongebouwd “Kan de personeelsformatie worden beperkt door een intensiever personeelsbeleid” worden in onderlinge samenhang opgepakt.

Wat is er al gedaan?

- Er is in 2018 een begin gemaakt met het ontwikkelen van een actiever personeelsbeleid. Strategische personeelsplanning vormt hier een cruciale schakel in.

- De afgelopen periode is geïnvesteerd in het maken van de vertaalslag naar het gewenste (toekomstbestendige) personeelsbestand.
- Tevens is in beeld gebracht hoe het huidige personeelsbestand er uit ziet en waar flexibiliteit in het huidige personeelsbestand zit (contractvorm en uitstroom) en er is een methodiek in ontwikkeling om in beeld te brengen in hoeverre het huidige personeelsbestand toekomstbestendig is c.q. toekomstbestendig te maken is.
- Er is medewerkerstevredenheid onderzoek uitgevoerd.

Vervolg

- In 2019 wordt middels voormelde methodiek de toekomstbestendigheid van een deel van het medewerkersbestand in beeld gebracht. De leerervaringen met de toepassing van deze methodiek gebruiken we om dit in 2020 voor het gehele personeelsbestand in beeld te brengen. Op basis hiervan worden specifieke HR-instrumenten ingezet om te sturen om naar de gewenste situatie te komen.
- Ter bevordering van mobiliteit is in de begroting 2019 en 2020 jaarlijks € 0,5 miljoen aan middelen gereserveerd.

Om toekomstbestending te zijn als waterschap moet je de formatie daarop kunnen aanpassen. Dat vergt een goede strategische personeelsplanning en mobiliteitsbeleid. De ontwikkeling daarvan is in gang gezet en loopt.

5. Voldoende financiële draagkracht

Fusierapport

Om de taken in 2025 op een financieel gezonde basis te kunnen uitvoeren en de toenemende maatschappelijke druk om de belastingtarieven te beheersen het hoofd te bieden, beschikt Waterschap 2025 over een voldoende financiële draagkracht en sluit het in zijn financiële beleid aan bij eisen uit de wet Houdbare Overheidsfinanciën (HOF). Waterschap 2025 is volop bezig de afspraken uit landelijk, regionale en lokale akkoorden met andere overheden te realiseren (rondom klimaat, waterpeil en waterkwaliteit) en beschikt over de noodzakelijke middelen om deze grote programma's qua uitvoering aan te kunnen en op schema te blijven met de uitvoering. Daarnaast zal Waterschap 2025 nieuwe taken uitvoeren die voorheen door andere overheden werden uitgevoerd. Deze kunnen leiden tot hogere kosten. Duidelijk is dat het Waterschap 2025 voor grote investeringen staat gesteld. Niet alle investeringen hoeven alleen gedragen te worden, maar deels zal dit wel het geval zijn. Waterschap 2025 heeft voldoende financiële draagkracht om dit goed te kunnen doen.

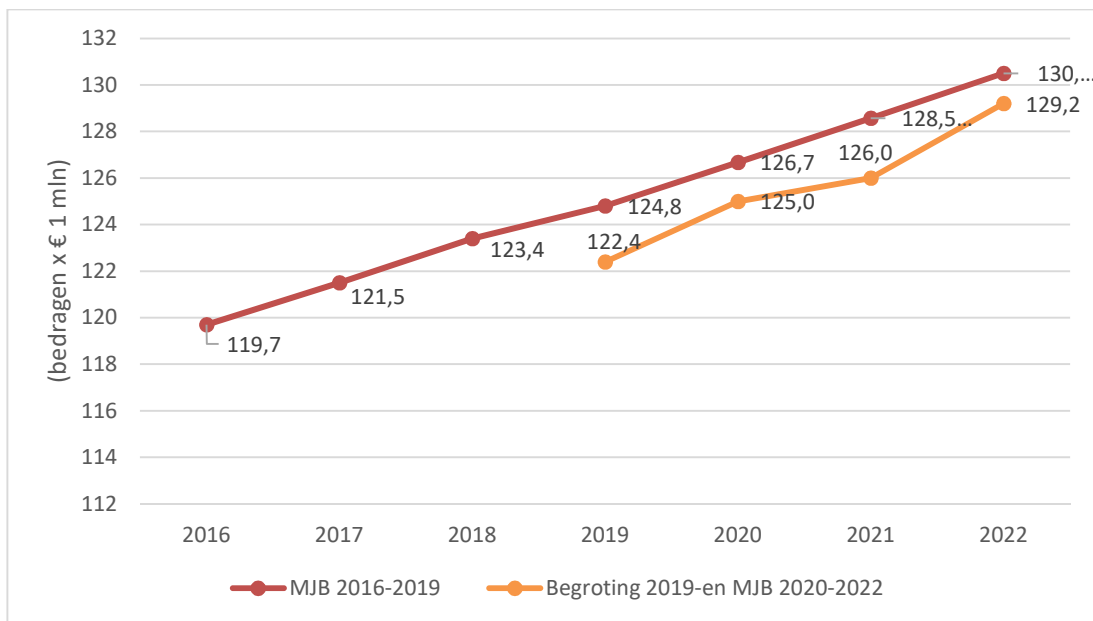
De potentiële reductie in personeel is geraamd op 30 fte (ruim 5% van de formatie³) uitgaande van bestaand beleid en uitvoeringsniveau (peiljaar 2014). In deze raming is uitgegaan van een reductie van 30% in management, 10% in overhead en 5% bij beleid & planvorming (onderdeel van het primair proces). Bij gemiddelde personeelslasten van € 80.000, - per fte resulteert dit in een jaarlijkse besparing van € 2,4 miljoen.

Een belangrijkste aandeel in het voorzien van voldoende financiële draagkracht is de voorziene besparing op personeelsformatie (€ 2,4 miljoen) die volledig zou worden gerealiseerd vanaf 2021.

In de begroting 2016 en meerjarenraming 2017-2019 is deze besparing stapsgewijs als taakstelling opgenomen en daarmee integraal verwerkt in de meerjarenraming. Daarmee is de sturing hierop vormgegeven op middelen (€'s), immers de reductie in fte's voor bestaand beleid en bestaande taken zijn vertaald naar lagere kostenniveaus in die begroting en meerjarenraming.

In onderstaande figuur 1 is inzichtelijk gemaakt hoe de kostenontwikkeling in de begroting 2019 en meerjarenraming 2020-2022 zich verhouden tot de begroting 2016 en meerjarenraming 2017-2019. Daarbij is de meerjarenraming 2016-2019 geëxtrapoleerd naar 2022 op basis van dezelfde indexering als gehanteerd voor de meerjarenraming 2020-2022.

³ Het betrof hier feitelijk de bezetting van beide waterschappen in 2014 opgeteld.



Figuur 1. Kostenontwikkeling 2019-2022 i.r.t. fusiedoelen

Als je deze figuur 1 goed beschouwt vaart het waterschap op een lagere/soberder koers richting 2022 dan verwacht op basis van de fusiedoelen. Immers in de rode lijn zijn de financiële voordelen van de fusie verdisconteerd. NB de rode lijn bevat geen nieuwe taken⁴ c.q. beleid die sinds de fusie reeds zijn geïmplementeerd en zou inclusief deze nieuwe taken c.q. beleid feitelijk steiler oplopen. Een overzicht van deze taken⁵ is opgenomen in bijlage 1. Daarbij is onderscheid gemaakt in taken waarover besluitvorming heeft plaatsgevonden of nog moet plaatshebben t.a.v. de formatie-uitbreiding en taken die wel impact hebben op de staande organisatie maar zijn ingepast (efficiency).

De vigerende lagere koers (gele lijn in figuur 1) is ontstaan als gevolg van meerdere redenen⁶:

1. De begrotingsbrief 2017 toont een substantiële daling van de verwachte personele lasten door een versnelde afbouw van het personeelsbestand t.o.v. de meerjarenbegroting 2017-2019. De lasten dalen met (aanvullend) € 1,8 mln. in 2019 ten opzichte van de begroting 2016 (meerjarenraming 2017-2019) die de fusietaakstelling bevat. Hierin zijn de effecten van de plaatsing⁷ en het verloop van extra reductie personeel (fusie) naar de toekomst meegenomen.
2. De indexering op de begroting 2017 is opgelegd als efficiëntietaakstelling en daarmee op nihil gesteld voor 2017.
3. Door de versnelde krimp van de organisatie (mismatch bezetting vs benodigde formatie) werden niet alle maatregelen (productie) in de begroting 2017 (volledig) gerealiseerd.
4. In de begroting 2018 is tevens de productie naar beneden bijgesteld (getemporeerd) op basis van de beschikbare formatie. Deze begroting is tevens niet geïndexeerd.
5. Daarnaast zijn sinds de fusie veel nieuwe taken d.m.v. efficiency in de bestaande formatie ingepast (zie bijlage 1) zonder dat dit zichtbaar is gemaakt. De rek is er inmiddels uit om nieuwe taken in de bestaande formatie op te lossen.

De kostenontwikkeling ligt nog onder de kostenontwikkeling op basis van de fusiedoelstellingen, ondanks dat er sinds de fusie nieuwe ambities en beleid zijn geïmplementeerd.

⁴ Enerzijds veroorzaakt door autonome (niet beïnvloedbare, soms wettelijke) ontwikkelingen en anderzijds door (verhoging van) bestuurlijke ambities door het bestuur vastgesteld.

⁵ De extra taken hebben impact op kosten en/of personele inzet.

⁶ Zie voor de tussentijdse begrotingslijnen de figuur op blz. 7 van de Begroting 2019 en meerjarenraming 2019-2022.

⁷ Beeld uit Bestuursrapportage 2016-1.

6. Een goede geëquipeerde organisatie voor de uitvoering

Fusierapport

Verstevigen partnerschap met de omgeving

Om een goed zicht te krijgen en te behouden op de omgeving wordt ingezet op omgevingsmanagement, opdat wensen vanuit de omgeving snel in beeld zijn en kunnen worden meegenomen in het waterschapswerk. Waterschap 2025 is toegankelijk. De Omgevingspartners kunnen op een eenvoudige en voor hen herkenbare wijze met het waterschap contact leggen.

Kwaliteit diensten waarborgen en verbeteren

Vanzelfsprekend is het continue verbeteren en ook standaardiseren van werkprocessen belangrijk. De toepassing van 'leanmanagement', met inzet van hierop passende en van buiten naar binnen gerichte sturingsinstrumenten dragen hieraan gericht bij.

Personele continuïteit borgen

Het waterschap heeft voldoende formatie (eigen personeel) en expertise voor het invullen van alle waterschapstaken, zo mogelijk in eigen huis en anders samen in bijvoorbeeld Rijn-Oost verband.

Leiderschap

Tenslotte wordt gewerkt met horizontaal leiderschap. Dit omdat de klassieke 'piramide' organisatie geen antwoord meer kan geven op de vragen en behoeften van de samenleving. Leidinggevenden nemen een daarbij passende rol. Zij worden meer aangesproken op hun interactieve vaardigheden en initiatief. Zij zijn in staat om op interactieve wijze met de professionals in de organisatie te werken, hen in hun kracht te brengen en te houden.

Dit vraagt oog voor het onverwachte, voor de verrassing, voor het onbekende en het vraagt ook om moed om risico's te lopen, te mislukken en daarvan te leren.

Doelmatigheid voortdurend in beeld

Vraaggericht werken als uitgangspunt kan hieraan gericht bijdragen. Diensten en producten worden geleverd omdat er behoefte aan is, er dus vraag naar is, en met een daarop passend kwaliteitsniveau. Hiermee komt een dienst of product tot stand met een zo optimaal mogelijke prijs/prestatie-verhouding. Het structureel afmaken van de sturingscyclus is hierbij een belangrijk element. Bij het continue leren en verbeteren wordt geborgd dat de zogenaamde Plan-Do-Check-Act (PDCA)-cyclus wordt afgemaakt.

Het fusierapport stelt dat de personele continuïteit moet worden geborgd. Dat vraagt om tijdig kunnen anticiperen op nieuwe taken voortvloeiend uit nieuwe ambities en/of beleid t.o.v. peiljaar 2014.

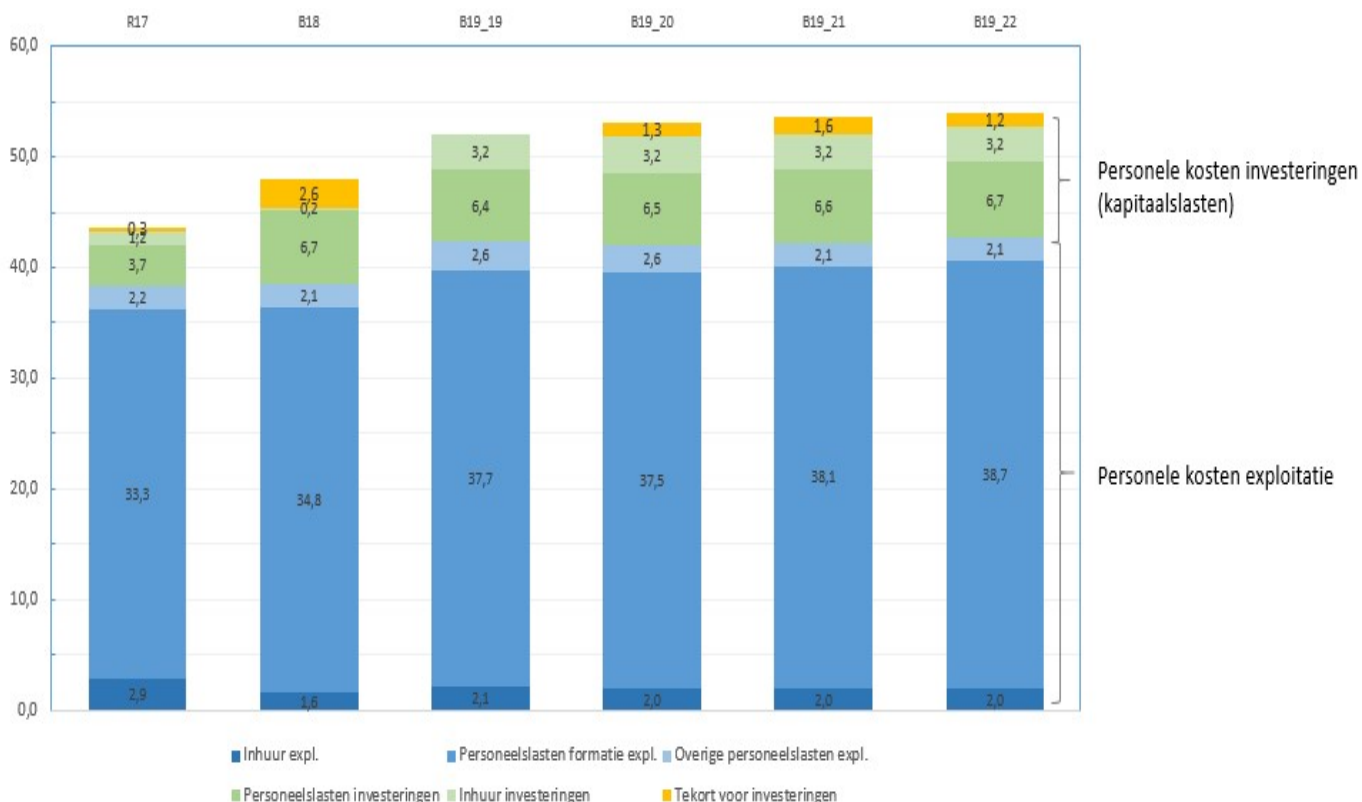
De formatietaakstelling uit de fusie heeft betrekking op een structurele jaarlijkse kostenbesparing vanaf 2021 van € 2,4 miljoen (30 fte) met betrekking tot taken en beleid anno 2014.

Ten aanzien van onze basisorganisatie (beheertaken en ondersteuning) zou je kunnen stellen dat de formatieomvang daarvan grosso modo constant is (m.u.v. nieuwe taken als gevolg van gewijzigd beleid en/of beheer⁸). Een belangrijke variabele die van invloed is op de omvang van de totale benodigde personele formatie is echter de toe- of afname van het jaarlijks investeringsvolume. De aanname die we daarbij hanteren is dat de formatiekosten gemiddeld 17,5% van onze investeringskosten bedragen⁹.

In de huidige begroting 2019 en meerjarenraming is het investeringsvolume afgevlakt op basis van de beschikbare formatie 2019. Wat dat betekent voor de personele kosten is inzichtelijk gemaakt in onderstaande figuur 2 (verticale as kosten in miljoenen, horizontale as de jaren). De onderste drie kleuren (blauw) in de kolommen betreffen formatiekosten voor de basisorganisatie (exploitatie). De bovenste drie kleuren (groen en oranje) hebben betrekking op formatie benodigd voor investeringen. De oranje blokjes geven de tekorten aan die worden voorzien.

⁸ De benodigde personele omvang ontwikkelt zich logischerwijs wel (gecontroleerd) door taakuitbreidingen, zoals Zedemuden en de Drentse Kanalen. Ook in de toekomst zullen dergelijke ontwikkelingen benodigd zijn.

⁹ Rijkswaterstaat hanteert hiervoor 18% o.b.v. hun ervaringen (bron: PPO) bij 100% UAV-GC. Wij gaan uit van gemiddeld 17,5% ondanks dat we meer zelf doen in de voorbereiding van project dan RWS/PPO.



Figuur 2. Personele kosten uitgesplitst naar investering¹⁰ en exploitatie

Wat figuur 2 laat zien is dat er in 2018 een tekort ontstond, in 2019 er grosso modo voldoende dekking is maar vanaf 2020 er weer tekorten ontstaan om onze investeringen te kunnen realiseren.

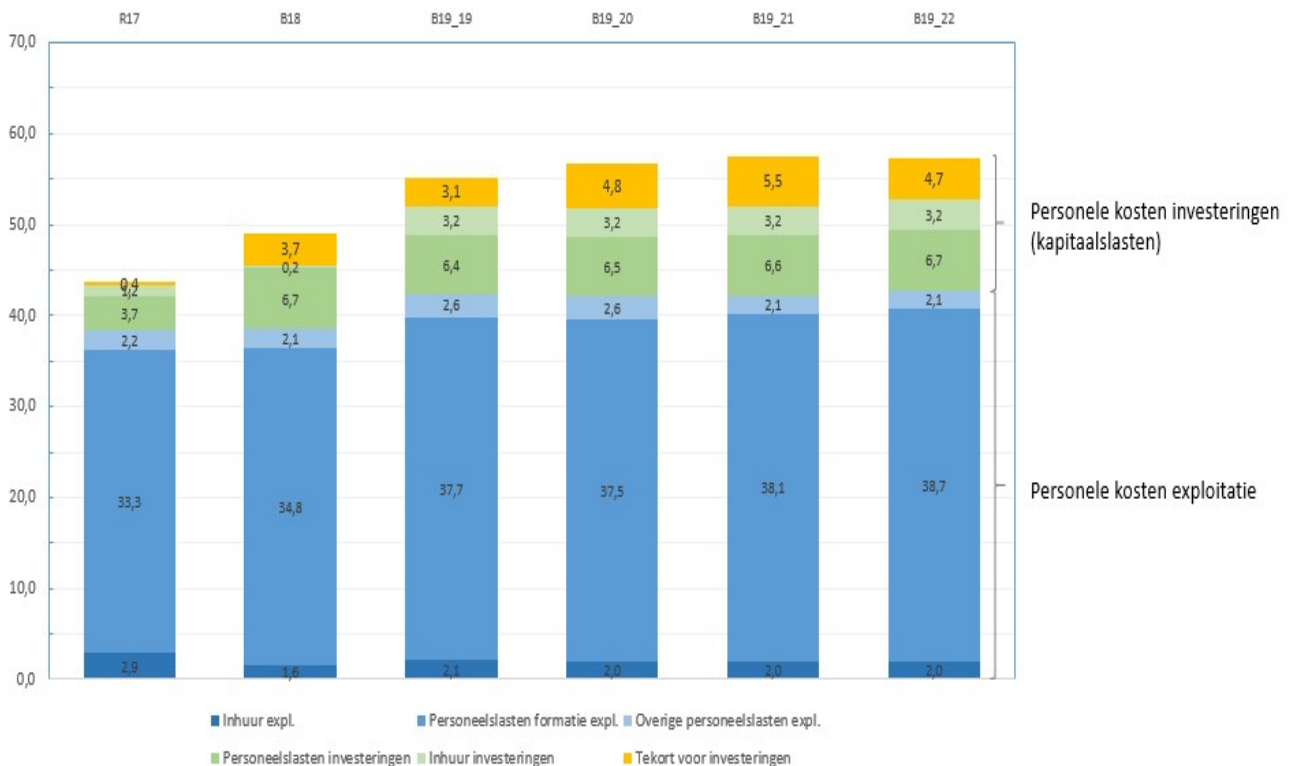
In figuur 2 zijn de tekorten (oranje) weergegeven in termen van benodigde formatietekort. Indien de formatie wordt bevroren en voor deze tekorten volledig moet worden ingehuurd worden deze kosten tot tweemaal hoger dan in figuur 2 is weergegeven. Daarnaast vraagt inhuur begeleiding vanuit de vaste formatie (kost extra capaciteit) en verdwijnt kennis uit onze organisatie.

Uitgangspunt voor de begroting 2019 is dat het investeringsvolume is afgetopt op beschikbare formatie en het uitgangspunt de formatiegroei zoveel als mogelijk te beperken (inputsturing).

In het fusieverkenningenrapport van 2015 is aangegeven dat als gevolg van voorziene autonome ontwikkelingen, nieuw beleid en/of ambities er een groei van investeringen en daarmee formatie te verwachten was.

Als we werken volgens de bedoeling en daarmee de investeringen meer in lijn brengen met de doelen (outputsturing) gaan de formatie en -kosten verder toenemen (figuur 3). Deze figuur geeft inzicht in hoeverre ambities en investeringsvoornemens gerealiseerd kunnen worden binnen de bestaande formatie.

¹⁰ Inclusief HWBP



Figuur 3. Personele kosten bij het niet afvlakken en daarmee toename investeringen¹¹.

In figuur 3 is te zien dat de tekorten (oranje) verder oplopen om de bedoelde ambities en investeringsvoornemens te kunnen realiseren. Ook hier geldt dat, indien de formatie wordt bevroren en voor deze tekorten volledig moet worden ingehuurd, deze tekorten tot tweemaal hoger worden dan in figuur 3 is weergegeven. Dit zal ook leiden tot een toename van de begeleiding van de inhuur vanuit de vaste formatie (kost extra capaciteit en kennis verdwijnt nog sneller).

De grootste variabele ten aanzien toename of afname van formatie is toe- of afname van het investeringsvolume. Het is doelmatiger die toe- of afname zoveel als mogelijk formatief op te lossen omdat kennis in huis blijft en inhuur tot hogere kosten leidt.

Ophoging van de personele bezetting is noodzakelijk om investeringen waar te maken, zowel voor het afgetopte investeringsniveau (figuur 2) als het bedoelde investeringsniveau (figuur 3). Dat rechtvaardigt dat de formatie wordt opgehoogd, immers langdurige inhuur is veel duurder dan eigen personeel.

Een toename van het investeringsvolume heeft als consequentie dat de “concerncorrectie” naar beneden zou moeten worden bijgesteld. De kapitaallasten zullen als gevolg daarvan sneller oplopen.

¹¹ Inclusief HWBP.



7. Slotbeschouwing en opgave voor 2019 richting 2025

Alles overziend laat deze notitie zien dat de kostenontwikkeling op een lager niveau ligt dan op grond van fusiedoelstellingen mag worden verwacht. Dat is inclusief de vele nieuwe taken die het waterschap er sinds de fusie heeft bijgekregen en die ook deels zijn ingepast (efficiency). Echter in 2018 is zichtbaar geworden dat de rek, om dit in de bestaande organisatie op te vangen, is verdwenen.

Als we sturen op een wijze dat de formatie niet mag groeien (formatiebeperking) gaan we onze doelen en ambities niet realiseren. Dit is in hoofdstuk 6 inzichtelijk gemaakt. Daarbij komt nog dat organisaties die op een dergelijke wijze onder druk komen te staan, oplossingen gaan zoeken in meer inhuur en/of uitbesteding, waardoor kosten oplopen, doelmatigheid afneemt en kennis wegebt. Voor onze toekomstige opgaven is het van belang kennis in huis te hebben.

Overigens is een formatiestop ook niet wat met de fusie werd beoogd. Immers de fusie beoogde een efficiency (krimp) op bestaande taken en beleid anno 2014 en die efficiency is als kostenbesparing in de meerjarenreeks reeds verdisconteert.

De opgave voor 2019 is met elkaar een afweging te maken in sturing op beperking formatie of sturing op kosten/prestaties. Daarbij is van belang te realiseren dat in de fusie is beoogd dat het waterschap 2025 stuurt op doelmatigheid door een zo optimaal mogelijke prijs/prestatie-verhouding.

Zwolle, 17 januari 2019

Bijlage 1. Formatie-uitbreiding in relatie tot nieuw taken sinds de fusie

De totale impact van nieuwe taken sinds de fusie op onze personele formatie bedraagt op basis van een voorzichtige inschatting in januari 2019 meer dan 55 fte.

A Nieuwe taken met bestuurlijk besluit formatie-uitbreiding

- Zedemuden en overdracht Drentse kanalen (4 fte)
- Privacywetgeving AVG (1fte)
- Agrarische vergunningverlening (1,5 fte)
- MBO trainees (6 fte)
- Digitale transformatie (3 fte)
- Nieuwe initiatieven beleid en strategie t.b.v. waterketen (1 fte)
- Correctie/mutaties (-3 fte)

DB/AB 12,5 fte

B Nieuwe taken met impact op vigerende formatie (peildatum januari 2019)

- Intensivering Waterketen Echten (2 fte)
- Verlagen inhuur beheer watersysteem dijken (1 fte)
- Intensivering investeringen 2019 (3,5 fte)
- Informatieveiligheid (0,5 fte)
- Klimaat actief en WOM-projecten onderzoek en advies (3 fte)
- Nieuwe normen waterveiligheid (3 fte)
- Civieltechnisch specialist assetmanagement (1 fte)

13 fte met begroting 2019
geaccordeerd structureel

- MURA intensivering en verlagen inhuur (2 fte)
- Financiële business support (1,4 fte)

3,4 fte incidenteel

- Participatiewet (6,7 fte)

€ gedekt, formatie-uitbreiding
6,7 fte nog aanvragen

- Energieneutraal 2025 / circulaire economie (2,5 fte)
- Ruimtelijke adaptatie (1 fte)
- Klimaatakkoord / Klimaat Actief (2 fte)
- Genieten van Water (0,5 fte)
- Omgevingswet (3 fte)
- DAW aanpak en subsidiëring (1,5 fte)
- In verbinding met de omgeving (stevige impact moeilijk te kwantificeren)
- Implementatie Waterschapszorg en Iboom (5 fte)
- Intensivering Assetmanagement (1,5 fte)
- Implementatie stedelijk waterbeheer (2 fte)

Meer dan 19 fte ingepast in
staande organisatie zonder
dat dit zichtbaar is gemaakt
(€ 1,5 miljoen efficiency).

De rek is er inmiddels uit om
extra nieuwe taken in te
passen.

Calamiteiten zijn geen nieuwe taak maar kunnen grote impact op de personeel capaciteit binnen de organisatie. Denk bijvoorbeeld aan de hoogwatersituaties, droogte 2019 en Echten.