Kolkstraat 27
3861 AK Nijkerk

Postbus 1000
3860 BA Nijkerk

Telefoon 14 033
www.nijkerk.eu

Handelsregister
32165156

Gemeenteraad van Nijkerk
Postbus 1000
3860 BA NIJKERK

Uw brief van		**Ons kenmerk**	1556200
Uw e-mailadres		**Bijlage**	
Datum	28 juni 2023	**Behandeld door**	C. van Hoeve & F. Haagsma
Onderwerp	Rapport BMC Benchmark organisatie	**Team**	Directie

Geachte heer, mevrouw,

Bij de behandeling van de ontwikkelagenda is aangegeven dat er een externe toets zou gaan plaatsvinden op de formatie van de gemeentelijke organisatie. Daartoe is opdracht gegeven aan BMC. In deze RIB delen wij met u de hoofdlijnen van de bevindingen zoals die door BMC zijn gedaan. In bijlage vindt u de rapportage van deze benchmark, deze wordt u samen met de kadernota aangeboden ter bespreking in de raad. De kanttekening die wij nu plaatsen is dat er nog onvoldoende tijd is geweest om het rapport grondig te analyseren en van een preciezere duiding te voorzien. Na de zomer komt er een technisch vragenuur waarin u uw vragen kunt stellen over de benchmark in aanwezigheid van de auteur van de rapportage.

Kort samengevat geeft de rapportage u een overall beeld van de situatie van de gemeente Nijkerk ten aanzien van de begrootte formatie per januari 2023. Wat duidelijk naar voren komt uit de benchmark is dat we zonder de 35 fte formatie uit de ontwikkelagenda onder het gemiddelde van de benchmark bandbreedte scoren, wanneer we de 35 fte formatie vanuit de ontwikkelagenda meerekenen, scoren we gemiddeld binnen de bandbreedte van de benchmark. Na 2025, met het wegvallen van de incidentele 1,5 mln./ 19 fte, zullen we weer onder het gemiddelde uitkomen van de bandbreedte van deze benchmark.

In de periode van april t/m juni 2023 is door BMC een onderzoek uitgevoerd naar de vraag: *wat is een passende formatie voor de taken die in Nijkerk worden uitgevoerd en hoe de formatie zich verhoudt tot andere (vergelijkbare) gemeenten?*

Om deze vraag te beantwoorden is door BMC een formatiebenchmark uitgevoerd en zijn gesprekken gevoerd met directie, leidinggevenden en medewerkers vanuit de ambtelijke organisatie. Er is uitgegaan van de begrootte formatie per 1 januari 2023. De benchmark betreft een formatie vergelijking van 11 gemeenten die qua inwonertal (rond de 50.000 inwoners), sociale structuur en centrumfunctie overeenkomen.
Andere kenmerken waarmee rekening is gehouden zijn:

- de groeiambities van de gemeente Nijkerk
- de diversiteit aan regionale partners waarmee de gemeente Nijkerk samenwerkt, mede als gevolg van de geografisch ligging. Dit legt extra druk op de formatie, zo blijkt ook uit onderzoek. Samenwerken met veel verschillende partners leidt er bijvoorbeeld toe dat meer doorloop- en coördinatietijd nodig is om met de afzonderlijke partners tot overeenstemming te komen, er meer bestuurlijke ondersteuning nodig is, etc.

In de gesprekken is dieper ingegaan op het verhaal achter de cijfers. Er is ingegaan op de ambities en de verwachtingen van de organisatie ten aanzien van de kwaliteit van dienstverlening, de inrichting van werkprocessen, achterstanden in werkzaamheden, ICT ondersteuning, ziekteverzuim et cetera. Allemaal factoren die kunnen verklaren waarom een organisatieonderdeel meer of minder formatie nodig heeft in vergelijking met andere gemeenten.

- Uit de benchmark komt naar voren dat de formatie waarmee de gemeente Nijkerk in de afgelopen jaren heeft gewerkt beduidend kleiner is dan gemiddeld: per 1 januari 2022 was dat 287 fte en per 1 januari 2023 302 fte. Dit komt overeen met 6,7 fte per 1000 inwoners tegen gemiddeld 7,3 fte per 1.000 inwoners in de referentiegemeenten. Ook als we rekening houden met verschillen in inhuur en uitbesteding blijkt dat, hoewel het verschil kleiner is geworden, de gemeente Nijkerk nog steeds werkt met een formatie die kleiner is dan gemiddeld.
- Ter verduidelijking van het begrip bandbreedte dat gebruikt wordt in het rapport: de kleuren wit en geel zijn de gemiddelden van deze benchmark. Gezien de complexiteit van de vraagstukken die in de volle breedte op ons af zullen komen geven wij u mee dat de score ‘oranje’ nodig is om adequaat te kunnen anticiperen en acteren.
- Met de extra capaciteit, die per januari 2023 beschikbaar is gesteld in het kader van de ontwikkelagenda, loopt de gemeente qua formatie weer in de pas met andere gemeenten. Het gaat om de 16 fte structurele formatie en 19 fte incidenteel voor de jaren 2023, 2024 en 2025. Weliswaar komt de totale formatie in 2023, 2024 en 2025 daarmee iets boven gemiddeld, binnen de bandbreedte uit, maar dit is ook niet verwonderlijk gezien de ontwikkelopgave waar de organisatie voor staat. Dit vraagt tijdelijk om extra inspanning om het fundament te verstevigen en eventuele achterstanden weg te werken. Binnen de ontwikkelagenda is hiervoor dus (tijdelijke) formatie gereserveerd. De overige formatie betreft structurele formatie voor de uitvoering van reguliere werkzaamheden.
- Op korte termijn is structurele uitbreiding van de formatie naar ons oordeel dan ook niet direct noodzakelijk. Op de korte termijn gaat het vooral om het op orde brengen van het fundament. Het gaat hierbij onder andere om: het scheppen van helderheid in taken, rollen en verantwoordelijkheden, projectmatig en procesmatig werken, en strategische personeelsplanning.

- Zonder de 35 fte formatie uit de ontwikkelagenda scoren we onder het gemiddelde van de bandbreedte, wanneer we de 35 fte formatie vanuit de ontwikkelagenda meerekenen, scoren we juist gemiddeld binnen de bandbreedte van de benchmark. Na 2025, met het wegvallen van de incidentele 1,5 mln/ 19 fte. Zullen we weer onder het gemiddelde uitkomen van de bandbreedte van deze benchmark.
- In 2025 komen wij met een doorkijk voor de jaren daarna die de groeiambities van de gemeente zal vertalen naar de ontwikkeling van de organisatie. Daarmee sorteren wij tijdig voor op het aflopen van de incidentele middelen vanuit de ontwikkelagenda eind 2025.
- Op de middellange termijn daarentegen is wel uitbreiding dan wel andere formatie nodig, onder andere als gevolg van de woningbouwopgave en daarmee de groei van de bevolking. Deze groei brengt extra werk met zich mee. Meer inwoners betekent immers ook meer paspoortaanvragen, vergunningaanvragen, klachten, meldingen, handhavingsverzoeken, et cetera. Daarnaast zal (tijdelijk) extra capaciteit nodig zijn, met name bij de teams Projecten & Processen en Vakspecialisten & Planvorming, om alle plannen op te zetten, uit te voeren en te begeleiden. Ook nieuwe taken zoals de invoering van de Omgevingswet en de energietransitie hebben een (forse) impact op de formatie.
- Hoeveel extra formatie hiervoor exact nodig is, is op dit moment lastig te bepalen en zal mede afhangen van de (nog te maken) keuzes en prioriteitstelling. Blijft de gemeente werken zoals op dit moment wordt gewerkt dan is (tot 2030) structureel tussen de 20 en de 25 fte extra nodig om de groei van de bevolking te kunnen faciliteren. Daar komt dan nog bovenop de benodigde capaciteit voor nieuwe taken (o.a. Omgevingswet, Energietransitie). Zet de gemeente nadrukkelijk in op doorontwikkeling van de ambtelijke organisatie, dan is minder formatie nodig. De kost gaat hierbij wel voor de baat uit. Organisatieontwikkeling zal immers leiden tot meer werk en meer tijd vragen van managers en medewerkers. Met de ontwikkelagenda is hiervoor tijd en budget gereserveerd en heeft de gemeente een goede stap gezet richting toekomstbestendige formatie.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Nijkerk,

de secretaris,	de burgemeester,
de heer drs. J.G. de Jager	de heer mr. drs. G.D. Renkema