

ALGEMEEN BESTUUR

ONDERWERP
Vitaal ZZL 2027

PROGRAMMA
Financiën, organisatie en informatie

PORTEFEUILLEHOUDER
J. Lodders

Het Algemeen Bestuur besluit

1. In 2027 een aantal functies in de organisatie structureel uit te breiden.
2. Vanaf 2027 goed werkgeverschap verder te versterken.
3. De Begroting 2027 en Meerjarenraming 2028-2031 structureel te verhogen met € 0,6 miljoen voor capaciteit en € 0,2 miljoen voor goed werkgeverschap.

Korte samenvatting

In september 2024 heeft het AB besloten om de organisatie in de komende jaren gecontroleerd en tijdig te laten meegroeien zodat de organisatie goed in staat blijft de waterschapstaak ook in de toekomst te kunnen blijven uitvoeren. Deze groei en verandering sturen we op basis van het Ontwikkelkompas Zuiderzeeland dat in 2025 is vastgesteld door het college.

Taakuitbreidingen worden via (beleids)keuzes voorgelegd aan het AB. Daarnaast moet ook de 'indirecte arbeid' gecontroleerd en tijdig meegroeien om de veranderende taak te kunnen blijven faciliteren. Elk jaar wordt, in het kader van 'Vitaal Zuiderzeeland', opnieuw gekeken wat nodig is voor het op sterkte houden van de organisatie. Het gaat dan specifiek over de indirecte arbeid en goed werkgeverschap. Zo ook dit jaar. Het college stelt daarom voor om in 2027 de organisatie op een aantal functies uit te breiden en het budget gekoppeld aan goed werkgeverschap te verhogen.

Relevante kaders

Kaders systematiek werken met loonsom (AB december 2020)
OntwikkelKompas waterschap Zuiderzeeland (AB september 2025)
Bestuursprogramma: Verbinden en koers houden
Waterbeheerprogramma 2022-2027
Watervisie. Met water werken aan de leefomgeving.
Koers naar de toekomst. Eindpublicatie visietraject ZZL2045

Lelystad, 26 juni 2026

het college van Dijkgraaf en Heemraden,

de secretaris-directeur,
ing. W. Slob MSc.

de dijkgraaf,
ir. H.C. Klavers.

Aanleiding

In september 2024 heeft het AB besloten om de organisatie in de komende jaren gecontroleerd en tijdig te laten meegroeien zodat de organisatie goed in staat blijft de waterschapstaak ook in de toekomst te kunnen blijven uitvoeren. Deze groei en verandering sturen we op basis van het Ontwikkelkompas Zuiderzeeland dat in 2025 is vastgesteld door het college. Daarbij is afgesproken om elk jaar, in het kader van 'Vitaal Zuiderzeeland', opnieuw te kijken wat nodig is voor het op sterkte houden van de organisatie.

Het gaat dan specifiek over:

- indirecte arbeid
- goed werkgeverschap

Kaders systematiek werken met loonsom

Voor wat betreft de indirecte arbeid zijn de afspraken uit 'Kaders systematiek werken met loonsom' relevant. De bedoeling van werken met loonsom is een doelmatige, toekomstgerichte en efficiënte inzet van arbeid. Hierin is afgesproken om indirecte arbeid niet automatisch mee te begroten, maar pas te begroten wanneer de noodzaak in de praktijk blijkt.

Wanneer een beleidsvoorstel aan het AB wordt voorgelegd wordt alleen de extra benodigde inzet van de directe arbeid in het voorstel opgenomen. Onder directe arbeid verstaan we de inzet van medewerkers om de taak waarover het gaat uit te voeren. Onder indirecte arbeid verstaan we de werkzaamheden die hieruit voortkomen doordat de medewerkers die de taak uitvoeren ook gebruik maken van andere collega's. Bijvoorbeeld voor het administreren van de facturen, gebruik maken van de catering, juridisch advies of inkoop. Maar het kan ook gaan om het vragen van input aan de opzichters bij gebiedsprocessen of in vergunningstrajecten. Vanuit het uitgangspunt prudent begroten worden de consequenties van het beleidsvoorstel voor de indirecte arbeid niet meegenomen. Echter, wanneer de optelsom van de consequenties voor de indirecte arbeid van zodanige omvang is dat het niet meer binnen de beschikbare capaciteit kan worden opgevangen, wordt dit in een apart voorstel beschreven en aan het AB voorgelegd. Dit zorgt ervoor dat de meest efficiënte werkwijze en integrale oplossing hiervoor wordt gekozen.

Kaders goed werkgeverschap

In 2024 heeft het AB, via het voorstel Vitaal Zuiderzeeland 2025, ingestemd met het verstevigen en borgen van goed werkgeverschap. Hieronder wordt verstaan dat wordt gezorgd voor een veilige, gezonde, aantrekkelijke en inclusieve werkomgeving waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen, duurzaam inzetbaar zijn en gelijke kansen krijgen.

Beoogd effect

Een vitale en veerkrachtige organisatie die goed in staat blijft de waterschapstaak ook in de toekomst te kunnen blijven uitvoeren.

Onderbouwing beslispunten

1.1 Als waterschap moeten we vitaal zijn en vooral blijven om te kunnen meebewegen met de veranderingen in onze omgeving en taak.

Dit geldt voor de volle breedte van het waterschapswerk. Taakuitbreidingen worden via (beleids)keuzes voorgelegd aan het AB. Met het voorstel Vitaal Zuiderzeeland groeit de 'indirecte arbeid' gecontroleerd mee, zodat de veranderende taak goed ondersteund blijft.

1.2 De optelsom van ontwikkelingen, autonome groei en beleidskeuzes leidt ertoe dat de organisatie op een aantal functies mee moet groeien.

Conform de afspraken in 'systematiek werken met loonsom' worden taakuitbreidingen of veranderingen in de taak aan het AB voorgelegd inclusief de consequenties voor de loonsom. Hierin wordt alleen de directe arbeid van deze veranderingen opgenomen. Echter, de optelsom van een aantal veranderingen samen kan ertoe leiden dat de benodigde inzet van indirecte arbeid (bijvoorbeeld advies en ondersteuning) groter wordt.

- 1.3 Het Ontwikkelkompas is in 2025 vastgesteld door het college van D&H en gedeeld met het AB.** Het Ontwikkelkompas vormt de basis voor het organisatieprogramma, vergelijkbaar met de wijze waarop de Watervisie richting geeft aan het waterbeheerprogramma. Met het Ontwikkelkompas geven we sturing aan de ontwikkeling van de organisatie en aan alle aspecten die nodig zijn om de bestuurlijke doelen en afspraken uit het waterbeheerprogramma ook de komende jaren te kunnen blijven realiseren. Het Ontwikkelkompas helpt daarbij te beoordelen of de organisatie voldoende is toegerust om deze doelen en afspraken uit te voeren. Met Vitaal Zuiderzeeland wordt de capaciteit voor de indirecte arbeid hierop afgestemd.
- 1.4 Met dit voorstel wordt de organisatie in 2027 op een aantal functies structureel uitgebreid om de opgaven blijvend te kunnen uitvoeren.** Het gaat om uitbreiding van de crediteurenadministratie, doordat het aantal facturen de afgelopen jaren aanzienlijk is gestegen en doordat wet- en regelgeving de tijdsinzet per factuur heeft doen toenemen. Door toenemende eisen vanuit wet- en regelgeving wordt risicomanagement geborgd door de implementatie van EnterpriseRiskManagement (ERM). Om in alle processen risicogericht denken toe te voegen, is extra inspanning nodig. Daarnaast vragen de VIC uitkomsten dat er versterkt moet worden op het gebied van inkoop en contracten. Door personele groei van de afgelopen jaren is er onderzoek gedaan naar de span of attention van afdeling- en teammanagement. Op basis van deze bevindingen is uitbreiding noodzakelijk om de taken en verantwoordelijkheden van afdelingsmanagers en teammanagers uit te kunnen voeren.
- 2.1 De groei van het personeelsbestand leidt ook tot hogere kosten voor goed werkgeverschap.** De budgetten voor arbo en preventie zijn hierop de afgelopen jaren niet meegegroeid. De kosten zijn wel toegenomen. Daarnaast zien we dat in toenemende mate gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden tot vitaliteit en persoonlijke ontwikkeling. De werving en selectiekosten zijn de afgelopen jaren toegenomen, maar nu gestabiliseerd door de inzet van een eigen recruiter. Door de totale omvang van vacatures en schaarste op de arbeidsmarkt, is nog een klein tekort aanwezig op dit budget.
- 3.1 Dit betekent dat de loonsom structureel met € 0,8 miljoen wordt verhoogd.** Het gaat hierbij om € 0,6 miljoen aan salariskosten van de aanvullende capaciteit om de groei van de indirecte arbeid in te vullen en € 0,2 miljoen aan kosten voor goed werkgeverschap (vitaliteit, PBB, werving en selectie en arbo gerelateerde kosten).

Alternatief

Het voorstel is in lijn met en noodzakelijk voor het uitvoeren van de Begroting 2027 en Meerjarenraming 2028-2031 zoals beschreven in de Kadernota 2027-2031. Indien ervoor gekozen wordt om de organisatie, hier specifiek de indirecte arbeid, niet mee te laten groeien conform dit voorstel zullen er keuzes moeten worden gemaakt in de taken en reeds vastgestelde ambitieniveaus.

Risico's en kanttekeningen

Conform afspraak wordt jaarlijks gekeken naar de noodzaak van uitbreiding van indirecte arbeid en het verstevigen van goed werkgeverschap en indien nodig wordt een voorstel voorgelegd.

Financiën en capaciteit

Het structureel benodigde loonsombudget vanaf 2027 betreft € 800.000. Hiervan is € 600.000 indirecte arbeid en € 200.000 goed werkgeverschap. Dit komt overeen met de inschattingen uit de Kadernota 2027-2031.

Het loonsombudget is als volgt verdeeld over de programma's.

Programma (bedragen € * 1.000)	2027 e.v.
Bestuur en omgeving	-
Waterveiligheid	-
Voldoende en gezond water	-
Schoon, gezuiverd afvalwater	-
Financiën, organisatie en informatie	800
Totaal	800

Voor wat betreft de invulling van de functies op teammanagementniveau, wordt de exacte invulling op afdelingsniveau en daarmee de impact op programmaniveau nog bepaald. Tot die tijd wordt de loonsom centraal geplaatst bij programma Financiën, organisatie en informatie. Zodra de invulling bekend is, wordt de verdeling over de programma's heen zo nodig aangepast en via de reguliere P&C verwerkt. Dat wil zeggen structureel in het begrotingsproces van 2028 – 2032 en voor de rechtmatigheid (verschuiving tussen de programma's) in 2027 via een begrotingswijziging aan het einde van dat jaar.

Begrotingswijziging

Geen.

Communicatie

Geen.

Bijlagen

Geen.