Zienswijze Integraal WDW-plan en begrotingswijziging 2023

Geacht Bestuur,

U heeft gevraagd naar onze zienswijze op het integrale WDW-plan en de wijziging van de technische (ontwerp)begroting 2023 die hiermee gepaard gaat.
Eerder heeft U het jaarverslag 2021, de ontwerpbegroting 2023 en de begrotingswijziging 2022 ter zienswijze aan de gemeenteraden van Druten en Wijchen aangeboden.
7 juli 2022 hebben de gemeenteraden deze zienswijze vastgesteld.

Voorliggende zienswijze betreft de zienswijze op de wijziging van de (technische) begroting 2023 van de WDW. De zienswijze is gebaseerd op het integrale WDW-plan.
Dit plan is als bijlage meegenomen.
Het plan is d.d. 21 juni 2022 aan de gemeenteraden toegelicht tijdens een gezamenlijke informatieavond voor beide gemeenteraden. Daarbij heeft U aangegeven dat in september 2022 nog een informatieavond zal worden georganiseerd.
Ditmaal voor de gemeenteraad van Druten (26/9) en Wijchen (27/9) afzonderlijk.

Achtergrond.
De WDW is in mei 2018 opgestart en komt vanuit een basis op orde situatie langzamerhand in een doorontwikkelingsfase, waarbij aannames uit 2018 aan 'finetuning' toe zijn. Daarnaast heeft de WDW, vanaf 2020, gewerkt in omstandigheden (Covid Lock-downs, hybride werken en ziekteverzuim), die niet bevorderlijk zijn geweest. Met vereende inspanning is getracht de dienstverlening op peil te houden en te verbeteren.

Met succes, de WDW is er in geslaagd ruim uitvoering te gegeven aan beide coalitieakkoorden. Op effectieve wijze zijn inwoners en ondernemers geholpen bij het aangaan van uitdagingen in het kader van de Coronapandemie. Vergaande beleids- en systeemharmonisaties hebben gezorgd voor meer efficiëntie. Versterking van de bestuurskracht, heeft ertoe geleid dat onze standpunten steviger naar voren komen. In beide gemeenten wordt de woningmarkt aangejaagd en worden Oekraïense vluchtelingen op humane wijze opgevangen, zodat zij hun leven weer voorzichtig op kunnen pakken.

Dit heeft echter ook een zware wissel getrokken op de organisatie.
In de eerder toegezonden stukken, meer concreet het Jaarverslag 2021, de Ontwerpbegroting 2023 en het integraal WDW-plan, wordt melding gemaakt van een aantal knelpunten in de WDW-organisatie. De knelpunten liggen vooral op aspecten als: formatie, organisatie en ontwikkeling en IT en informatievoorziening.

Achtereenvolgens gaan wij in deze zienswijze in op:
1. Korte samenvatting van de meerjarige financiële uitzetting.
2. Bondige vergelijking met referentiegemeenten.
3. Monitoring van de WDW.

1. Korte samenvatting van de meerjarige financiële uitzetting.
In een aantal tabellen heeft U als WDW-bestuur, de financiële gevolgen van het Integrale Plan WDW weergegeven.

Samengevat voor 2023 en verder, komt dit op het volgende neer.

	kosten structureel	kosten incidenteel
Formatie, extra capaciteit	€ 1.224.250	€ 523.750
Opleidingsplan	€ 300.000	€ 0
Informatiebeleidsplan 2023	€ 160.000	€ 210.000
Organisatieontwikkeling - en inrichting	€ -60.000	€ 275.000
Invulling taakstelling	€ -2.500	€ 66.500
Totaal Integraal plan WDW	**€ 1.621.750**	**€ 1.075.250**

De meerjarige ICT-investeringen fluctueren door de jaren. Dit ziet er als volgt uit.

	2023	2024	2025	2026
-Informatisering (software)	€ 110.000	€ 214.500	€ 237.000	€ 267.000
-Personeel	€ 50.000	€ 150.000	€ 240.000	€ 295.000
Totaal structureel	€ 160.000	€ 364.500	€ 477.000	€ 562.000
Totaal incidenteel	€ 210.000	€ 105.000	€ 55.000	€ 30.000
Totaal Informatie beleidsplan	€ 370.000	€ 469.500	€ 532.000	€ 592.000

Daarmee is het totale meerjarige kostenbeeld van dit integrale WDW-plan als volgt.

WDW	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
structureel	€ 1.621.750	€ 1.826.250	€ 1.938.750	€ 2.023.750
Incidenteel	€ 1.075.250	€ 105.000	€ 55.000	€ 30.000

A. Organisatie

U geeft aan de organisatieontwikkeling op punten iets te temperen in 2022. Dit, omdat de doorontwikkeling van de organisatie voortvloeit uit eigen ambities en de vluchtelingenopvang (Oekraïne en COA) wederom veel van de organisatie vraagt.
De doorontwikkeling wordt daarentegen in 2023 onverminderd voortgezet.

Daarbij geeft U aan, dat zelforganisatie de koers blijft en dat, wanneer blijkt dat niet alle teams hiertoe in staat zijn, extra sturing wordt ingericht.
En dat U de organisatieontwikkeling de komende jaren vooral richt op:
- Projectmatig en opgavegestuurd werken.
- Versterking van de arbeidsmarktbenadering.
- Afstemming tussen de colleges, MT en bestuur in het kader van harmonisatie.

B. Opleidingsplan en -budget

U geeft aan het opleidingsbudget de komende jaren te willen verhogen. Als argumentatie daarvoor brengt U naar voren:
- Dat de WDW in een krappe arbeidsmarkt een aantrekkelijke werkgever moet zijn.
- Dat de WDW voor ambitieuze medewerkers interessant moet blijven.
- Dat de WDW adequaat moet kunnen blijven inspelen op de competenties die de veranderende samenleving vraagt.

U geeft daarbij aan dat het huidige budget (1% van de loonsom) niet toereikend meer is. Daarbij wordt een vergelijking gemaakt met andere sectoren: 3%[1] van de opleidingskosten in het bedrijfsleven, rond de 2,5% bij provincies en waterschappen en bij gemeenten ongeveer 1,7%[2].

C. Informatievoorziening en ICT

U geeft aan de informatievoorziening en ICT op acht thema's te willen versterken, namelijk:
1. Versterken van burgerparticipatie door middel van ICT.
2. Versterken van digitale dienstverlening door middel van ICT.
3. Digitaler samenwerken met behulp van ICT.
4. Data gedreven werken in de beleidsontwikkeling.
5. ICT-voorzieningen te verbeteren naar een eigentijds beeld.
6. Doorontwikkelen van de informatiehuishouding.
7. De organisatie inrichten en voorbereiden op toenemende technologische ontwikkeling.
8. Verbeteren van informatiebeveiliging & privacy, mede op basis van het rekenkameronderzoek in Wijchen.

[1] Percentage van de loonsom.
[2] Benchmark A&O fonds 2019.

Op basis van de ICT-benchmark gemeenten 2021[3], geeft U daarbij aan, dat de ICT kosten flink gestegen zijn de laatste jaren. Deze trend is al meerdere jaren zichtbaar en zet zich de komende jaren voort. In vergelijking met deze benchmark loopt de WDW achter bij deze trend. Dit brengt risico's met zich mee.
De ICT investeringen in het integrale WDW-plan, trekken dit recht (van €90 naar €95 per inwoner). Voor de meerjarige kostenontwikkeling wordt bij de benchmark aangesloten.

D. Formatie
In de stukken geeft U aan dat de omvang van de formatie vanaf de start van de WDW redelijk constant is gebleven[4], op enkele uitbreidingen na als gevolg van de versnelling van de woningbouw.
Dit is ook in de WDW-begrotingen van de afgelopen jaren opgenomen en als WDW-bestuur heeft U besloten destijds niet te komen met een uitzetting.
Bovenliggende reden daarvoor was de financiële situatie in de gemeenten.

Ondertussen ziet U een aantal knelpunten ontstaan in de organisatie, zoals:
1. Een aantal maatschappelijke ontwikkelingen die leiden tot verhoogde inzet op een aantal specifieke gebieden zoals handhaving, veiligheid, externe publieke communicatie en verhoogde aanvragen in het sociaal domein
2. Een krappe arbeidsmarkt, waardoor de WDW er moeizaam in slaagt een aantal vacatures in te vullen op specifieke plekken in de organisatie. Dit leidt op zijn beurt tot een verhoogde inhuur van personeel en zet druk op de bestaande personeelsbudgetten.
3. Een krappe formatie die, gegeven de bestuurlijke ambities van twee gemeenten én de ambitie van professionalisering van de organisatie én efficiencykwesties als gevolg van het bedienen van twee besturen, wordt geconfronteerd met een hoge werkdruk. Dit, met een risico op oververhitting. Een verhoogd ziekteverzuim (8,2% over het eerste kwartaal 2022) geeft daar blijk van volgens rapportages van de bedrijfsarts.
4. Op een aantal punten gaat dit ten koste van rollen van medewerkers, die los staan van hun primaire functie. We noemen hier rollen in de ARBO-organisatie, rollen binnen de OR en rollen op het gebied van de kwaliteit van communicatie (taalcoaches). In een aantal gevallen betekent dit risico's op wettelijke verplichtingen.

2. Bondige vergelijking met referentiegemeenten[5]
Kijken we naar andere gemeenten in Nederland, dan zien we de in meer of mindere mate dezelfde worsteling met hierboven genoemde knelpunt in de formatie.

Kijken we op hoofdlijn naar enige kerncijfers van de WDW in vergelijking met referentiegemeenten[6], dan valt het volgende op.

	WDW	Referentiegemeenten
Bezetting (in fte/1.000 inwoners)	6,5	7,9
Verhouding inhuur versus vast personeel (in % euro)	22	17
Begrote opleidingskosten per medewerker (in euro)	638	1.063
Gemiddeld ziekteverzuim 2021 (in %)	6,8	5,8
ICT kosten[7] (in euro/inwoner) huidig	90	95

[3] ICT benchmarkmonitor gemeenten 2021 M&I.
[4] Behoudens formatie in het kader van wettelijke ontwikkelingen, CAO en formatie waarvoor direct dekking is meegekomen via (rijks)uitkeringen.
[5] Referentiegemeenten: gemiddeld voor gemeenten tussen 50.000-100.000 inwoners.
[6] Op basis van de A&O personeelsmonitor 2021. Dit wordt nog verder voor de Raden uitgewerkt.
[7] Over boekjaar 2020 in alle gemeenten volgens ICT benchmarkmonitor gemeenten 2021 M&I en geïndexeerd naar 2022.

Uit de tabel blijkt, dat de WDW in vergelijking met de referentiegemeenten:
1. Mager qua bezetting is.
2. Beduidend meer inhuurt.
3. Minder opleidingsbudget heeft.
4. Een hoger ziekteverzuim kent.
5. Achterloopt bij de investeringen in ICT.

Deze benchmark gegevens lopen in lijn met de argumentatie in het integraal WDW-plan, zoals samengevat in deze zienswijze onder 1.

De gemeenteraad stemt daarmee in met de financiële uitzetting, die voortkomt uit dit plan.

Voor het Integrale WDW-Plan is geen dekking opgenomen in de gemeentelijke begrotingen. De uitzetting voor de beide gemeenten is opgenomen in de volgende tabel.

	2023	**2024**	**2025**	**2026**
WDW structureel	€ 1.621.750	€ 1.826.250	€ 1.938.750	€ 2.023.750
WDW Incidenteel	€ 1.075.250	€ 105.000	€ 55.000	€ 30.000
Wijchen structureel	€ 1.050.890	€ 1.183.410	€ 1.256.310	€ 1.311.390
Wijchen incidenteel	€ 696.760	€ 68.040	€ 35.640	€ 19.440
Druten structureel	€ 570.860	€ 642.840	€ 682.440	€ 712.360
Druten incidenteel	€ 378.490	€ 36.960	€ 19.360	€ 10.560

3. Monitoring van de WDW

Met de gemeenteraden is destijds afgesproken om de prestaties van de WDW te volgen op met name de kwaliteit van dienstverlening en de regionale bestuurskracht.

De kwaliteit van dienstverlening wordt om het jaar via objectief onderzoek gemeten en in een rapportage aan de gemeenteraden voorgelegd.
Met het kwaliteitspanel van de gemeenteraden van Druten en Wijchen zijn over deze indicatoren nadere afspraken gemaakt.

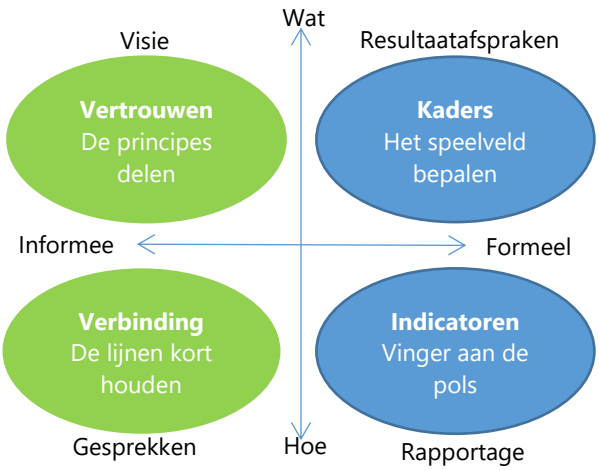
Daarmee vullen de Gemeenteraden hun controlerende rol vanuit een formele gedachte.

Daarnaast worden er tweemaal per jaar informatieavonden georganiseerd voor de gemeenteraden. Achtergrond hiervan is om verbinding te houden met het reilen en zeilen binnen de WDW en voeling te houden met relevante thema's die spelen binnen de organisatie en de organisatieontwikkeling.

Vanuit verschillende raadsfracties is tijdens de behandeling van de Perspectiefnota aangegeven de WDW kritisch te willen blijven volgen.
De investering die met dit integrale WDW-plan gepaard gaat, versterkt deze wens.

Dit, niet vanuit een formele gedachte van controle alleen, maar vooral ook vanuit een informele gedachte van verbinding houden met de WDW en deelgenoot zijn en blijven. Daarmee kan het vertrouwen in de WDW verder groeien.

Deze gedachte is als volgt visueel gemaakt.



We verzoeken het bestuur dan ook de informatieavonden interactiever en meer informerend vorm te geven.

Daarmee bedoelen wij om:

1. Meer ruimte te bieden voor vragen vanuit de gemeenteraad en meer discussie gedurende de informatieavonden mogelijk te maken.
2. De informatieavonden uit te breiden met meer informatie over belangrijke thema's die binnen de WDW spelen.

   Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan:
   a. Ziekteverzuim en –beleid,
   b. IT-ontwikkeling,
   c. Arbeidsmarkt en –beleid,
   d. Financiën en voortgang van de taakstelling van de WDW,
   e. Regionale inkoop
   f. Zelforganisatie als organisatieconcept.