

Raadsvergadering d.d. : 26 september 2024

Afdeling : Beheer Ruimte en Organisatie

Portefeuillehouder : Burgemeester A. Callewaert - de Groot

Onderwerp : Uitbreiding formatie ambtelijke organisatie

Betreffend onderdeel : Taakveld 0 "Bestuur en ondersteuning"
programmabegroting

Samenvatting

In de perspectievennota 2025-2028 is een voorstel gedaan voor extra middelen voor personele uitbreiding. Dit raadsvoorstel bevat de onderbouwing van de uitbreiding van de formatie met 12 fte, verspreid over de hele organisatie. Het doel is om de extra werkdruk in de organisatie op te vangen als gevolg van de schaa sprong van de regio, administratieve druk vanuit wetgeving, externe ontwikkelingen vanuit Europa en maatschappelijke trends.

Inleiding

Bergeijk staat voor leefbare dorpen, een vitaal buitengebied, een sterke economische structuur en een goede dienstverlening. Als bestuur staan we dicht bij onze inwoners. De gemeenteraad, het college en ambtelijke organisatie zorgen er samen voor dat we de goede dingen doen voor Bergeijk en dat we onze inwoners zo goed mogelijk van dienst zijn. We zijn een organisatie met zeer betrokken en loyale medewerkers die zich hier dagelijks voor inzetten en waar we zuinig op zijn.

Het afgelopen jaar constateren wij dat er (nieuwe) ontwikkelingen zijn die we niet meer met de bestaande formatie op kunnen vangen:

- I. Regio: de schaa sprong van de Brainportregio is (al) in volle gang.
- II. Landelijk: de administratieve druk vanuit wet- en regelgeving (bijv. Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer (Wmebv), verantwoording inzet van middelen) blijft toenemen.
- III. Europa: de druk op huisvesting vluchtelingen, hoge inflatie en prijsstijgingen, wetgeving is na januari 2022 toegenomen (o.a. door de oorlog Oekraïne).

De maatschappelijke trends van vergrijzing, krappe arbeidsmarkt en digitalisering zetten zich ook door. Datzelfde geldt zeker ook voor de gevolgen van klimaatverandering. Dit alles heeft impact op de werkdruk van onze medewerkers.

In de perspectievennota 2025-2028 is een voorstel gedaan voor extra middelen voor personele uitbreiding. Dit is toegelicht door de gemeentesecretaris in een raadsinformatiebijeenkomst op 6 juni 2024. De perspectievennota is op 4 juli 2024 vastgesteld. Bij de behandeling is door de portefeuillehouder toegezegd dat de formatie-uitbreiding wordt onderbouwd in een raadsvoorstel voor de raad van september 2024.

Advies

1. In te stemmen met de uitbreiding van ambtelijke formatie met 12 fte, zoals opgenomen in de perspectievennota 2025-2028.
2. De extra structurele lasten vanaf 2025 van € 980.000 voor personele kosten te verwerken middels een begrotingswijziging.
3. Nu al gaan werven en eventuele extra personele lasten voor 2024 te verantwoorden in de slotwijziging 2024.

Beoogd effect

Een organisatie in balans, met voldoende personele capaciteit voor goede dienstverlening aan de inwoners van Bergeijk. Waarbij de werkdruk opgevangen wordt die ontstaat vanuit de schaa sprong van de regio, veranderende wet- en regelgeving, externe ontwikkelingen vanuit Europa en maatschappelijke trends. Bij positief besluit over dit raadsvoorstel start de werving zo snel mogelijk.

Argumenten

1.1 De 'externe schaa sprong' van de regio maakt een 'interne schaa sprong' noodzakelijk.

De schaa sprong, de snelle groei van de regio, is al in volle gang. Waar in Bergeijk gemiddeld 60 woningen per jaar gerealiseerd werden, zijn dat nu meer dan 100 woningen per jaar. Gezien de woningbehoefte zal dit naar verwachting stijgen naar gemiddeld 125 woningen per jaar en in de loop der jaren mogelijk nog hoger. In de voorkeursrichting Ontwikkelstrategie De Kempen wordt een bandbreedte voorgesteld van 1.750 tot 3.000 extra woningen in 2040. De bovenste bandbreedte (maximale ambitie) betekent een groei van ca. 200 woningen per jaar. Ook met een lagere ambitie groeit Bergeijk in 10 jaar met zeker 1.250 woningen, ongeveer 2.600 inwoners. Dat is vergelijkbaar met de kern Riethoven. Een dergelijke groei betekent ook extra (maatschappelijke) voorzieningen en infrastructuur. Ook neemt vraag naar gemeentelijke dienstverlening op alle thema's toe.

1.3 Er is versterking nodig van de hele keten voor het realiseren van woningen, infra en voorzieningen en dienstverlening van de gemeente.

Om alleen al de groei aan woningen en fysieke voorzieningen te faciliteren, is versterking nodig van de hele keten. Meer bouwen betekent meer omgevingsplannen (RO-medewerkers). Daarvoor worden meer vergunningen verleend (vergunningverleners), toezicht gehouden op de uitvoering (toezichthouders) en de openbare ruimte moet worden ingericht (projectleiders civiel). Deze medewerkers geven tijdens het proces al adviezen aan RO, evenals de adviseurs Financiën, Juridische zaken en Communicatie. Zij hebben ook eigen werkzaamheden in de projectcommunicatie, participatie, contracten, aanbestedingen en bezwaren. De specialisten moeten zich zo veel mogelijk kunnen focussen op hun kerntaken, administratieve taken worden elders belegd (administratieve medewerkers). Deze extra medewerkers worden geworven, getraind, ontvangen salaris, etc. (HR-medewerkers).

Dit is slechts één voorbeeld gericht op de extra woningbouw. Deze ketendoorwerking geldt bijvoorbeeld ook voor het sociaal domein. Extra inwoners en dienstverlening zorgen ook hier voor vraag naar extra capaciteit in de gehele keten. Vergrijzing en nieuwkomers zorgen voor extra uitdagingen voor de gemeente (Wmo aanvragen, ondersteuning, voorzieningen, onderwijs, zorg, subsidies, etc.). Door de hogere inflatie en stijgende prijzen is de aandacht voor armoede en preventie nog belangrijker geworden. Bij RO en openbare ruimte spelen ook de toenemende gevolgen van de klimaatverandering.

1.4 Veranderende wet- en regelgeving legt een toenemende druk op administratie en verantwoording.

Een duidelijk voorbeeld is de verschuiving van algemene middelen uit het gemeentefonds naar thema's, waarbij de besteding en effecten gedetailleerd verantwoord moeten worden. Met versterking van de ondersteunende en administratieve en bedrijfsvoeringsfuncties en control, wordt dit verder geborgd, zodat (beleids)adviseurs en (product)specialisten zich meer op hun kerntaken kunnen richten. Ook transparant bestuur vraagt meer inzet op actieve publicatie van stukken en documenten en opvraagbaarheid van stukken (Wmebv en Wet open overheid (Woo)).

1.5 De druk op ondersteunende, adviserende en faciliterende functies neemt evenredig toe.

De stijging van de formatie legt een extra druk op functies in de interne dienstverlening, met name op het gebied van HR, facilitair, communicatie en juridische zaken. De werkzaamheden van HR en facilitair nemen toe met de groei van het aantal medewerkers. Daarnaast wordt onze samenleving steeds juridischer, niet alleen wetgeving, ook bezwarenprocedures nemen toe. Goede en transparante communicatie en participatie vooraf is daardoor nog belangrijker. De formatie van Bergeijk op deze functies is nu onder de benchmark. Dit is merkbaar in de werkdruk en zeer beperkte capaciteit. In het meest recente medewerkersonderzoek (medio 2023) is werkdruk het belangrijkste aandachtspunt, dit

is organisatiebreed door 43% van de respondenten aangegeven. Bij de uitbreiding van formatie is versterking van de hele organisatie noodzakelijk.

1.6 De hele keten en organisatie moet versterkt worden om de opgaven en ontwikkelingen op te vangen.

De 12 fte zijn dan ook verdeeld over alle afdelingen:

Afdeling Maatschappij & Ruimte	3,8 fte
Afdeling Dienstverlening & Veiligheid	1,8 fte
Afdeling Beheer Ruimte & Organisatie	3,2 fte
Afdeling Bedrijfsvoering	3,2 fte
Totaal	12,0 fte

2.1 Ook met uitbreiding van formatie blijft Bergeijk onder de benchmark gemeenten.

De huidige formatie is 107 fte voor 19.200 inwoners (per 1 januari 2024). De formatie was in 2023 (meest recente benchmark A&O-fonds Gemeenten) 5,4 fte per 1.000 inwoners. Het Nederlands gemiddelde is in die benchmark 10,6 fte per 1.000 inwoners en voor kleine gemeenten (tot 20.000 inwoners) 8,6 fte per 1.000 inwoners.

Benchmarks zijn niet exact vergelijkbaar, omdat gemeenten soms extra dienstverlening aanbieden of taken uitbesteden. Bergeijk heeft als extra dienstverlening een buitenlandbalie (ca. 2 fte) en een eigen buitendienst (9 fte) waar veel gemeenten aannemers inschakelen. Bij de GRSK werken naar rato circa 29 fte voor Bergeijk op de afdelingen Maatschappelijke Dienstverlening (MD), Shared Service Centre (SSC) en Staf. Wanneer dit op hoofdlijnen wordt omgerekend, heeft Bergeijk 125 fte, waar in de benchmark 165 fte gemiddeld is voor een gemeente met 19.200 inwoners. Na uitbreiding van de formatie met 12 fte, is deze in ieder geval nog steeds ruim onder het gemiddelde in de benchmark met andere gemeenten.

2.2 Een deel van de uitbreiding van de formatie wordt gedekt vanuit andere middelen uit de begroting.

De extra woningen als gevolg van de schaa sprong brengen extra inkomsten uit anterieure overeenkomsten met zich mee. Formatie voor ruimtelijke ontwikkeling en vergunningen worden deels gedekt vanuit extra leges inkomsten; de leges mogen immers kostendekkend zijn. Extra riolering en aansluitingen verhogen de inkomsten vanuit de rioolheffing die kostendekkend mag zijn. Het rijk stelt extra middelen beschikbaar voor capaciteit op klimaatbeleid (CDOKE). Deze kunnen benut worden op civiel, ruimtelijke ontwikkeling en communicatie. Deze middelen zijn, evenals de uitbreiding van de ambtelijke capaciteit, verwerkt in de vastgestelde perspectievennota 2025-2028.

3.1 Wanneer de werving start na het raadsbesluit, kunnen de eerste medewerkers rond de jaarwisseling starten.

De extra personele kosten die dit meebrengt voor december zijn nu nog niet in te schatten. Deze worden expliciet verantwoord bij de slotwijziging 2024.

Kantttekeningen

1.1 Het werven, invullen en inleren van 12 fte levert tijdelijk extra werkdruk op voor de organisatie.

Er wordt gezocht naar een goede mix van junioren, medioren en senioren voor de verschillende functies. De vacatures worden niet in één keer uitgezet, maar gefaseerd in vier blokken. Als de eerste fase in september wordt uitgezet, kunnen de eerste medewerkers rond de jaarwisseling 2025 starten. Daarmee wordt de belasting van de organisatie in de tijd verspreid. In een van de eerste blokken worden ook een HR-adviseur en facilitair medewerker geworven, om daarmee direct de druk te verlichten en de introductieperiode voor nieuwe medewerkers goed te borgen.

1.2 De krappe arbeidsmarkt maakt het moeilijker om goede medewerkers te vinden.

De arbeidsmarktbenadering 'werken in Bergeijk' met foto's, filmpjes en verhalen van medewerkers is tot nu succesvol gebleken. Dit wordt uitgebreid met o.a. een banenmarkt. De eNPS (employee Net Promotor Score), de mate waarin medewerkers ambassadeurs zijn voor de organisatie, is met 31 zeer hoog. Desondanks is het geen garantie dat we alle vacatures snel kunnen invullen.

2.2 De werving start voor de vaststelling van de begroting 2025-2028.

Om de eerste nieuwe medewerkers rond de jaarwisseling te kunnen laten starten, is het noodzakelijk dat de werving na de raadsvergadering in september start. De financiële consequenties worden in de begroting 2025 verwerkt. Deze zijn al opgenomen in de perspectievennota 2025-2028 zoals vastgesteld door de raad op 4 juli 2024.

Financiën

De totale kosten van de gevraagde uitbreiding van 12 fte bedraagt ongeveer € 980.000. Binnen de begroting is gezocht naar dekking voor dit voorstel en die is gevonden in diverse gerelateerde posten. De dekking hangt samen met de functies en de schaa sprong die daarbij hoort. Voor een bedrag van € 350.000 kan dekking worden gevonden in meeropbrengsten van de leges en de anterieure overeenkomsten als gevolg van de hogere aantallen vergunningen en gebouwde woningen. Daarnaast kan een gedeelte van de hogere inkomsten op toeristenbelasting worden gebruikt als dekking voor € 50.000. Tevens kan een bedrag van € 100.000 uit de CDOKE-middelen (tijdelijke regeling Capaciteit Decentrale Overheden voor Klimaat- en Energiebeleid) worden ingezet als dekking voor functies die samenhangen met klimaat.

Voor een bedrag van ongeveer € 480.000 is geen dekking aanwezig, waardoor een beroep wordt gedaan op het saldo van de begroting. Dit bedrag hangt samen met de ondersteunende functies binnen de gemeente die nodig zijn om alle randvoorwaarden in het primair proces goed te borgen. Door het karakter van de functies is dekking uit extra opbrengsten niet mogelijk.

Tot slot wordt gemeld dat twee functies samenhangen met werkzaamheden in het kader van de riolering. Deze functies worden doorbelast en zijn onderdeel van de rioolheffing. Een directe dekking uit de middelen voor riool is niet opgenomen, omdat alle kosten onderdeel zijn van het nieuwe vGRP. Eventuele voor of nadelen op de inkomsten van riolering zijn onderdeel van dat voorstel.

Eventuele extra personele kosten voor nieuwe medewerkers die al in 2024 starten, worden verantwoord bij de slotwijziging.

Maatschappelijk verantwoord inkopen

Er is geen sprake van een inkoop/aanbesteding naar aanleiding van dit voorstel.

Communicatie

De gemeentesecretaris communiceert het besluit aan de organisatie, daarna kan de wervingscampagne starten. De werving vindt vooral plaats via websites en social media-kanalen. Delen van vacatures op social media, ook door raadsleden, wordt gewaardeerd.

Uitvoering

Na besluitvorming door de gemeenteraad, worden de vacatures gefaseerd in blokken uitgezet, met ca. 6 weken tijd tussen de verschillende blokken. De 1^e fase start eind september, de gesprekken zullen eind oktober plaatsvinden. Rekening houdend met een opzegtermijn, zullen de eerste medewerkers rond de jaarwisseling starten.

Bijlagen

- Concept raadsbesluit Uitbreiding formatie ambtelijke organisatie 2024 / 2025
- Rapportage A&O fonds

Advies Raadscommissie

ABZ heeft in haar vergadering d.d. 03 september 2024 geadviseerd om het stuk door te geleiden naar de raadsvergadering van 26 september 2024.

Burgemeester en wethouders van Bergeijk,

A.J.M. Ewalds
Gemeentesecretaris

A. Callewaert – de Groot
Burgemeester