AB voorstel: Strategisch werven

Agendapunt:
RxEnterprise nummer: 2023-000068
Portefeuillehouder MT: Hoofd staf

Terneuzen, 27 juni 2023
Opsteller: Staf

Aan het algemeen bestuur van RUD Zeeland,

1. **Gevraagde beslissing / besluit**
   - In te stemmen met bijgevoegde notitie ‘Strategisch werven in het kader van uitstroom’ waarin verzocht wordt om zes vaste opleidingsplaatsen ter beschikking te stellen.
   - De eerste begrotingswijziging 2024 vast te stellen en de extra kosten structureel op te nemen in de begroting voor de volgende jaren.
   - In te stemmen om in 2027 een evaluatie plaats te laten vinden, wat eventueel kan leiden tot een bijstelling van dit beleid.
2. **Effect van het besluit**
   Door tijdig te starten met het werven en opleiden van nieuwe medewerkers blijft de continuïteit van de inzet geborgd.
3. **Argumenten of overwegingen**
   Voor de robuustheid van de RUD is continuïteit van de inzetbare capaciteit van groot belang.. Daarom heeft het Dagelijks Bestuur op 5 juni 2023 besloten om daartoe een voorstel voor zienswijze aan te bieden aan de raden. De begeleidingscommissie heeft op 3 november 2022 een positief advies gegeven over de notitie strategisch werven. Het voorstel is geactualiseerd, aangezien de salariskosten die met dit voorstel gemoeid zijn, sindsdien met name door CAO verhogingen zijn toegenomen. Voor het AB van 23 maart 2023 heeft de begeleidingscommissie eveneens een positief advies gegeven over verschillende onderdelen, waaronder dit voorstel “strategisch werven”.

   De bemensing van de RUD Zeeland is een aandachtsgebied van het management. De inhoudelijke taakopgave van de RUD noodzaakt ons om het personeelsbestand kwantitatief en kwalitatief op niveau te houden. De kwaliteit is bij wet vastgelegd in de Kwaliteitscriteria. In het personeelsbestand zien we een forse uitstroom van oudere medewerkers in de komende jaren. De arbeidsmarkt is krap en we weten dus nu al dat in de komende jaren jaarlijks een vervangingsvraag ontstaat. Om de uitvoering van de overeengekomen taken doorlopend te borgen, moet wel gerekend kunnen worden op voldoende vakbekwame medewerkers, zoals ook in de verplichte kwaliteitscriteria is vastgelegd.

   De tijd die gepaard gaat met het inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers wordt verantwoord als generieke taak. Deze uren worden niet geschreven op producten die direct aan de deelnemers gefactureerd worden. Dit geldt zowel voor de uren van de begeleider als die van de nieuwe medewerker, pas op het moment dat de nieuwe medewerker daadwerkelijk ingezet kan worden, komen de uren op de producten die gefactureerd worden aan de deelnemers.

Per 1 juli 2023 zijn 15 medewerkers in dienst bij de RUD die 60 jaar of ouder zijn. Het moment dat een medewerker daadwerkelijk met pensioen gaat is flexibel en een persoonlijke keus van de medewerker. Interne doorstroom leidt vervolgens tot het openvallen van een functie op een andere plek in de organisatie. Uitstroom op andere gronden dan pensionering zal gemiddeld 2 tot 3 medewerkers per jaar uit de primaire processen betreffen.
De inzet van de nieuwe medewerkers vraagt steeds vaker meer intensieve begeleiding omdat het bijna niet meer lukt om ervaren en gediplomeerde medewerkers te werven. De nieuwe medewerkers (die nog niet voldoen aan de functie-eisen) krijgen een inwerkprogramma met vakinhoudelijke opleiding en begeleiding van vakkundige collega's. Met deze werkwijze is de continuïteit van kwantitatieve en kwalitatieve capaciteit beter geborgd.

4. Uitvoering en communicatie

a. Aanpak
   De notitie strategisch werven ter vaststelling aan te bieden aan het AB.
   Na vaststelling van het voorstel strategisch werven gaan we extra mensen werven en hen een brede basis opleiding geven zodat een kweekvijver gevormd wordt voor intern te vervullen functies.
b. Planning
   - Werven kandidaten voor interne opleiding,
   - Intern opleiden
   - Inzet op openvallende plekken.
c. Communicatie
   Op verzoek is de RUD bereid om het voorstel toe te lichten aan de raden.
d. Interne communicatie
   Om de continuïteit van de capaciteit te borgen is het mogelijk om voordat een collega met pensioen vertrekt proactief te kijken naar de vervulling van de functie. Niet alleen intern, maar ook extern gaan we proactief werven.
e. Route en planning verdere besluitvorming
   Starten zienswijze procedure week 26 – week 38 (30 juni tot en met 22 september)
   13 november 2023 afronden in DB
   4 december 2023 vaststellen in AB
f. Advies Begeleidingscommissie van 23 november 2022 is bijgevoegd onder aan dit voorstel. Voor het AB van 23 maart 2023 heeft de begeleidingscommissie eveneens een positief advies gegeven over verschillende onderdelen, waaronder dit voorstel "strategisch werven".

5. Risico's, kosten, baten en dekking (restant budget)

a. Risico's:
   Door productieverlies in 2022 is er niet voldaan aan de Zeeuwse kwaliteit. Er zijn minder controles uitgevoerd, het volgen van externe ontwikkelingen kwam in het gedrang en niet alle vergunningverlenende taken zijn binnen de wettelijke termijn of PxQ gestelde termijn afgehandeld (uitgebreide procedures). Niet inzetten op strategisch personeelsbeleid kan inhouden dat het productieverlies de komende jaren aanhoudt of zelfs vergroot. Daarnaast kan door het niet halen van termijnen met betrekking tot vergunningverlening het risico ontstaan dat er vertraging wordt opgelopen, wat kan resulteren in economische schade, en kan door het halen van een

lagere frequentie van controles het risico op milieu overtredingen toenemen, wat kan resulteren in milieu- en gezondheidsschade. Door tijdig te starten met het werven en opleiden van nieuwe medewerkers blijft de continuïteit van de inzet geborgd.

b. Organisatorisch (wat betekent dit voor de organisatie)
   Door wegvallen capaciteit wordt werkdruk verhoogd. Dit kan indirect leiden tot hoger ziekteverzuim door te hoge Psychosociale Arbeidsbelasting
c. Juridisch
   n.v.t.
d. Financiën
   Extra personele kosten ten bedrage van €624.000 in verband met eerdere werving vervangende medewerkers. Deze kosten worden in de begroting opgenomen. Zie hieronder het overzicht van het effect op de begroting 2024 en daaronder de doorrekening naar de bijdrage van de deelnemers.
e. Indicatie urenbesteding
   Dit voorstel betekent niet dat er meer uren besteed worden aan inwerken en opleiden. Op dit moment gaan de uren voor inwerken en opleiden namelijk direct ten koste van de productie, omdat hier in de huidige formatie geen ruimte voor is. Daardoor heeft de RUD al jaren een lagere omzet dan begroot. Met deze extra formatieve ruimte zal dit probleem worden opgelost.

Omschrijving (bedragen * € 1.000)	**Begroting 2024**	**1e begrotingswijziging strategisch werven**	**Begroting 2024 na 1e wijziging**
Lasten			
Programma Milieu:			
Programmalijn Milieu - Vergunningverlening	3.910	254	4.164
Programmalijn Milieu - Toezicht en Handhaving	5.244	262	5.506
Overzichten:			
Overhead	4.063	108	4.171
Onvoorziene lasten	177		177
Totaal lasten	**13.394**	**624**	**14.018**
Baten			
Algemene bijdrage deelnemers	12.995	624	13.619
Materieel budget bijdrage deelnemers	27		27
BTW-compensatie Waterschap Scheldestromen	-31		-31
Onttrekking algemene reserve	403	-	403
Totaal baten	**13.394**	**624**	**14.018**

Deelnemers	% bijdrage generiek	Bijdrage strategisch werven	Bijdrage begroting 2024	Bijdrage 2024 na 1e wijziging
Borsele	5,84%	36.400	717.500	753.900
Goes	6,20%	38.700	739.200	777.900
Hulst	5,76%	35.900	685.300	721.200
Kapelle	2,67%	16.700	322.400	339.100
Middelburg	2,34%	14.600	282.100	296.700
Noord-Beveland	2,86%	17.800	345.400	363.200
Reimerswaal	4,93%	30.800	596.700	627.500
Schouwen-Duiveland	7,34%	45.800	839.000	884.800
Sluis	7,55%	47.100	890.400	937.500
Terneuzen	9,61%	60.000	1.192.600	1.252.600
Tholen	3,40%	21.200	433.700	454.900
Veere	2,29%	14.300	275.300	289.600
Vlissingen	2,95%	18.400	467.300	485.700
Waterschap	0,98%	6.100	105.500	111.600
Provincie Zeeland	35,28%	220.200	5.129.200	5.349.400
Totaal	**100,00%**	**624.000**	**13.021.600**	**13.645.600**

Notitie strategisch werven in het kader van uitstroom

Onderwerp	Personele bezetting RUD Zeeland in relatie tot kwaliteit, resultaat en robuustheid van de organisatie.
Status	Ter besluitvorming
Voorstel	Instemmen met het structureel toevoegen van 6 fte aan opleidings- en inwerkformatie van RUD Zeeland

1. Aanleiding

De bemensing van RUD Zeeland is een belangrijk aandachtsgebied van het management. De inhoudelijke taakopgave van de RUD noodzaakt ons om het personeelsbestand kwantitatief en kwalitatief op niveau te houden. Het verplichte kwaliteitscriteria brengt met zich mee dat we doorlopend voldoende gekwalificeerde mensen moeten hebben. Veranderende wetgeving (Omgevingswet), personeelsverloop, nieuwe taken, etc vormen een uitdaging in de huidige krappe arbeidsmarkt. De schaarste aan gekwalificeerd personeel geldt in zijn algemeenheid en zeker ook in onze sector. De tijd die gepaard gaat met het inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers wordt verantwoord als generieke taak. Deze uren worden niet geschreven op producten die direct aan de deelnemers gefactureerd worden. Dit geldt zowel voor de uren van de begeleider als die van de nieuwe medewerker, pas op het moment dat de nieuwe medewerker daadwerkelijk ingezet kan worden, komen de uren op de producten die gefactureerd worden aan de deelnemers.

2. Voorgeschiedenis

Op 21 januari 2022 is in het AB van de RUD Zeeland de opdracht gegeven om een voorstel uit te werken voor strategisch werven, i.v.m. uitstroom van personeel en het bijbehorende productieverlies en verlies van kennis die verwacht werd. De begeleidingscommissie heeft de notitie op 28 september 2022 gezien en een positief advies gegeven. Op 5 juni jl. heeft het dagelijks bestuur van RUD Zeeland ingestemd met het voorstel Strategisch Werven en het voorstel om deze voor zienswijze voor te leggen aan de deelnemers. Gezien de hogere kosten van het voorstel door met name de CAO verhogingen is dit voorstel geactualiseerd.

3. Overwegingen en advies

Stand van zaken personele bezetting

Op basis van PxQ bekostiging heeft RUD Zeeland een beoogde formatie van 101 fte. Hiervan is 95,2 fte in eigen dienst. Uit de resterende ruimte wordt flexibel personeel ingezet conform het bestuurlijk vastgestelde bedrijfsplan. Naarmate RUD Zeeland meer gegevens verzamelt en ervaring opbouwt over de afstemming van vraag en aanbod van producten is er in de afgelopen jaren een geleidelijke overgang geweest van een ruime flexibele schil naar meer personeel in eigen dienst. Een zekere flexibiliteit blijft echter gewenst omdat de vraag vanuit deelnemers naar aard en omvang wisselend kan zijn en het inrichtingenbestand kan wijzigen.

Instroom, uitstroom en doorstroom in de afgelopen jaren

De laatste 4 jaren zijn in totaal 41 medewerkers uit dienst gegaan, waarvan de uitname van de BRZO-taken een grote rol heeft gespeeld. Als we de staffuncties en de uitname BRZO buiten beschouwing laten gaat het om 16 direct productieve medewerkers. Een overzicht van deze uitstroom per functie treft u aan in bijlage 1. Ook de reden van ontslag is daarbij aangegeven.
In eerdere jaren hebben we een voorzichtige koers gevaren. Vrijvallende formatie werd uitsluitend tijdelijk ingevuld met ingehuurd personeel. Vanaf 2017 kwam er meer duidelijkheid over vraag en aanbod en het personele bestand ten opzichte van de gevraagde producten. De beschikbare personele middelen zijn vanaf 2017 vaker aangewend voor het in dienst nemen van eigen personeel dan in de jaren daarvoor. Per vacaturemogelijkheid heeft het management een besluit over al dan niet (anders) invullen genomen. Daarbij is het uitgangspunt in het implementatieplan PxQ gehanteerd. Eind 2018 is daar bijgekomen dat er duidelijkheid kwam over extra middelen voor taken als handhaving groene wetten en asbesttaken. Met name voor dit "nieuwe" werk gecombineerd met reguliere vervanging als gevolg van personeelsverloop is een brede wervingscampagne uitgezet voor zeven nieuwe milieu-inspecteurs. Op grond van de door u vastgestelde procedure Werving en selectie worden vacatures van RUD Zeeland eerst aangeboden aan eigen personeel. Hierdoor stromen regelmatig medewerkers intern door een andere functie. Na de uitname van de BRZO taken is er een jaar met relatief weinig mutaties geweest, maar we zien dat ook de medewerkers van de RUD weer vaker functies elders betrekken. Zowel op eigen initiatief als voor functies waarvoor ze gevraagd worden.

Uitstroom in de komende jaren

Uit het verloop van de laatste 4 jaren blijkt dat uitstroom wegens pensioen nog niet de hoofdreden van uitdiensttreding is geweest. Gezien de leeftijdsopbouw is het aannemelijk dat het aandeel medewerkers dat uit dienst zal gaan vanwege pensioen naar verhouding zal toenemen. Uitstroomcijfers voor de komende jaren zijn niet exact aan te geven. Dat heeft te maken met de mogelijkheid om ABP pensioen flexibel op te nemen. Het ABP ging bij de berekening van de pensioenleeftijd in 2020 nog uit van een gemiddelde pensioenleeftijd van 65 jaar en zes maanden. Uit het overzicht dat is opgenomen in bijlage 2 blijkt dat over de periode 2022-2027 18 medewerkers in direct productieve functies uitstromen op basis van leeftijd. Kijkend naar het aantal medewerkers dat uit dienst is gegaan vanwege ander werk of om andere redenen mogen we er vanuit gaan dat er gemiddeld jaarlijks 3 mensen uit dienst zullen gaan. Deze voorzichtige prognose samengevoegd met de prognose voor pensionering en de historische uitstroom leidt tot een verwachtte totaal uitstroom van 6 tot 7 medewerkers gemiddeld per jaar.

De zichtbare tendens is dat de uitstroom de laatste paar jaar toeneemt. We denken dat het daarom realistisch is om te stellen dat er een jaarlijkse vervangingsvraag van minimaal 6 medewerkers zal zijn verdeeld over de taakvelden Vergunningverlening en Toezicht en Handhaving.

Waar loopt RUD Zeeland tegenaan bij werving van personeel? Als onderdeel van ons wervingsbeleid worden uit oogpunt van mobiliteit, ontwikkelkansen en goed werkgeverschap mogelijkheden geboden aan eigen personeel om intern door te stromen naar een andere functie. Als vacatures intern niet kunnen worden ingevuld dan vindt externe werving plaats waaronder het Zeeuwse netwerk en het netwerk van Omgevingsdiensten. Het gaat zowel om milieu-inspecteurs als vergunningverleners. Dat heeft te maken met de nieuwe taken maar ook met ontslag en de genoemde interne doorstroming.

Met name het werven van deze milieu-inspecteurs zowel op A, B als C niveau is in de afgelopen jaren en zeker op dit moment een uitdaging. Pas na een stevig opleidingstraject kunnen zij effectief worden ingezet. Omgevingsdiensten, bedrijven en adviesbureaus beconcurreren elkaar op een krappe arbeidsmarkt op zoek naar de spaarzame beschikbare vakmensen. Ook bij onze verzoeken aan relevante bureaus om tijdelijk personeel merken wij de schaarste. Om daar tegenwicht aan te bieden heeft RUD Zeeland een jobmarketingbureau in de arm genomen. Desondanks is het aantal sollicitanten laag en steken we veel energie en tijd in het intern opleiden van nieuwe medewerkers. Wij scholen deze nieuwe medewerkers en organiseren een gedegen intern inwerktraject en bewaken de ontwikkeling. Al deze medewerkers hebben een contract voor bepaalde tijd bij aanvang van de hun dienstbetrekking, zodat we afscheid van elkaar kunnen nemen als de verwachtingen over en weer niet kunnen worden waargemaakt. Zo hebben we de afgelopen jaren een aantal kandidaten aangenomen die volop potentie hebben om goede milieu-inspecteurs op MBO of HBO niveau te worden. Het gaat dan met name om kandidaten met een handhavingsachtergrond bijvoorbeeld bij douane, politie of marechaussee. Deze aanpak rendeert pas na enige tijd.

Relatie met financieringssystematiek
Deze aanpak is een noodzakelijke lange termijn oplossing waarbij de kost voor de baat uitgaat. We investeren in scholing maar ook in begeleiding. Het duurt een relatief lange periode voor medewerkers in opleiding volop inzetbaar zijn en aan de kwaliteitscriteria voldoen. Wij hebben inmiddels de ervaring dat het (afhankelijk van de persoonlijke ontwikkeling) ruim een half jaar tot een jaar duurt voor er echt productie gemaakt kan worden. Daarnaast worden eigen medewerkers vrijgemaakt voor het in de praktijk opleiden van de nieuwe collega's. Dat betekent dat we ook bij gekwalificeerde medewerkers enig productieverlies incalculeren en dat we daardoor tegen inkomensverlies aanlopen. Als we er vanuit gaan dat een nieuwe medewerker die nog opgeleid moet worden het eerste halfjaar niet of nauwelijks inkomsten zal genereren dan betekent dat bij een uitstroom van zes medewerkers per jaar een inkomstenverlies voor RUD Zeeland van circa € 624.000,00.
Nog belangrijker is dat de producten waar die inkomsten uit voortkomen niet kunnen worden geleverd. Zowel voor de RUD Zeeland als onze klanten (deelnemende organisaties en bedrijven) is het dus van groot belang om de productiecapaciteit zonder haperingen op peil te houden. Kunnen we dat niet, dan kunnen bedrijven daar ook last van krijgen.

Hoe treden we in de toekomst deze uitdaging tegemoet?
Wij verwachten dat de arbeidsmarkt in de komende jaren niet veel zal veranderen. Startklare vergunningverleners, specialisten, toezichthouders en handhavers zijn schaars. We houden wel onze vaste vervangingsvraag op basis van uitstroom. Vanwege de ervaring die we nu hebben opgedaan met instroom van medewerkers moeten we er vanuit gaan dat we als we op dezelfde weg voortgaan continue met een tekort aan productiecapaciteit te maken hebben. Wij wachten met werven tot er daadwerkelijk een collega vertrekt omdat er eerder geen middelen zijn. Daarmee valt er onherroepelijk een gat in de productie. We hebben gezien dat bij een milieu-inspecteur op B/C niveau op dit moment meer dan een jaar inwerktijd nodig is. In die periode start de salarisbetaling wel, maar blijven de inkomsten achterwege omdat er nog geen directe productie geleverd kan worden. We krijgen dus achteraf de kosten gepresenteerd of halen onze productie niet. Liever halen we die kosten naar voren en borgen we de continuïteit. Dat kan door verdeeld over de grote functiegroep (milieu-inspecteurs, specialisten en milieu-vergunningverleners) zes mensen aan te nemen die worden klaargestoomd om direct ingezet kunnen worden als de vervangingsvraag zich voordoet. De arbeidsmarkt zal veelal de mogelijkheden voor instroom bepalen maar we willen in eerste instantie inzetten op een vorm van scholingstrajecten eventueel in combinatie met opleidingsinstituten.

Samenvattend
De arbeidsmarkt is krap en RUD Zeeland weet dat er in de komende jaren jaarlijks een vervangingsvraag is zowel op het taakgebied vergunningverlening als bij toezicht en handhaving. RUD Zeeland is gehouden om de afgesproken productie te leveren waaronder producten voor bedrijven. We moeten daarom kunnen rekenen op vakbekwame medewerkers zodat we dat waar kunnen maken. Om kosten achteraf, productieverlies en ontbreken van specialistische kennis te voorkomen stellen wij daarom voor om de kosten voor opleidings- en begeleidingscapaciteit naar voren te halen en middelen ter beschikking te stellen voor zes vaste opleidingsplaatsen. Deze opleidingsplaatsen zijn nog niet direct productief. Daarnaast zullen wij ons uiteraard blijven inspannen om gekwalificeerde mensen aan te trekken.

4. Consequenties

Financiële consequenties:

De salarisschalen bij RUD Zeeland lopen in de uitvoerende functies van schaal 8 tot en met schaal 11. Omdat de BRZO taken zijn verdwenen zijn we voor de bepaling van een budget voor zes opleidingsplaatsen uitgegaan van een gemiddeld tarief in schaal 8-9. De kosten voor salaris en overige kosten (PIOFACH, reiskosten, opleiding, etc) komt totaal uit op een bedrag van € 624.000.

Dekking uit:

Voor de dekking is een begrotingswijziging opgemaakt.

Bijlage 1 - Overzicht uitstroom RUD Zeeland 2019 – juli 2023

Functie	Datum In Dienst	Datum Uit Dienst	Reden uit dienst
Juridisch medewerker B Vergunningen	01-01-2014	13-01-2019	Vertrek elders
Inspecteur A Toezicht & Handhaving	01-05-2019	02-05-2019	Vertrek elders
Inspecteur A Toezicht & Handhaving	01-05-2019	02-05-2019	Vertrek elders
Specialist B Vergunningen	01-01-2014	31-07-2019	Pensioen
Afdelingshoofd Toezicht & Handhaving	14-04-2014	30-09-2019	DCMR
Inspecteur A+	01-01-2014	30-09-2019	DCMR
Inspecteur A+	01-08-2018	30-09-2019	DCMR
Inspecteur A+	01-01-2014	30-09-2019	DCMR
Inspecteur A Toezicht & Handhaving	01-01-2014	30-09-2019	DCMR
Inspecteur A+	01-08-2018	30-09-2019	DCMR
Inspecteur A Toezicht & Handhaving	01-01-2014	30-09-2019	DCMR
Inspecteur A Toezicht & Handhaving	01-01-2014	30-09-2019	DCMR
Vergunningverlener A	01-01-2014	30-09-2019	DCMR
Vergunningverlener A	01-01-2014	30-09-2019	DCMR
Vergunningverlener A	01-01-2014	30-09-2019	DCMR
Vergunningverlener A	01-01-2014	30-09-2019	DCMR
Vergunningverlener A	01-01-2014	30-09-2019	DCMR
Juridisch medewerker A Vergunningen	01-12-2014	30-09-2019	DCMR
Vergunningverlener A	01-01-2014	30-09-2019	DCMR
Specialist A Vergunningen	01-01-2014	30-09-2019	DCMR
Vergunningverlener A	01-01-2014	31-10-2019	Vertrek elders
Kwaliteitsmedewerker	01-01-2014	08-12-2019	Overlijden
Inspecteur C Toezicht & Handhaving	01-01-2018	31-12-2019	Vertrek elders
Juridisch medewerker B Vergunningen	01-01-2014	31-12-2019	Vertrek elders
Informatiemanager / Hoofd Staf	01-09-2017	31-12-2019	Vertrek elders
Inspecteur C Toezicht & Handhaving	01-01-2014	30-04-2020	Vertrek elders
Strategisch leider	06-01-2020	05-01-2021	Vertrek elders
Specialist	01-01-2014	02-03-2021	Pensioen
Specialist	01-01-2014	31-08-2021	Vertrek elders
Inspecteur B Toezicht & Handhaving	01-02-2021	31-10-2021	Vertrek elders
Realisator en ondersteuner	01-01-2020	30-11-2021	Vertrek elders
Inspecteur C groen	01-01-2014	13-02-2022	Pensioen

Inspecteur C	01-01-2014	24-02-2022	Pensioen
Beleidsmedewerker TH	01-09-2017	14-05-2022	Vertrek elders
Vergunningverlener B	01-01-2014	31-05-2022	Pensioen
Specialist bodem B	01-01-2014	31-05-2022	Pensioen
Specialist water B	01-01-2014	07-10-2022	Pensioen
Inspecteur C	01-01-2014	31-12-2022	Vertrek elders
Juridisch medewerker A VV	15-03-2019	31-12-2022	Vertrek elders
Concern controller	15-05-2014	31-12-2022	Vertrek elders
Regisseur groen	01-01-2019	31-12-2022	Vertrek elders
Inspecteur B	01-01-2014	31-01-2023	Pensioen
Inspecteur C groen	08-01-2019	31-03-2023	Vertrek elders
Secretariaat	01-01-2022	31-03-2023	Vertrek elders
Juridisch medewerker A TH	01-01-2014	29-05-2023	Pensioen
Vergunningverlener B	01-01-2014	31-05-2023	Pensioen
Beleidsmedewerker TH	01-01-2014	30-07-2023	Vertrek elders

Bijlage 2

Prognose uitstroom wegens pensioen bij 65,6 jaar[1] en eigen initiatief verdeeld naar functies.

	afdeling Vergunningen		afdeling Toezicht en handhaving		Totaal pensioen	Eigen initiatief	Totaal overall
jaar	functie	aantal	Functie	aantal			
2022	Vergunningverlener[2]	3	Inspecteur[3]	2	5	3	8
2023	Vergunningverlener[4]	1	Inspecteur	3	4	3	7
2024	Specialist	1	Inspecteur	1	2	3	5
2025	Vergunningverlener	1	Inspecteur	2	3	3	6
2026	Specialist	1	Inspecteur	1	2	3	5
2027	Specialist	1	Specialist	1	2	4	6
totaal tot 1 januari 2028		**8**		**10**	**18**	**18**	**36**

[1] Volgens op gaaf ABP gemiddelde leeftijd bij ingang Keuze Pensioen

[2] Waarvan één langer doorgewerkt tot 66 jaar, ontslag ingediend.

[3] Waarvan één is vertrokken op 64 jarige leeftijd

[4] Werkt langer door, is okt 2021 al 65,6 jaar, nog geen ontslag aangevraagd

Aantallen zijn medewerkers (vacatures) geen fte
Vacant komende functies bij de staf zijn buiten beschouwing gelaten

begeleidingscommissie

datum 3 november 2022
onderwerp voorstel Strategisch werven

aan het dagelijks bestuur van de RUD-Zeeland
p/a Postbus 35 4530 AA TERNEUZEN

Geacht bestuur,

De begeleidingscommissie heeft op 11 oktober 2022 het concept voorstel ‘Strategisch werven’ van de RUD Zeeland besproken. Het bevat een voorstel tot structurele uitbreiding van de formatie met 6fte aan opleidingsplaatsen om uitstroom als gevolg van onder meer pensionering tijdig op te kunnen vangen en voldoende capaciteit beschikbaar te hebben om de taken te kunnen uitvoeren.

Met dit voorstel is structureel jaarlijks € 552.000 extra gemoeid vanaf 2023, welke via de bijgevoegde eerste begrotingswijziging 2023 (inclusief meerjarenperspectief 2024 en verder) aan de deelnemers voor zienswijze wordt voorgelegd.

In het overleg zijn door de commissie verduidelijkende vragen gesteld en is het voorstel door de ambtelijke vertegenwoordigers van de RUD Zeeland toegelicht.

Dit voorstel draagt bij aan het beperken van de in de tweede voortgangsrapportage gesignaleerde risico’s ‘onbalans in taken’ en ‘onevenwichtig personeelsbestand en krapte op de arbeidsmarkt’. Wij achten dit een belangrijke stap in het robuust maken van de RUD Zeeland en het meer in balans brengen van de middelen en taken.

Met betrekking tot het voorstel merken wij nog het volgende op:

- Wij vragen u in het DB voorstel aan te geven in welke mate het benodigde weerstandsvermogen op basis van de verlaging van de risicoparagraaf kan worden verlaagd als gevolg van dit voorstel;

  ⇨ De doorrekening hoeveel het risico daalt en de doorrekening van het benodigde weerstandsvermogen zal op een later moment plaatsvinden als de RUD alle aanstaande ontwikkelingen kan meenemen in de risico analyse. Deze inzet heeft effect op de eerste twee beschreven risico’s ‘onbalans in taken’ en ‘onevenwichtig personeelsbestand en krapte op de arbeidsmarkt’.

- Voor 2023 wordt rekening gehouden met een volledig jaar aan extra bijdragen.
  Gezien de doorlooptijd van de zienswijzeprocedure en de besluitvorming in het AB achten wij het niet reëel dat het bedrag van € 552.000 volledig in 2023 nodig zal zijn. Wij vragen u in het definitieve voorstel aan te geven welke incidentele

dekkingsmogelijkheden er binnen de huidige begroting en/of weerstandsvermogen (algemene reserve) van de RUD beschikbaar zijn om de extra benodigde deelnemersbijdrage voor het jaar 2023 te beperken.

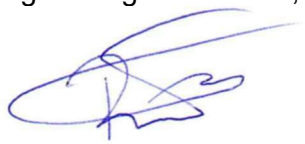
- Naast dit voorstel zijn er nog andere voorstellen (2e voortgangsrapportage 2022 en energiewerkzaamheden) die een begrotingswijziging voor 2023 (en verder) tot gevolg hebben.
  - ⇨ De begrotingswijzigingen worden conform de afspraken waar ook de Bcie naar verwijst gecombineerd aangeboden. Latere besluitvorming heeft effect op het benodigde bedrag voor de gevraagde uitbreiding en zal daarin meegenomen worden.

In navolging van het VZG rapport '*Afspraken over samenwerken met gemeenschappelijke regelingen in Zeeland*' van juli 2022 adviseren wij u om deze wijzigingen te combineren in één begrotingswijziging 2023 (en verder), om hiermee ook het aantal begrotingswijzigingen te beperken. Tevens geeft dit de deelnemers in één voorstel duidelijkheid over de financiële gevolgen.

Met inachtneming van het voorgaande adviseert de begeleidingscommissie positief over de concept DB voorstel 'Strategisch werven'.

Desgewenst is de begeleidingscommissie bereid de inhoud van deze brief nader toe te lichten. De begeleidingscommissie verzoekt u dit advies aan de deelnemers en aan het algemeen bestuur beschikbaar te stellen.

Met vriendelijke groet, namens de
begeleidingscommissie,



Ronny de Troije
voorzitter