

**Vragen JPH Heerlen ten aanzien van agendapunt 8 commissie Raadsvoorstel
zienswijze begroting 2026 en meerjarenbegroting 2027-2030 GR BsGW __335909__**

- Wanneer er structureel sprake is van onderuitputting van de begrote personeelskosten bij de BSGW kunt u dan verklaren waarom BSGW de komende jaren structureel meer personeelsbudget incalculeert? En komt deze manier van begroten overeen met de kaders die u aan GR-en stelt? En welke handvaten heeft u als college om hier invloed op uit te oefenen?

Antwoord:

De taakstellende kostenreductie i.k.v. OOP wordt in belangrijke mate gerealiseerd middels een formatie reductie. BsGW kiest ervoor de taakstelling niet te verdisconteren in de begroting, in het kader van transparantie, maar als aparte regel/begrotingspost in de begroting op te nemen. Dit is een manier van begroten conform de BBV.

Door de taakstelling te verdisconteren in de begroting (o.a. aframen personeelsbudget) wordt ons inziens een reëler beeld van de losse begrotingsonderdelen en daarmee de gehele begroting gegeven.

Wij proberen hierop invloed uit te oefenen door zoveel mogelijk samen te werken met deelnemende gemeentes vanuit o.a. de samenwerking grip op verbonden partijen.

- Waarom is er in het kader van digitaliseren en het toenemende gebruik van AI niet jaarlijks ambitieuzer (oplopend) begroot en is de som die BSGW richting 2028 denkt te gaan besparen geïndexeerd naar evenredigheid van de toename van personeelskosten die ze in hun begroting indexeren? En welke deel van de geprognoseerde besparing richting 2028 blijkt dan een autonome ontwikkeling te zijn? En hoe valt dit uit de stukken te herleiden?

Antwoord:

Het (gedeeltelijk) vervallen van functies door meer digitaliseren en automatiseren (waaronder eventuele AI-toepassingen) heeft als gevolg lagere personeelskosten maar ook hogere ICT-kosten. De omvang van en de snelheid waarmee de OOP-taakstelling wordt gerealiseerd zijn door het AB-vastgesteld. Hierbij is (vooralsnog) geen sprake van indexering van de taakstellende kostenreductie. Er is door het AB besloten om een (netto)taakstelling op te nemen. Laatste deel van de vraag inzake autonome ontwikkeling is ons niet duidelijk.

- Waarom indexeert BSGW de salarissen structureel op 5.1%?
Terwijl in hun CAO die 1 april in is gegaan en die respectievelijk van 3,3% + 1% dus 4,3% en in maart 2026 met de CPI index([Onderhandelingsresultaat cao 2025 en 2026 | Vereniging werken voor waterschappen](#)). Klopt het dat de BSGW in hun begroting het gemiddelde van het verleden neemt en dit doortrekt naar de toekomst waardoor ze het bijzondere jaar 2022 waarin er sprake was van een CPI index van 10% (Oekraïneoorlog /energiecrises) nu gaan gebruiken om ook naar de toekomst toe fors te indexeren? En hoe kijkt het college aan tegen deze manier van indexeren van salarissen tegen de achtergrond van enerzijds het ravijnjaar en anderzijds de oproep van het college aan verbonden partijen om een gezamenlijke bijdrage te leveren aan de financiële uitdagingen van de toekomst. En is het gebruikelijk om bijzondere situaties zoals de stijgingen van het jaar 2022 mee te laten wegen in een begroting naar de toekomst? En heeft u ook kennis genomen van de gewijzigde CAO? En zou het daarom niet passend zijn als de vastgelegde CAO de grondslag wordt voor de begroting?

Antwoord:

De basis voor de indexering in de begroting 2026 van BsGW is een 3 jaargemiddelde welke meerjarig wordt doorgetrokken. Voor de begroting 2026 is gerekend met het gemiddelde van 2024, 2025 en 2026 (5,1% voor salarissen). Uitgangspunt voor deze indexering is de meest actuele raming van het CPB in de septembercirculaire 2024.

De hoge index m.b.t. 2022 is eerder niet betrokken geweest in de berekening van de indexering, omdat dit idd een uitzonderingsjaar betrof.

De CAO werken voor Waterschappen bestaat niet alleen uit de indexering van 3,3% voor 2025 en 1% voor 2026. Hiernaast is er per 1 januari 2025 een salarisverhoging van nominaal 50 euro bruto per maand en worden per 1 maart 2026 de salarissen verhoogd met het gemiddelde prijsindexcijfer (CPI) over het jaar 2025. Hierin is met name het meerjarig, jaar op jaar, doortrekken van hetzelfde hoge indexpercentage van 5,1% ons inziens niet reëel.

- De BSGW onderkent ook de komende jaren sprake van een vergrijzende organisatie die moeten verjongen met (jong) nieuw talent. Welke vervangingsopgave van ouder personeel hebben ze? En hoe vertaald dit zich tot ook tot gebalanceerde personeelskosten? En in hoeverre zijn dan dubbelingen van functies ten behoeve van het inwerken van nieuwe medewerkers dan afgezet tegen het feit dat jongere medewerkers normaliter niet direct aan de maximale schalen beloond worden en is de situatie naar de toekomst toe dan anders dan de afgelopen jaren (zijn er de afgelopen jaren ook nieuwe mensen ingewerkt)? Of ontvangen starters bij wanneer ze in dienst treden bij de BSGW direct het maximale inkomen in een functie?

Antwoord:

BsGW dient dit uit te voeren binnen de bestuurlijk vastgestelde taakstelling. Daar ligt dan ook zeker een uitdaging: dubbele kosten bij inwerkperiodes, (gedeeltelijk) vervallen van functies door meer digitaliseren en automatiseren als gevolg lagere personeelskosten maar ook hogere ICT-kosten, krapte op de arbeidsmarkt waardoor er (duurder) ingehuurd dient te worden maar ook zelf opleiden nieuwe (junior) medewerkers met ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden. Waarbij de starters/junior-medewerkers marktconform worden ingedeeld in het functiehuis van BsGW en ze de mogelijkheid hebben om zich te kunnen doorontwikkelen tot het maximum van de functieschaal.

- Er wordt gesproken over een Ondernemings en Ontwikkelplan met onderstaand doel:

“Het doel van het OOP was minder handwerk door meer te automatiseren en te digitaliseren, hetgeen moet leiden tot een formatiereductie. Op basis van de meest recente inzichten wordt een stapsgewijze netto-kostenreductie oplopend tot structureel € 1,3 miljoen nog steeds haalbaar geacht.

Volgens de stukken moet zich dit vertalen in de volgende besparingen:

“Structureel voordeel deelnemers Het OOP moet – conform besluitvorming door het Algemeen Bestuur d.d. 14 december 2017 – met ingang van 2028 leiden tot een structurele reductie van de netto-kosten van € 1,3 miljoen. Het is daarmee primair een financiële exercitie, die in belangrijke mate gerealiseerd dient te worden middels een formatiereductie. De gewijzigde visie van de nieuwe accountant inzake de

verwerkingswijze van het project OOP leidt ertoe dat er met ingang van 2024 al sprake is van een daling van de lagere netto-kosten voor de deelnemers: Jaar: Lagere netto-kosten i.r.t. OOP:

2024 € 600.000
2025 € 800.000
2026 € 1.000.000
2027 € 1.200.000
2028 € 1.300.000

Tegen de achtergrond van onderstaande informatie (bron CPI index) heeft de Jongerenpartij Heerlen vragen:

De cumulatieve CPI-index voor Nederland van 2017 tot 2025 is 135.52. Dit betekent dat de prijzen van consumentenproducten en -diensten in deze periode met ongeveer 35.52% zijn gestegen ten opzichte van het basisjaar 2017. De grondslag van deze berekening is ontstaan uit onderstaande data:

- 2017: 1.25%
- 2018: 1.96%
- 2019: 2.72%
- 2020: 0.98%
- 2021: 5.71%
- 2022: 9.59%
- 2023: 1.21%
- 2024: 4.10%
- 2025: 3.61% (tot nu toe) (€ 800.000 besparing of geïndexeerd 35.52% €1.084.160 besparing?)
- De jaren 2026 , 2027 en 2028 zijn nog onbekend

Vragen in relatie tot het OOP: Kloppen de aannames van de Jongerenpartij Heerlen dat wanneer besparingen en genoemde inspanningen als gevolg van het OOP van de BSGW zelf, zich vooral moeten manifesteren in efficiënter werken en daardoor besparen op de formatie (aantal medewerkers) ? En dat dit ook tot uitdrukking zou moeten komen in de cijfers die ze presenteren? En dat het logisch zou zijn wanneer de besparingen wanneer het formatie betreft ook parallel aan de door henzelf vastgestelde indexatie moeten meebewegen? En kan de BSGW ook staven dat dit historisch gezien ook zo aangepakt is?

Op welke wijze is te herleiden dat de geprognoseerde besparingen die in 2017 werden vastgesteld ook op bovenstaande wijze geïndexeerd zijn? En zou het volgens u niet logisch zijn dat een bedrag dat in 2017 voor het jaar 2025 werd vastgesteld van €800.000 zich inmiddels zou moeten verhouden tot een besparing van € 1.084.160?

Wie controleert de BSGW op het in de praktijk brengen van hun eigen OOP en de actualiteit hiervan? En zijn er al eerder vragen gesteld over het al dan niet indexeren van besparingen?

Antwoord:

Door automatiseren, digitaliseren en efficiënter werken, worden besparingen op formatie gerealiseerd. Dit heeft lagere personeelskosten, maar ook hogere ICT-kosten als gevolg.

De financiële taakstelling, die uit het OOP voortvloeit, wordt gepresenteerd in de bestuursrapportages en jaarrekening van 2024. Er is (vooralsnog) geen sprake van indexering van de taakstellende kostenreductie. Er is door het AB besloten om een (netto)taakstelling op te nemen.

Het dagelijks bestuur rapporteert over het OOP, en alle overige onderdelen uit de begroting aan het algemeen bestuur, welke hierin o.a. een controlerende rol heeft.

Er zijn eerder al soortgelijke vragen gesteld over het indexeren van de besparing.