

## Beantwoording vragen n.a.v. raadscommissie AZM d.d 30 januari 2023

*Agendapunt 8: Voorstel college betreffende resultaten onderzoek naar toekomstbestendige afdelingen Vergunningen en Veiligheid, Toezicht en Handhaving*

---

Vraag: waarom samenvoegen terwijl in het college bewust is gekozen voor een splitsing van portefeuilles?

Antwoord: er blijft een functionele splitsing aanwezig tussen toetsing en handhaving bij de medewerkers.

Vraag: waarom samenvoegen als de werkzaamheden ook binnen twee afdelingen uitgevoerd kunnen worden?

Antwoord: samenvoegen leidt tot een betere afstemming, minder hobbels en efficiënter werken.

Vraag: wie heeft en wanneer is opdracht aan de Stoutgroep gegeven? Kan dit, eventueel vertrouwelijk, ter inzage worden gelegd?

Antwoord: de opdracht aan de Stoutgroep is eind december 2021 door de algemeen directeur verstrekt. De offerte wordt vertrouwelijk ter inzage gelegd.

Vraag: In het verleden zijn deze twee afdelingen uit elkaar gehaald. Kunt u een overzicht geven van de argumenten destijds om de afdelingen uit elkaar te halen?

Antwoord: destijds was er sprake van drie grote clusters met daarbinnen VTH en Vergunningen als separate afdelingen.

Vraag: hoe verhoudt dit adviesrapport zich tot het afgeronde project "regeldruk verminderen"?

Antwoord: dit project is in 2017 gestart waarbij regels zijn vervallen en andere regels zijn samengevoegd in de Omgevingsverordening. Hierbij is destijds (zie raadsnota 10 december 2018) ook het volgende over de eventuele gevolgen voor de formatie aangegeven in relatie tot dit project: *door minder regeldruk kan de werklast kan afnemen maar in het verleden is diep gesneden in de ambtelijke organisatie waardoor de werkdruk erg hoog is. Achterstanden waren door het snijden ontstaan en gestelde doelen konden niet altijd gehaald worden. Door het project "regeldruk verminderen" kunnen werkzaamheden binnen bepaalde functies vervallen. Dit betekent echter niet dat formatie ingeleverd kan worden. Werkzaamheden kunnen verschuiven van vergunningverlening naar toezicht. De mogelijk resterende vrijkomende ruimte wordt ingevuld met werkzaamheden die nu noodgedwongen niet kunnen worden uitgevoerd, zoals de implementatie van de Omgevingswet, het op orde krijgen en houden van belangrijke basisregistraties en applicaties alsmede het terugdringen van achterstanden.*

Vraag: efficiënter werken zou een besparing moeten opleveren. Nu worden extra middelen gevraagd. Hoe kan dat?

Antwoord: met de huidige capaciteit is efficiënt werken nagenoeg onmogelijk. Processen zijn niet of nauwelijks ingeregeld, er worden brandjes geblust, er is geen tijd om op adem te komen en verbeteringen door te voeren.

Vraag: kunnen onderdelen bij de RUD worden uitgezet?

Antwoord: meer milieutaken bij de RUD leggen leidt tot extra kosten en minder grip op de milieu-inrichtingen binnen onze gemeente. Het direct in contact staan met inrichtinghouders is op verschillende vlakken wenselijk. Hierdoor houden wij grip op de milieu-inrichtingen.

Vraag: waarom is de vraag om uitbreiding van formatie niet meegenomen in de begrotingscyclus?

Antwoord: het proces om te komen tot een adviesrapport is zorgvuldig doorlopen. In oktober 2022 zijn de begrotingsdocumenten aangeleverd en uiteindelijk is de begroting in november vastgesteld. In de eerste week van november hebben de laatste persoonlijke gesprekken met medewerkers plaatsgevonden inzake het adviesrapport. Op 10 november is het rapport met de OR besproken om vervolgens in december een akkoord van de OR te ontvangen.

Vraag: wat zijn de voordelen voor bewoners en ondernemers bij een samenvoeging?

Antwoord: snellere afhandeling van aanvragen, vragen, etc. Bij ziekte/vakantie is de onderlinge vervanging beter geregeld en blijven zaken dus doorlopen.

Vraag: waar worden de kosten terugverdiend?

Antwoord: door de maatschappelijke baten.

Vraag: de vier functies worden nu toch ook al uitgevoerd? Hoe kan dit?

Antwoord:

Coördinator handhaving: is nu niet aanwezig.

Proces- en kwaliteitsmedewerker: is nu niet aanwezig

Functioneel beheer: deze functie werd tijdelijk ingevuld maar de betreffende medewerker heeft ervoor gekozen niet te wachten op duidelijkheid over het wel of niet kunnen krijgen van een vaste functie en werkt nu ergens anders.

Casemanager / toezichthouder milieu: is nu een tijdelijke medewerker.

Vraag: wat gebeurt er met de afdelingshoofden?

Antwoord: er is sprake van een nieuwe functie. Dat betekent dat de huidige formatieplaatsen boventallig worden. Een van de afdelingshoofden werkt ondertussen bij een andere gemeente.

Vraag: kunt u een tijdslijn maken van wat wanneer is opgehaald?

Antwoord:

Juni 2020: raad vraagt college om een externe organisatiescan te laten uitvoeren;

Eind februari 2021: start uitvoering organisatiescan door Berenschot;

Juni en juli 2021: voltallige raad wordt als opdrachtgever in 2 sessie bijgepraat op hoofdlijnen over conclusies organisatiescan;

November 2021: presentatie in informele raadsessie conclusies en aanbevelingen Berenschot-rapport in finaal concept (met medeneming van gevolgen watersnood in juli 2021);

December 2021: Berenschot-rapport definitief gereed;

In de loop van 2021: signalen dat specifiek onderzoek binnen afdeling VTH wenselijk is;

Eind december 2021: opdracht Stoutgroep naar onderzoek.

Februari 2022: raadsvergadering definitief Berenschot-rapport met conclusies en aanbevelingen;

Maart 2022: Afronden onderzoek Stoutgroep;

April 2022 – december 2022: uitwerking onderzoek in intern adviesrapport ter toetsing en implementatie onderzoek Stoutgroep.

Vraag: waarom is dit advies niet meegenomen in het rapport van Berenschot?

Antwoord: het Berenschot-rapport is een organisatiebreed rapport. In de loop van 2021 kwamen er signalen binnen dat een onderzoek binnen afdeling VTH, mede in samenhang tot samenwerking met afdeling Vergunningen, wenselijk is. Dit is opgestart. De resultaten van dit onderzoek zijn in maart 2022 opgeleverd waarna de uitwerking van de onderzoek is uitgewerkt in onderliggend adviesrapportage.

Vraag: de 2,8 fte wordt verdeeld over vier functies. Graag een toelichting hoe deze formatie wordt verdeeld.

Antwoord: er is gerekend met -1 fte afdelingshoofd, 1 fte nieuwe functie milieutaken, -0,2 fte aanpassing arbeidsovereenkomst, vacatureruimte van 0,67 fte ophogen met 0,22 fte, 1 fte nieuwe functie coördinator Handhaving en 1,78 fte nieuwe functies functioneel beheer.

Vraag: bij alternatieven is opgenomen dat de gemeente een aantrekkelijke werkgever wil zijn. Hoe gaat dat in de praktijk? Wij zijn een relatief kleine gemeente en de salariering is daar ook naar.

Antwoord: aantrekkelijk werkgeverschap gaat niet alleen over salariering maar gaat ook over de motivatie van medewerkers en werkgeluk. Een organisatie waarbij bijvoorbeeld de processen goed zijn ingericht, waarbij duidelijk is wat van medewerkers wordt gevraagd, waarbij je weet dat er vervanging is als dat nodig is en waarbij ontwikkelmogelijkheden aanwezig zijn: dit zijn voorbeelden van aspecten die bijdragen tot het zijn van een aantrekkelijke werkgever.

Vraag: wat is het bedrag dat in de exploitatie reserve personeel zit? En hoeveel wordt er aan de algemene reserve onttrokken?

Antwoord: er zit € 128.374 in de exploitatie reserve personeel. Dit is dus niet toereikend. Bij de begrotingsbehandeling komen wij met een structureel voorstel. Opgemerkt moet worden dat de Rijksoverheid inziet dat er meer taken naar gemeenten komen en dat met name kleinere gemeenten geholpen moeten gaan worden.