Raadsvoorstel

Gemeente Bergeijk

Raadsvergadering d.d.	:	27 januari 2022
Afdeling	:	Bedrijfsvoering en Publiekszaken
Portefeuillehouder	:	Burgemeester A. Callewaert - de Groot
Onderwerp	:	Uitbreiding formatie ambtelijke organisatie
Betreffend onderdeel programmabegroting	:	Taakveld 0 "Bestuur en ondersteuning"

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 daar moeten we zuinig op zijn. We hebben veel ambities voor onze gemeente en er komen steeds meer taken naar de gemeente toe. Hierdoor is de werkdruk de afgelopen jaren erg hoog geweest. Dit hebben we opgevangen door het inhuren van personeel. Inmiddels blijkt dat er voor de extra taken en ambities structureel extra personeel nodig is. Daarom wordt voorgesteld om het vaste personeel uit te breiden.
Om hier invulling aan te geven zijn in de begroting 2022-2025 middelen opgenomen voor personele uitbreiding. Aan de raad is toegezegd dat uiterlijk in de raad van februari 2022 een uitgewerkt voorstel hiervoor wordt aangeleverd.

Advies

1. In te stemmen met de nadere invulling van het budget voor uitbreiding van ambtelijke formatie, zoals opgenomen in de begroting 2022-2025 en zoals aangegeven in dit voorstel.
2. Vanaf de jaarschijf 2023 een aanvullend budget van structureel € 26.000 op te nemen voor personele kosten ten laste van de begrotingsruimte en dit te verwerken in de programmabegroting 2023-2026.

Beoogd effect
Een organisatie in balans, met voldoende personele capaciteit voor de dienstverlening aan Bergeijk, met het oog op nieuwe of veranderende taken. Een organisatie waar medewerkers werkgeluk ervaren, op de goede plek zitten, vitaal zijn en investeren in elkaar.

Argumenten
1.1 De opgave voor Bergeijk en daarmee de personele capaciteit sluit aan op nieuwe ontwikkelingen, regelgeving en verwachtingen vanuit de samenleving.
Bergeijk staat voor leefbare dorpen, een vitaal buitengebied, een sterke economische structuur, een goede dienstverlening en een bestuur, dat dichtbij staat. Dit wordt beïnvloed door externe factoren:

- Nieuwe Omgevingswet
- Ontwikkelingen in het sociaal domein en grip krijgen op sociaal domein
- Volkshuisvestingsopgave
- Ontwikkelingen op het gebied van mobiliteit

- Directe betrokkenheid en participatie van de inwoners bij alle ontwikkelingen.
- De urgentie van de klimaatopgave/duurzaamheid
- Nieuwe Wet Open overheid (opvolger van de WOB)
- Informatiebeheer/Regie op gegevens
- Datagedreven werken
- Impact van verdergaande digitalisering (dienstverlening, risico's, digitale processen)
- Ondermijning

Bergeijk geeft zelfstandig invulling aan bovengenoemde opgaven en uitdagingen in combinatie met een stevige (sub)regionale samenwerking, hetgeen ondersteunend werkt en kansen biedt, maar ook een extra beroep doet op de professionaliteit en inzet van de medewerkers. Onze medewerkers zijn betrokken bij vele formele en informele vormen van samenwerking.

1.2 De organisatievisie en gewenste doelen vormen het uitgangspunt voor de personele versterking.

- Een organisatie in overeenstemming met de eerder gekozen kernwaarden voor de organisatie, Relatie, Ambitie en Wendbaarheid. Bergeijk doet het samen met inwoners, bestuur en elkaar (*relatie*). Bergeijk is *ambitieus* en dat moet zo blijven. Dat vraagt om een resultaatgerichte organisatie, die flexibel, *wendbaar* is.
- Een organisatie die vooruit kijkt, anticipeert op de toekomst en daarop stuurt.
- Een organisatie die haar bijdrage in de (sub)regio levert en als partner wordt gewaardeerd.
- Een organisatie die leert van haar ervaringen, van evaluaties en Rekenkamerrapporten. En van medewerkers die zich steeds ontwikkelen.

Om bovenstaande doelen te bereiken, is personele versterking nodig. De inhoudelijke ambities en opgaven van onze gemeente en de visie op de organisatieontwikkeling is het vertrekpunt. De volgende uitgangspunten zijn toegepast voor de invulling van de geboden ruimte in de begroting:

- Inzetten op toekomstige behoeften met het oog op nieuwe of veranderende taken.
- Versterking waar onze (sub)regionale personele bijdrage nodig is.
- Langdurige inhuur omzetten in vaste formatie.

1.3 Vanuit de organisatievisie en uitgangspunten leiden de externe ontwikkelingen tot de behoefte aan een uitbreiding van formatie op vijf thema's.

A. Omgevingswet
Met de Omgevingswet wil de overheid de regels voor ruimtelijke ontwikkeling samenvoegen. De Omgevingswet gaat naar verwachting op 1 juli 2022 in werking. Eén van de pijlers van de Omgevingswet is inwoners en ondernemers met een initiatief sneller en beter van dienst zijn. Dit brengt een groot aantal veranderingen met zich mee voor de gemeentelijke organisatie. De verwachting is dat er meer dienstverlening gevraagd wordt door initiatiefnemers en aanvragers, en op langere termijn wellicht minder vergunningaanvragen en minder toezicht. Nu gaat de aandacht vooral uit naar de implementatie. Daarnaast is er een toename in het aantal initiatieven en aanvragen door mensen die dit onder de huidige wetgeving willen doen, de volkshuisvestingsopgave en de transitie van het landelijk gebied.

- Uitbreiding structurele formatie *ondersteuning vergunningen met 0,5 fte* ter vervanging van langdurige inhuur.
- Uitbreiding structurele formatie *ruimtelijke ontwikkeling met 1,0 fte*, ter vervanging van langdurige inhuur. Dit betreft beoordelen RO verzoeken en bestemmingsplanwijzigingen en wordt sinds begin 2020 ingevuld door inhuur.
- Tijdelijke uitbreiding van formatie *vergunningverlening met 0,44 fte* voor 3 jaar ter vervanging van langdurige inhuur. De hoge bouwambitie, volkshuisvestingsopgave en de transitie van het landelijk gebied hebben ook een uitwerking op vergunningverlening. Daarnaast is capaciteit nodig voor de implementatie van de Omgevingswet.

B. Sociaal domein
Met de decentralisaties op sociaal domein zijn de beleidsterreinen Wmo, jeugdzorg en participatie naar de gemeenten verschoven. Bergeijk heeft de uitvoering deels bij de Kempensamenwerking, afdeling MD en KempenPlus belegd en is zelf grotendeels verantwoordelijk voor het beleid. Momenteel loopt een project “Opnieuw verbinden” binnen de GRSK/Kempengemeenten. Het is nog niet duidelijk wat precies de gevolgen zullen zijn voor de afdeling MD van de Kempen en de benodigde beleidscapaciteit voor Jeugd binnen de gemeenten. Dat zal de komende maanden duidelijk worden en naar verwachting niet leiden tot grote aanpassingen, hoogstens een verschuiving van formatie met bijbehorend budget.
Ondanks de inzet op het ‘voorliggend veld’ en de aandacht voor preventie, neemt het beroep op de Wmo en de jeugdzorg en daarmee samenhangende uitgaven toe. Hier willen we meer ‘grip’ op krijgen en dat vraagt om versterking voor meer inzicht, passend beleid en samenwerking in de dienstverlening Dit vraagt om de volgende bijstelling van formatie (al onderbouwd in de goedgekeurde begroting 2022):

- Uitbreiding formatie beleidscapaciteit *Wmo met 0,25 fte* (uitbreiding bestaande vacature).
- Uitbreiding formatie beleidsfunctie *Maatschappelijk/sociaal domein met 1,0 fte* ter vervanging van langdurige inhuur.

C. Wet Open overheid, Informatiebeheer en Kwaliteitsverbetering
De Wet open overheid (Woo) treedt op 1 mei 2022 in werking. Daarmee komt de huidige Wet openbaarheid van bestuur (Wob) te vervallen. De Woo heeft als doel overheden transparanter te maken. De wet moet ervoor zorgen dat overheidsinformatie beter vindbaar, uitwisselbaar, eenvoudig te ontsluiten en goed te archiveren is. Om hieraan te kunnen voldoen is extra inzet en aandacht nodig voor de registratie en vindbaarheid van informatie.
Informatiebeheer wordt steeds digitaler en complexer. Privacy, bescherming van persoonsgegevens en informatieveiligheid vragen om een organisatie en processen die er op ingericht zijn om dit op een verantwoorde wijze te kunnen doen. Voor de dienstverlening is het belangrijk om processen zo in te richten dat de aandacht en energie van de medewerkers naar de dienstverlening gaat en niet naar administratie en archivering. Hiertoe dienen processen geoptimaliseerd te worden en continu kwaliteitsverbeteringen te worden doorgevoerd. Dit vraagt op meerdere niveaus extra capaciteit.

- Uitbreiden formatie met een nieuwe functie *Medewerker open overheid/kwaliteitszorg van 1,0 fte* voor de implementatie van deze wet inclusief processen en externe samenwerking, kwaliteitsverbetering en procesoptimalisatie. De gemeente ontvangt extra middelen vanuit de Rijksoverheid voor de Wet open overheid.
- Uitbreiden formatie met een nieuwe functie *Ondersteuner 1,0 fte* voor uitvoerende/ ondersteunende werkzaamheden voor de Woo, procesoptimalisatie en administratieve ondersteuning van de afdeling Bedrijfsvoering en Publiekszaken.

D. Bereikbaarheidsambitie regio
Bergeijk heeft een grote ambitie op bereikbaarheid: de fietsambitie, A67-zuid, N69-zuid, Diepveldenweg. Voor deze bovenlokale ambities wordt regionaal samengewerkt in de Kempen en de MRE. De inzet namens de Kempen in de regio, wordt ingevuld door een eigen medewerker vanwege het belang van Bergeijk en het bieden van kansen aan medewerkers. Voor het opvangen van de reguliere werkzaamheden van de specialist verkeer wordt al jaren iemand ingehuurd. Voor de kosten voor extra inzet op mobiliteit is in de begroting voor de komende drie jaar dekking opgenomen. Door de grote ambitie, is de (sub)regionale inzet structureel. De hoge ambitie van de regio en Bergeijk leidt tot veel projecten in de openbare ruimte (verkeer, riool, groen). Om de coördinatie in uitvoering en dienstverlening te versterken, is uitbreiding van formatie met 0,3 fte nodig.

- Uitbreiding structurele formatie *specialist verkeer met 0,50 fte* ter vervanging van langdurige inhuur.
- Uitbreiding structurele formatie *Beheerder openbare ruimte met 0,3 fte*.

E. Communicatie en representatie
We zijn een actieve gemeente met actieve inwoners. Veel activiteiten worden door de gemeente samen met inwoners of verenigingen opgepakt. Het is in het belang van de gemeente dat we daarover naar buiten toe goed communiceren. Dat werkt positief naar onze inwoners, bedrijven en de gemeentelijke organisatie. Een gevoel van trots op de gemeente waar je in woont, ín werkt of vóór werkt. Een gevolg van de vele activiteiten en goede participatie van de samenleving is dat we over voldoende capaciteit moeten beschikken om deze communicatie vorm te geven.

- Uitbreiding structurele formatie *medewerker communicatie/representatie met 0,50 fte.*

2.1. Voor 2022 is budget toereikend, beperkte bijstelling vanaf 2023.
De structurele lasten bedragen € 326.000. In de meerjarenbegroting 2022-2025 is een structureel budget opgenomen van € 300.000. Gelet op het moment van invulling van bovenstaande vacatures is dit bedrag in 2022 toereikend. Voor de begroting 2023 en verder zijn extra middelen nodig.

Kanttekeningen
1.1 Het realiseren van de organisatievisie vraagt om een integrale aanpak, niet alleen om personele uitbreiding.
Via meerdere sporen werken wij hieraan met duidelijke overlegstructuren worden de korte lijnen behouden en wordt meer structuur gebracht. Het werken met afdelingsplannen en projectmatig werken ondersteunen dat. De aandacht voor training en opleiding is belangrijk en hebben we in het BErgeijkSMART ontwikkelprogramma ondergebracht. Nieuw daarin is een eigentijds introductieprogramma om nieuwe medewerkers goed te laten landen in de organisatie.

1.2 De vraag van de samenleving verandert voortdurend, de organisatie moet zicht blijven ontwikkelen om daarop aan te kunnen sluiten.
Het MT evalueert twee keer per collegeperiode of visie en strategie voor de ontwikkeling van de organisatie nog passen bij de kansen en uitdagingen voor Bergeijk in de toekomst. Daarbij worden de externe ontwikkelingen meegenomen, zoals de effecten van de Omgevingswet en digitalisering.

1.3 Gevolgen structurele uitbreiding formatie ter vervanging van langdurige inhuur.
De inhuur om (langdurig) zieke medewerkers te vervangen of tijdens de looptijd van een vacature te vervangen wordt betaald uit het personeelsbudget. Daarin is een budget voor de flexibele schil opgenomen. Uit een benchmark van het A&O-fonds blijkt, dat de uitgaven aan externe inhuur relatief beperkt zijn: in 2020 11% van de loonsom tegen 18,8% voor vergelijkbare gemeenten.

De inhuur van een deel van de functies in deze notitie werd tot nu toe als incidenteel beschouwd om pieken op te vangen, bijvoorbeeld voor het behandelen van extra verzoeken ruimtelijke ordening, vergunningverlening of (sub)regionale inzet op mobiliteit. Deze kosten werden ook gedekt uit het personeelsbudget, deels ten laste van de flexibele schil. Het personeelsbudget is om die reden de afgelopen jaren enkele keren tussentijds incidenteel bijgesteld. Daarbij werd dan aangegeven dat tegenover de extra uitgaven in dat jaar ook extra inkomsten stonden bijvoorbeeld uit leges, anterieure overeenkomsten of subsidies.

Met de structurele invulling die nu wordt voorgesteld, wordt het budget voor de flexibele schil weer beschikbaar waar deze primair voor bedoeld was: inhuur bij ziekte en vacatures en echt tijdelijke pieken. Het risico dat het budget voor de flexibele schil gedurende het jaar moet worden bijgesteld wordt daardoor beperkt. Daarbij plaatsen we de kanttekening dat dit geheel afhankelijk is van omstandigheden buiten onze invloedsfeer zoals ziekte of vertrek van medewerkers.

Financiën

Functie	Fte	Bedrag (* € 1.000)
Ondersteuning vergunningen	0,50	27
Ruimtelijke Ontwikkeling	1,00	77
Vergunningverlening (2022 t/m 2024)	0,44	34
Wmo/Maatschappelijk/Sociaal domein	1,25	105
Medewerker open overheid/Kwaliteitszorg	1,00	84
Ondersteuner	1,00	61
Specialist verkeer	0,50	34
Beheer openbare ruimte	0,30	23
Medewerker Communicatie/representatie	0,50	30
Totaal		**475**
Bestaande dekking		**Bedrag (* € 1.000)**
Wet open overheid		84
Mobiliteitsstrategie (voor 2022 t/m 2024)		34
Formatieruimte rampenbestrijding	ca. 0,40	31
Totaal		149
Benodigd		**326**
Stelpost in begroting 2022		**300**

De structurele lasten bedragen € 326.000. In de meerjarenbegroting 2022-2025 is een structureel budget opgenomen van € 300.000. Gelet op het moment van invulling van bovenstaande vacatures is dit bedrag in 2022 toereikend. Voor de begroting 2023 en verder zijn extra middelen nodig.

Het voorstel leidt zodoende niet tot een begrotingswijziging 2022, maar geeft voor de meerjarenbegroting 2023 en verder een bijstelling van structureel € 26.000 ten laste van de begrotingsruimte. Wij stellen voor om de meerjarenbegroting 2023 en verder hierop bij te stellen en dit te verwerken in de programmabegroting 2023-2026.

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

Communicatie
Na het raadsbesluit wordt de organisatie geïnformeerd.

Uitvoering
Uitzetten en invullen van de genoemde vacatures, verwerking in het HR-systeem.

Advies Raadscommissie
De commissie ABZ heeft in haar vergadering d.d. 13 januari 2022 geadviseerd om het stuk door te geleiden naar de raadsvergadering van 27 januari 2022 als hamerstuk/bespreekstuk.

<Wordt ingevuld door Griffier>

Burgemeester en wethouders van Bergeijk,

H.A.J. Loos
Secretaris

A. Callewaert – de Groot
Burgemeester