

Aan de gemeenteraad

28 MEI 2024

Ons kenmerk 600375
Bijlage(n)

Onderwerp
VTH; actuele problematiek en maatregelen

Datum
21 mei 2024

Geachte raadsleden,

Binnen het taakveld van Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving (VTH) doen zich knelpunten voor die een weerslag hebben op onze dienstverlening aan inwoners en ondernemers binnen onze gemeente. Hierom informeren wij u bij deze over de problematiek en de maatregelen die wij treffen.

Problematiek

Er is een tekort aan personeel. Daardoor worden de laatste tijd beslistermijnen van aanvragen om omgevingsvergunning vaker verlengd, dit komt doordat het betreffende team onvoldoende toe komt aan de afhandeling. Hierdoor ontstaan langere doorlooptijden en achterstanden. De aanvragers accepteren dit meestal en tonen vaak begrip, echter het kan ook leiden tot ongenoegen bij de aanvragers. Door de ontstane achterstanden dienen er nu meer aanvragen afgerond te worden dan waar de bemensing van het team op is ingericht. Tevens wordt er met enige regelmaat een bouwwerk of een gebruik geconstateerd waarvoor geen vergunning is verstrekt. Door de capaciteitstekorten kunnen we deze niet direct oppakken en het ontbreekt aan kaders om hierop te prioriteren of handelen.

Indien er geen maatregelen getroffen worden om de problematiek te verminderen, dan is er kans dat dwangsommen opgelegd worden vanwege overschrijding van (verlengde) behandeltermijnen. En er zal onvoldoende opvolging gegeven kunnen worden aan als illegaal geconstateerde situaties. Dit kan vervolgens leiden tot meer situaties zonder vergunning zoals illegale (bouw)werken of illegaal gebruik ervan. Tevens zal de werkbelasting van de medewerkers te hoog blijven, waardoor meer uitval of vertrek van deze vooralsnog loyale medewerkers op de loer ligt. Daarbij zal de ontevredenheid van inwoners en ondernemers toenemen, dat is onwenselijk.

Oorzaken en maatregelen

Deze problematiek heeft een aantal redenen:

- **Langdurige uitval**

Het team heeft 4 fte aan capaciteit voor plantoetsing/vergunningverlening, waarvan 50% langdurig is uitgevallen. Dit betekent dat de helft van de capaciteit niet productief is. Daarbij is ook de medewerker op de juridische handhaving langer uitgevallen, en deze is kwantitatief en kwalitatief niet volledig vervangen door de ingezette inhuurcapaciteit. De werkzaamheden, inclusief de contacten met de aanvragers die op beslissing wachten, drukken dan op de resterende collega's. Zij hebben hierdoor extra werkbelasting en ervaren extra werkdruk.

Om de uitval en de achterstanden op te vangen zijn inhuurkrachten geworven. Door de krappe arbeidsmarkt heeft het langer dan wenselijk geduurd voordat we geschikte kandidaten hebben

gevonden. De inhuurcapaciteit zal enige verlichting brengen maar de omvang is vooralsnog minder dan de formatie-omvang die is uitgevallen.

Voor de middellange termijn onderzoeken we of een andere of minder complete wijze van toetsing/beoordeling mogelijk is (al dan niet tijdelijk) zodat er minder tijd nodig is per aanvraag of melding. Hierbij blijven de onderdelen 'gezondheid' en 'veiligheid' onaangetast. Tevens wordt bezien of het klantcontactcentrum (KCC) meer eenvoudige vragen en aanvragen/meldingen kan afdoen zonder tussenkomst van VTH.

• **Lastige arbeidsmarkt VTH**

Er is momenteel sprake van uitzonderlijke krapte op de arbeidsmarkt binnen gemeenteland, onder meer binnen het taakveld VTH. Hierdoor heeft het maanden geduurd voordat de hiervoor genoemde vervangende capaciteit aangetrokken kon worden. Tevens was bijna een jaar de functie van teamleider VTH vacant. Meerdere pogingen om een teamleider te werven leidden niet tot resultaat. In mei 2024 is een nieuwe teamleider bij ons gedetacheerd. Zij is gestart aan haar inwerkperiode.

Voor invulling van de structurele formatie lukt het tot op heden niet om geschikte vaste krachten aan te trekken. Dit komt wellicht door de lagere inschaling in het functiehuis en minder inhoudelijke dynamiek dan bij de grotere gemeenten om ons heen, en minder gunstige bereikbaarheid met openbaar vervoer. Inhuurkrachten daarentegen worden nog wel in enige mate aangeboden, weliswaar met zeer wisselende kwaliteiten. Inhuurkrachten drukken meestal zwaarder op de begroting dan vaste krachten. En inhuur draagt als tijdelijke oplossing niet bij aan continuïteit en behoud van kennis en ervaring.

Om de kansen voor Midden-Delfland op de krappe arbeidsmarkt te vergroten wordt bezien hoe we onze arbeidsmarktcommunicatie kunnen aanpassen op de huidige situatie, actiever beleid t.a.v. werving trainees en stagiaires kunnen voeren, en meer onervaren medewerkers kunnen werven en intern opleiden onder voorwaarde dat er voldoende tijd is voor interne begeleiding. En uiteraard blijven we volharden in werving van vaste krachten ter vervanging van inhuurkrachten. Voor de middellange termijn zal onderzocht worden of samenwerkingsconstructies met bureaus of met andere gemeenten mogelijk zijn om bij uitval of pieken personele capaciteit met elkaar te delen. Uit recente rondvraag blijkt dat omliggende gemeenten eveneens last hebben van de arbeidskrapte binnen VTH.

• **Implementatie Omgevingswet**

Per 1 januari 2024 is de Omgevingswet van kracht geworden, en eveneens de Wet kwaliteitsborging. Dit nieuwe stelsel is nog niet volledig ingeregeld en vraagt van medewerkers nog steeds relatief meer tijd. Gemeenten optimaliseren de nieuwe werkwijze al doende, zo ook Midden-Delfland. Kennis, vaardigheden en expertise groeien in de praktijk, en (digitale) inrichting van processen vordert gestaag. Deze wet betekent vooral voor het taakveld VTH veranderingen in werkzaamheden en rollen. De verwachting is dat eind 2024 voldoende ervaring opgedaan is om een goede inschatting te kunnen maken van de structurele implicaties die de Omgevingswet heeft op de organisatie en personele formatie.

De Omgevingswet wordt namens het Rijk de komende vijf jaar periodiek geëvalueerd. De evaluatie moet duidelijk maken hoe de Omgevingswet in de praktijk uitpakt en of de wet zijn doel bereikt.

Het optimaliseren van werkprocessen van aanvragen om omgevingsvergunningen en meldingen heeft prioriteit. Dit betekent in 2024 verdere aandacht voor:

- intake, vooroverleg en inrichting van de zgn. omgevingstafel (met ketenpartners);
- verdere inrichting applicaties;
- opstelling participatiebeleid, op de leest van de Omgevingswet;
- gerichte training en opleiding medewerkers;
- optimaliseren interne organisatie en werkprocessen voor betere afstemming/ integraliteit;
- inzicht en acties m.b.t. benodigde personele capaciteit (kwantitatief en kwalitatief).

Het tijdig voorbereiden van de Omgevingsvisie 2.0 en het Omgevingsplan raakt niet alleen het team VTH, maar vanwege de integrale aanpak juist ook andere teams en afdelingen. De Omgevingsvisie 2.0 dient volgens de invoeringswet uiterlijk op 1 januari 2027 vastgesteld te zijn. Omdat de

Toekomstvisie 2050 richtinggevende uitspraken zal bevatten, wordt met opstelling van de visie gestart na besluitvorming over de Toekomstvisie; naar verwachting in oktober 2024.

• **Beleid**

In het kader van interbestuurlijk toezicht heeft de provincie in 2023 geconcludeerd dat de gemeente Midden-Delfland niet beschikt over alle voor VTH wettelijk vereiste stukken, waardoor zij haar toezicht op VTH onvoldoende kan uitvoeren. Door het ontbreken van actuele documenten zoals hiervoor bedoeld is de uitvoering van VTH-taken onvoldoende voorspelbaar en navolgbaar.

Midden-Delfland mist het volgende:

- actueel Handhavings- en uitvoeringsbeleid (onder de Omgevingswet wordt gesproken van een 'Uitvoerings- en Handhavingsstrategie');
- uitvoeringsprogramma VTH;
- evaluatie jaarrapportage.

Het ontbreken van actuele documenten wil niet zeggen dat de gemeente geen reguliere VTH-taken heeft uitgevoerd conform wet- en regelgeving. Er is wel sprake geweest van minder planmatig of programmatisch toezicht en handhaving.

Er is dit jaar een start gemaakt met de opstelling van de Uitvoerings- en Handhavingsstrategie voor VTH. Voor behoud en ontwikkeling van een goede leefomgeving wordt binnen het taakveld VTH samengewerkt met andere partijen. Prioriteiten en werkwijze worden indien nodig samen met deze partijen bepaald. Het beleid en uitvoeringsprogramma geven voor de gemeente richting en houvast bij de uitvoering van vergunningverlening, toezicht en handhaving.

De Uitvoerings- en Handhavingsstrategie voor VTH zal in het najaar worden voorgelegd aan uw raad. Vervolgens kan het VTH-uitvoeringsprogramma door ons college worden vastgesteld. Op basis hiervan kan dan bepaald worden of de doelstellingen behaald kunnen worden met de huidige personele formatie.

In 2024 heeft Midden-Delfland een actuele Uitvoerings- en Handhavingsstrategie en uitvoeringsprogramma voor VTH, zodat Midden-Delfland weer voldoet aan de wettelijke procescriteria.

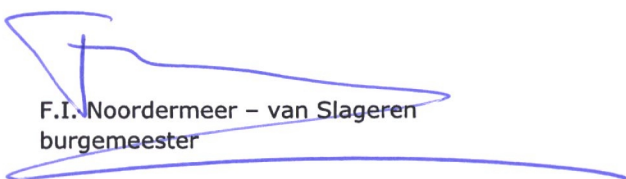
Financiële consequenties

Vooralsnog passen voornoemde maatregelen binnen de beschikbare budgetten. De aanstaande besluitvorming over de Uitvoerings- en Handhavingsstrategie voor VTH kan mogelijk gevolgen hebben voor personele formatie met financiële consequenties. Indien blijkt dat het budget ontoereikend is, zal dit meegenomen worden bij de besluitvorming tijdens een periodieke begrotingswijziging of meerjarenbegroting 2025-2028.

Met vriendelijke groet,
het college van burgemeester en wethouders,



M.A.I. Born
gemeentesecretaris



F.I. Noordermeer - van Slageren
burgemeester