

NOTITIE

Formatiescan Gemeentelijke watertaken - Meierijstad

DATUM

28 april 2024

AUTEUR

[REDACTED] / [REDACTED]

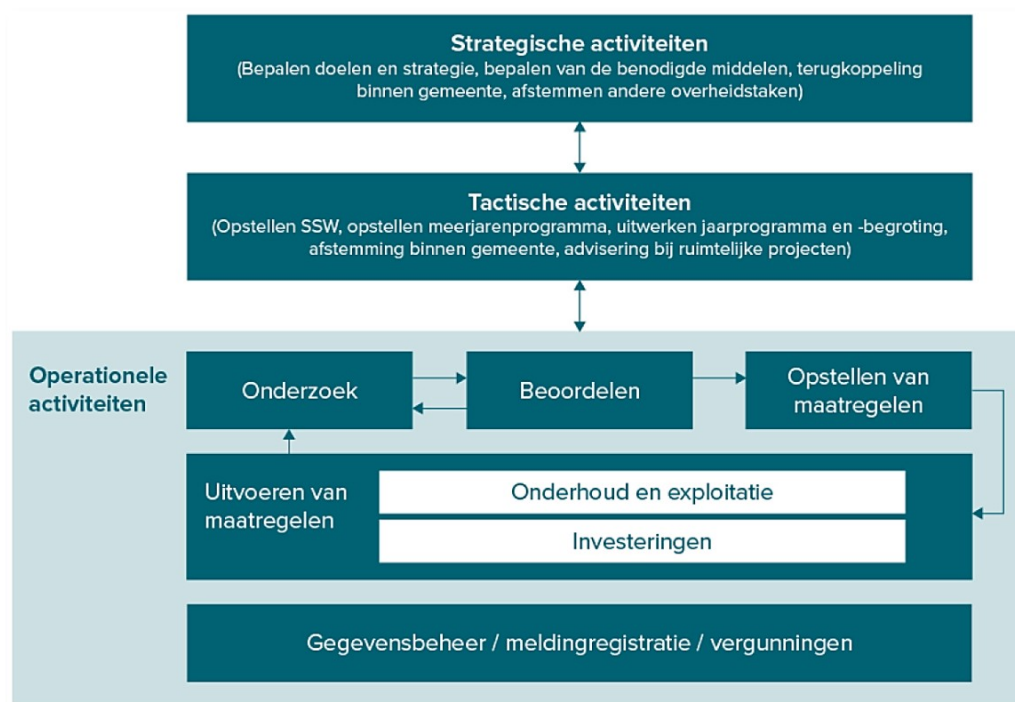
Zaaknummer

1948.2.520.73

Inleiding

De gemeente heeft drie wettelijke watertaken: de zorg voor het inzamelen en het transporteren van stedelijk afvalwater, de zorg voor de verwerking van afvloeiend hemelwater en de zorg voor het beperken van de nadelige gevolgen van de grondwaterstand in openbaar bebouwd gebied. We geven invulling aan deze taken met het Programma Water en Riolering (2022-2026). Hierbij komen ook taken die ontstaan uit interacties en raakvlakken van water en riolering met andere taakvelden, zoals het beheer van oppervlaktewater, groenblauwe voorzieningen, klimaatadaptatie, aanpak droogteproblematiek, (woningbouw)ontwikkelingen waarbij bodem en water sturend een doorslaggevende rol moet spelen en de energietransitie. Met het intreden van de Omgevingswet en het integraal benaderen van projecten in de openbare ruimte, bewegen we steeds meer naar een verwevenheid van taken.

Bij het uitvoeren van de gemeentelijke watertaken zijn de activiteiten globaal op drie niveaus in te delen: Strategisch, Tactisch en Operationeel. In onderstaande figuur zijn deze weergegeven en in Bijlage 1 zijn ze nader toegelicht (bron: Stichting RIONED).



Figuur 1 Verdeling activiteiten gemeentelijke watertaken

Voor het uitvoeren van al deze taken is, naast financiële middelen, ook personeel nodig. Personeel met uiteenlopende kennis en vaardigheden. Enerzijds is veel afstemming nodig (interdisciplinair, intern en extern) op strategisch, tactisch én operationeel niveau. Anderzijds zijn technische (onderhouds)handelingen nodig om alle systemen werkend te houden.

Aanleiding

Voor een goede uitvoering van de gemeentelijke watertaken is de formatie een sleutelfactor. Na de weerslag van de fusie is het team voor de stedelijke watertaken de afgelopen jaren niet volledig bememd geweest vanwege het vertrek van verschillende (ervaren) medewerkers. In een enkel geval is een formatieplaats voor langere tijd onbememd gebleven. Verloop van personeel veroorzaakt discontinuïteit, weglekken van kennis en vertraging van werkprocessen.

Zowel het vertrek van ervaren medewerkers als de komst van nieuwe medewerkers gaat – afhankelijk van de ervaring – tijdelijk ten koste van de zittende formatie. Daarnaast is gebleken dat binnen het team onvoldoende formatieplaatsen zijn. Dit heeft een hoge werkbelasting veroorzaakt, met soms uitval tot gevolg (ondanks dat reeds 4 jaar een externe is ingehuurd). Met onze blik op de komende jaren willen we de formatie meer op orde en in lijn gaan brengen met de taken zoals opgenomen in het PWR en het collegewerkprogramma. Daarbij willen we ook toewerken naar ons streven om kennis in huis te hebben (geen regie gemeente zijn) en te houden.

De historie van de formatie in gemeente Meierijstad, de huidige ervaringen en het wensbeeld voor de toekomst geven aanleiding voor een onderzoek naar de vraag: Hoe ziet een toereikende en passende formatie voor uitvoering van de riolerings- en watertaken eruit? Om die vraag te beantwoorden, helpt het uitvoeren van de Formatiescan, ontwikkeld door Stichting RIONED. Deze tool maakt inzichtelijk hoeveel personeel inzet nodig is voor de gemeentelijke stedelijke watertaken en is vernieuwd in 2022. De berekening is toegespitst op de specifieke, lokale kenmerken van de gemeente Meierijstad en gaat tot het detailniveau van uren per rol, zoals toegepast door Rioned, dan wel functie zoals in Meierijstad wordt gehanteerd. De Formatiescan is kwantitatief van aard: voor een kwalitatieve analyse (welke kwaliteiten/competenties heeft het personeel nodig) bestaat een andere scan.

Formatiescan

Met behulp van de nieuw gepubliceerde Formatiescan is aan de hand van kengetallen uit te rekenen hoeveel tijd – en dus hoeveel FTE – er nodig is voor de uit te voeren activiteiten. De (omvang van) benodigde activiteiten is afhankelijk van de gemeentegrootte, de geplande investeringsuitgaven en het areaal van de beheren voorzieningen. De door de gemeente te besteden tijd hangt dan vervolgens nog af van de mate van uitbesteding.

Basisgegevens

De gemeentegrootte is gesteld op 83.716 inwoners. De areaalgegevens (zie bijlage 2) zijn ontleend aan de actuele beheersystemen van de gemeente¹. Het (jaarlijks gemiddelde) investeringsbedrag bedraagt € 5.839.250 (exclusief 18% VAT-kosten). Deze kosten worden op basis van €115,- per uur verrekend tot de benodigde tijdsbesteding. Voor 1 FTE wordt 1350 uur aangehouden.

De Formatiescan geeft per deelactiviteit aan wat er maximaal uit te besteden is. Meierijstad heeft gekozen om geen regie gemeente te zijn en dus de kennis zoveel mogelijk in huis te houden. Voor de basisberekening in Meierijstad is het volgende aangehouden:

- **Zo veel mogelijk zelf doen:** Geen².
- **Gedeeltelijk uitbesteden:** Strategische en tactische planvorming, Operationeel beheer, Onderhoud gemalen en drukriolering, Storingsdienst.
- **Maximaal uitbesteden:** Reiniging en inspectie vrijvervalriolering, Kolkenreiniging.

¹ In de areaalgegevens zijn in de huidige berekening de beschoeiingen, duikers en stuwen in beheer van de gemeente niet meegenomen. Dit kan betekenen dat de werkelijk benodigde formatie enigszins hoger ligt dan de huidige berekening, maar dat verschil zal minimaal zijn.

² Dit betekent dat in de rekentool geen categorieën aan activiteiten op “zo veel mogelijk zelf doen” zijn gezet, oftewel alle activiteiten kennen een bepaalde mate van uitbesteden. Uiteraard worden in de praktijk wel werkzaamheden zelf uitgevoerd, zoals terugkoppeling binnen de gemeente, afstemmen met andere overheidstaken, jaarprogramma en financiën, adviseren bij (ruimtelijke) ontwikkelingen, dagelijks beheer. Deze werkzaamheden zijn onderdeel van de maatregelcategorieën bij “gedeeltelijk uitbesteden” (planvorming en operationeel beheer).

Lokale correctiefactoren

De gehanteerde kengetallen voor de kwantitatieve tijdsbesteding per (deel)taak zijn gevalideerd met de daadwerkelijke tijdsbesteding van zestien Nederlandse gemeenten van verschillende grootte. Deze werkelijke tijdsbesteding bleek niet altijd voldoende om het gewenste niveau te behalen. Om de benodigde capaciteit zo reëel mogelijk te bepalen, zijn op bepaalde activiteiten correctiefactoren toegepast met een lokale onderbouwing waarom de tijdsbesteding voor Meerijstad in bepaalde gevallen hoger ligt. Bijlage 3 geeft weer op welke (deel)activiteiten een correctie is toegepast, inclusief een onderbouwing van deze keuze. Het betreft een factor tussen 0,5 (halvering) en 2 (verdubbeling) ten opzichte van de benodigde formatie volgens de kengetallen (factor 1).

Resultaat per functie

Onderstaande tabel geeft de resultaten van de Formatiescan weer per functieprofiel. De Formatiescan biedt ook resultaten ingedeeld uitgesplitst naar (deel)activiteit. Deze zijn weergegeven in bijlage 4.

Formatiescan per functie	Huidige formatie	Benodigd cf. formatiescan	Gewenste formatie
Beleidsmedewerker <i>Strategisch, Tactisch, Meten</i>	2,85	3,15 (+ 0,30 t.o.v. huidig)	3,35 (+ 0,50)
Beheerder binnendienst <i>Onderzoek, Toestand/Functioneren, Maatregelen, Onderhoud, Vergunningen, Communicatie</i>	4,82	5,33 (+ 0,51)	6,07 (+ 1,25)
Beheerder buitendienst <i>Onderzoek, Onderhoud</i>	4,00	4,01 (-0,01)	4,00
Gegevensbeheerder <i>Onderzoek, Gegevensbeheer</i>	0,89	1,31 (+ 0,42)	1,00 (+ 0,11)
Ontwerper <i>Maatregelen</i>	0,25	1,27 (+ 1,02)	1,25 (+ 1)
Projectleider, Werkvoorbereider, Toezichthouder <i>Maatregelen</i>	2,00	2,03 ³ (+ 0,03)	2,0
SUBTOTAAL	14,81	17,09 (+ 2,28)	17,67 (+ 2,86)
Heffen en invorderen*	1,92	1,92	1,92
TOTAAL	16,73	19,01	19,59

Tabel 1: resultaten Formatiescan in vergelijking met huidige formatie

* In de gemeente Meerijstad wordt het aandeel van atelier Heffen en Invorderen dat wordt toegerekend aan de rioolheffing meegenomen in de hoeveelheid formatie op Water en Riolering. Formatie voor heffen en invorderen volgt echter niet uit de Formatiescan. De 1,92 fte bij "benodigde" en "gewenste" formatie betreft daarom een continuering van de huidige situatie. Momenteel wordt het onderzoek naar de heffingssystematiek uitgevoerd. Mocht blijken dat aanpassing van de systematiek gaat plaatsvinden, wordt ook de personele capaciteit hierin meegenomen.

De functieprofielen sluiten grotendeels aan op het functiewaarderingssysteem HR21, die veel gemeenten gebruiken om hun functiegebouw op te stellen, maar in Meerijstad bestaan enige afwijkingen. In bijlage 5 staat meer toelichting op de vier hoofdrollen in de functieprofielen en is op basis van de HR21 aangegeven welke normfuncties en competenties bij de rollen passen. In bijlage 7 is de rolverdeling toegespitst op Meerijstad.

³ In het Programma Water en Riolering 2022-2026 (bijlage 7) werd voor dit onderdeel een hoger benodigd aantal fte's berekend (ca. 2,6 fte bij 4 miljoen aan jaarlijkse investeringen). Dit is het gevolg van een berekening met een uurtarief exclusief overhead. In de investeringen is overhead echter wel onderdeel van de kostenraming. De huidige Formatiescan hanteert een uurtarief inclusief overhead en komt daarom in de berekening lager uit (ca. 2 fte bij 5,8 miljoen aan jaarlijkse investeringen).

Voor een aantal taken is nog onvoldoende informatie aanwezig dan wel dient nog besluitvorming plaats te vinden en is daar in principe nog geen dan wel onvoldoende formatie aan toegekend. Dit betreft het oppervlaktewaterbeleid en -beheer met watergerelateerde kunstwerken, beheer van de boven- en ondergrondse bergingen en de Meierijse afkoppeltoer (MAT). Voor oppervlaktewater en waterbergingen wordt vooruitlopend al 1 fte gevraagd. De capaciteit ontbreekt en de meerwaarde is aanwezig bij het opstellen van de plannen zijn, zodat deze zijn of haar bijdrage kan inbrengen. Bij het opstellen van het nieuwe PWR zijn de plannen gereed en wordt de Formatiescan opnieuw uitgevoerd, waarmee naar verwachting de uitkomst van 1 extra fte wordt bevestigd. Eventuele formatieuitbreiding naar aanleiding van de MAT wordt in het raadsvoorstel meegenomen.

Hieronder volgt een vergelijking tussen de huidige formatie, de benodigde formatie zoals volgt uit de scan en vervolgens het voorstel voor de gewenste formatie.

Huidig: In de huidige situatie is er 14,81 fte beschikbaar. Dit bestaat uit het volledige team *Water & Riolering* (6,39 fte). Daarnaast worden werkzaamheden verricht op het gebied van riolering en water door medewerkers uit de teams Groen en Wegen (samen 2,5 fte) en door medewerkers van de buitendienst (4 fte). In de praktijk werkt ook 30% van het atelier *Heffen & invorderen* (1,92 fte) voor water/riolering. Daarnaast is in het PWR een structurele bijdrage van € 25.000 opgenomen voor ondersteuning van toezicht en handhaving door de Omgevingsdienst. De historie en ervaring van de huidige formatie is eerder in deze notitie besproken.

Functieprofiel 'projectleider, werkvoorbereider en toezichthouder'

Op basis van de investeringsbedragen zijn de benodigde VAT-uren (voorbereiding, administratie, toezicht) bepaald. Deze uren worden ingevuld door projectleiders, directievoerders, werkvoorbereiders, toezichthouders, beheerders en ontwerpers. Ze tellen dus zeker mee in de totale "waterformatie", maar afhankelijk van hun functie kunnen zij qua aansturing onder andere teams vallen. Dit gaat dan met name over de projectleiders, directievoerders, toezichthouders. De financiële dekking van hun uren zit in de projectkosten (investeringskredieten) en zal over het algemeen niet terug te vinden zijn in de loonkosten van de programmabegroting (en het PWR / kostendeckingsplan).

Benodigd: Volgens de resultaten van de scan ligt de benodigde formatie 2,28 fte hoger dan de huidige formatie. Dat verschil ligt verspreid over meerdere functieprofielen, met name op de beheertaken (binnendienst) en ontwerp (maatregelen). De scan-resultaten als informatie vertalen we naar een voorstel voor de gewenste formatie (zie hieronder), rekening houdend met een reëel streven voor de formatie, op basis van praktijkervaring én omstandigheden zoals de personele krapte op de arbeidsmarkt⁴.

Gewenst: Het voorstel voor de gewenste formatie betreft:

- **1 extra fte in de categorie beleidsmedewerker beheer/ontwerper riolering.** In de functieterminologie van Meierijstad gaat het specifiek om een 'beleidsmedewerker beheer', met een focus op de ontwerptaken riolering. Op dit moment is hiervoor te weinig formatie beschikbaar waardoor te veel werkzaamheden blijven liggen, met name op het gebied van ontwerp.
- **1 extra fte in de categorie beleidsmedewerker beheer/ontwerper water en bodem.** In de functieterminologie van Meierijstad gaat het specifiek om een 'beleidsmedewerker beheer', met de focus op de ontwerptaken oppervlaktewater en waterbergende voorzieningen. Het beheer van het stedelijk watersysteem behelst meer dan louter de riolering. Inmiddels passen we op grote schaal voorziening voor de verwerking van regenwater toe. Daarom is het noodzakelijk om hiervan ook de kennis in huis te hebben. Door het ontbreken van kennis en het niet goed beheer, kunnen bergingen niet goed functioneren en zal de kans op wateroverlast toenemen.

⁴ We zien al jarenlang in het vakgebied een structureel tekort aan gekwalificeerde mensen. Daarbij speelt vergrijzing een rol, maar ook de groeiende vraag naar personeel voor opgaven op relatief nieuwe werkterreinen. Ook is er een toenemende concurrentie tussen overheidsorganisaties, omdat grotere organisaties doorgaans betere arbeidsvoorwaarden kunnen aanbieden.

- **1 extra fte in de categorie beheerder binnendienst.** In de functieterminologie van Meerijstad gaat het specifiek om een ‘medewerker ontwerp en voorbereiding’, maar heeft grotendeels beheerderstaken (waar volgens de scan ook formatie op nodig is). Het belang van deze extra formatie zit ook in de toekomstige uitdagingen qua behoud van kennis en kunde door de nadere pensionering van een ervaren medewerker. Tevens wordt een gedeelte van het formatietekort van de gegevensbeheerder door deze functie opgevangen. Na pensionering kan deze extra fte worden heroverwogen.

Het voorstel betreft daarnaast ook het opwaarderen (aanvullen uren naar fulltime) in een bestaande functie, namelijk die van Gegevensbeheerder. De huidige formatie (0,89 fte) in dit functieprofiel betreft een administratief medewerker (schaal 5). Deze functie is al sinds 2022 vacant en getracht in te vullen door de huidige beheerder (medewerker ontwerp en voorbereiding). Maar dit is niet haalbaar gebleken. Momenteel kunnen we niet voldoen aan onze wettelijke verplichtingen ten aanzien van de WIBON en de BRO en het risico op desinvestering, onnodig inspanning en onnodige kosten wordt steeds groter naar gelang de functie niet is ingevuld. We willen dan ook de inzet van **de gegevensbeheerder voor Water en Riolering opwaarderen naar één volledige fte en herwaarderen naar functieschaal 8.**

Reflectie

Met het uitvoeren van deze Formatiescan is de huidige formatie voor Water & Riolering tegen het licht gehouden, uitgepluisd, bediscussieerd en onderbouwd hoe een toereikende formatie eruit zou moeten zien voor de komende jaren. Het gaat hierbij om formatie in kwantitatieve zin. Het resultaat is een reëel voorstel voor de gewenste formatie-omvang, rekening houdend met lokale eigenschappen en praktische omstandigheden met de huidige kennis.

Daarbij worden de volgende kanttekeningen meegegeven:

1. Zoals aangegeven moet het waterbeheerprogramma en het beheer- en onderhoudsplan van de ondergrondse en bovengrondse bergingen nog worden opgesteld. Daarnaast is de Meierijsse afkoppeltour (MAT) in voorbereiding. Bij het opstellen van het nieuwe PWR wordt daarom de formatie wederom tegen het licht gehouden.
2. Door de organisatie wordt beroep gedaan op een aantal medewerkers binnen het team Riolering en Water. Dit vanwege het ontbreken van capaciteit dan wel knowhow binnen andere ateliers die wel aanwezig is binnen het team Riolering en Water. Dit gaat met name op het gebied van klimaatadaptatie, energietransitie en bodem. Deze kennis en kunde die binnen het team Water en Riolering aanwezig is, wordt graag ingezet maar gaat ook ten koste van de capaciteit voor de invulling van de wettelijke taken op gebied van stedelijk water. Hiervoor dient dan ook een vervolgesprek over worden gevoerd. Dit wordt opgepakt bij de doorontwikkeling van het team/atelier die momenteel wordt uitgevoerd, waarbij ook taken en rollen(her) verdeeld moeten worden.
3. Speciale aandacht wordt gevraagd voor **Water en Bodemsturend (WBS)**. Eind 2022 verscheen de kamerbrief Water en Bodemsturend met 33 structurerende keuzes voor de ruimtelijke ordening. Dit is voor ons team niet nieuw, want door het opstellen van de klimaatonderlegger sloten we al aan bij het WBS-principe. Omdat het Water en Bodem beide onderdeel zijn van de ruimtelijke opgave, wordt geadviseerd om hiervoor een formatieplaats medewerker beleidsontwikkeling te creëren bij werkatelier Gebiedsontwikkeling en planologie (GOeP). De functie past namelijk niet geheel binnen het team Riolering en Water maar is onderdeel van het ruimtelijk afwegingskader⁵. Aanvullend is het van groot belang dat de bodem beschermd wordt zodat de vele bodemkwaliteiten (draag-, productie-, regulatie- en informatiekwaliteiten) ook benut kunnen worden. Het overzicht van de bodemkwaliteiten zijn opgenomen in bijlage 6. Kennis en kunde van de bodem is van groot belang en moet dan ook onderdeel worden van de desbetreffende formatieplaats.

⁵ Zie de kamerbrief van [REDACTED] over de publicatie ruimtelijke klimaatadaptieve gebouwde omgeving van 9 april. Het kader bestaat uit kaarten, een beslisboom, toelichting bij het instrument, informatie over het handelingsperspectief en informatie over het verdere proces.

4. Momenteel vindt formatieplaatsuitbreidingen plaats bij diverse afdelingen zoals duurzaamheid en klimaatadaptatie. Dit kan met name voor de functies ontwerper en beheerder gevolgen hebben vanwege het actief meedenken, realiseren en beheren van de opgaven.

Het op orde brengen van de formatie heeft urgentie en noodzaak. De krapte op de arbeidsmarkt voor technisch personeel is groot. Een gebrek aan (voldoende gekwalificeerd) personeel levert risico's op voor de uitvoering van watertaken en het functioneren van het stedelijk watersysteem. Met risico's tot vertraging in de uitvoering van maatregelen, suboptimale oplossingen en/of hogere kosten en fysieke (water)overlast en schade als gevolg. Maar ook risico op uitval van medewerkers (overbelasting) dan wel vertrek van medewerkers of het niet voldoen aan wettelijke verplichtingen.

Personele kwetsbaarheid in werkregio As50+

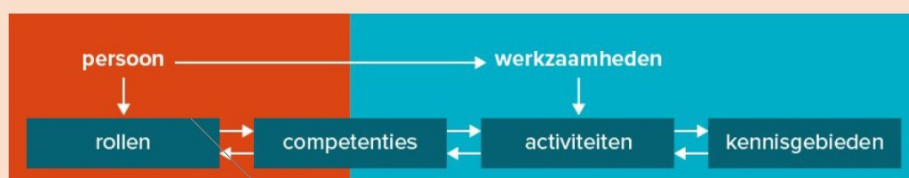
Het kennisniveau en de beschikbare capaciteit staat in de gehele watersector onder druk, dit wordt ook gemerkt binnen de watersamenwerking As50+. Om de kwetsbaarheid niet te laten toenemen hebben we elkaar daarom meer en meer nodig. Daarom wordt in de werkregio eveneens brengen de personele kwetsbaarheid en de gevolgen hiervan in beeld gebracht. Met aanvullend inzicht hopen we andere keuzes te maken om de personele kwetsbaarheid te verlagen. Het doel is niet het organiseren van meer FTE. De insteek is om op thema's gericht samen te werken waar de situatie dit vraagt. Bijvoorbeeld in efficiënter beheer en onderhoud, betere afstemming van processen en de gespreide inzet van kennis en kunde. Meer inzicht biedt ons de mogelijkheid toekomstgericht en op strategisch niveau onze watersamenwerking te versterken. Een van de vervolgacties zou mogelijk ook de kwaliteitsscan zijn.

Vervolg

Als vervolg op deze kwantitatieve Formatiescan is het waardevol om ook aan de slag te gaan met een kwalitatieve competentiescan, zodat we meer kunnen zeggen over welke kennis, kwaliteiten en competenties de diverse functies horen te hebben. Om het geplande werk uit te voeren is namelijk voldoende gekwalificeerd personeel nodig. Ook is het noodzakelijk om het goed op orde te hebben in onze gemeente, omdat we streven naar het zoveel mogelijk zelf doen (in huis) in plaats van uitbesteden. Daartoe kan de tool *Branchestandaard gemeentelijke watertaken* van Stichting RIONED helpen.

Kwalitatieve Formatiescan: Branchestandaard gemeentelijke watertaken

Voor een goede uitvoering van de gemeentelijke watertaken zijn vakmensen nodig, met specifieke kennis en vaardigheden (competenties). Voor een goede taakverdeling en keuzes in wat wordt uitbesteed, is het erg belangrijk te weten welke kennis en competenties er aanwezig zijn binnen de gemeente. De Branchestandaard gemeentelijke watertaken beschrijft welke kennis en competenties er nodig zijn voor het uitvoeren van de activiteiten die horen bij de gemeentelijke watertaken. Dit helpt bij vragen over planning en personeelstekort, functie-indeling en kennis op peil houden.



Bron: Stichting RIONED

Het voorstel is om tegelijkertijd met de kwalitatieve scan, het huidige functiehuis en inschaling (waardering) tegen het licht te houden. Volgens het advies [redacted] over de indeling van de functies gemeentelijke watertaken behoort de beleidsmedewerker in de functiegroep Ontwikkeling. Dit stemt niet overeen met de functies van de huidige beleidsmedewerkers

in het team Riolering en Water doordat zij momenteel in de functiegroep Beleidsuitvoerend zijn geplaatst. Terwijl hun huidige werkzaamheden zich kenmerken in het initiëren en/of ontwikkelen van extern gericht beleid, dat getoetst moet worden aan politieke keuzes, budgettaire afwegingen, wet- en regelgeving en kwaliteitsnormen (zie verder uitsnede van het [REDACTED] in bijlage 5). Als regiogemeente en kennispartner naar buiten en het aanpakken van regionale vraagstukken en de grote ruimtelijke opgave zijn meerdere beleidsmedewerkers in de functiegroep Ontwikkeling met bijbehorende (opgevaardeerde) functieschaal meer dan gerechtvaardigd.

Daarnaast blijkt werk in de uitvoering een geringere status en waardering te hebben dan beleidsmatig werk. Er is dan ook sprake van een relatief groot verloop in de uitvoeringspraktijk, terwijl de uitvoering steeds complexer wordt. Ook hier kan tegemoet worden gekomen door opwaardering van de bijbehorende functies.

Planning en financiën

Het voorstel voor de gewenste formatie, met de onderbouwing vanuit de Formatiescan, vormt een belangrijke bouwsteen voor de actualisatie van het kostendekkingsplan van de gemeente Meerijstad. Het geeft richting aan de (organisatorische en bijbehorende financiële) groei naar een toereikende formatie voor de beoogde invulling van de gemeentelijke watertaken en ambities in het PWR. Het voorstel wordt tegelijkertijd in college en gemeenteraad gebracht met de stukken van het kostendekkingsplan. Begrotingstechnisch betekent dit onderstaande meerkosten vanaf 2025:

FTE	Functie	Schaal	Loonkosten	Overhead	Totaal
1	Beleidsmedewerker beheer riolering en ontwerp	9	€ 85.755,57	€ 68.604,45	€ 154.360,02
1	Beleidsmedewerker beheer water en waterbergingsvoorzieningen	9	€ 85.755,57	€ 68.604,45	€ 154.360,02
1	Medewerker ontwerp (beheer)	8	€ 76.288,87	€ 61.031,10	€ 137.319,97
-0,89	Gegevensbeheerder	5	-€ 52.564,60	- € 42.051,68	- € 94.616,28
1	Gegevensbeheerder	8	€ 76.288,87	€ 61.031,10	€ 137.319,97
Totaal			€ 271.524,24	€ 217.219,42	€ 488.743,66

Tabel 2: Meerkosten

Bronnen:

- Rioned
- De uitvoering aan zet - omgaan met belemmeringen bij de uitvoering van beleid voor de fysieke leefomgeving – Raad voor de leefomgeving infrastructuur.
- <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/04/09/water-en-bodem-sturend-publicatie-ruimtelijk-afwegingskader-klimaatadaptieve-gebouwde-omgeving>

Bijlagen:

- 1 Toelichting op de (deel)activiteiten
- 2 Areaalgegevens
- 3 Lokale correctiefactoren
- 4 Resultaten naar (deel)activiteiten
- 5 Toelichting op functieprofielen en HR21
- 6 Ondergrondkwaliteiten
- 7 Toewijzing rollen op functiehuis Meerijstad

Bijlage 1. Toelichting op (deel)activiteiten

Strategische activiteiten

De activiteiten die horen bij de gemeentelijke watertaken op strategisch niveau betreffen het bepalen van de hoofdlijnen van de aanpak van de gemeentelijke watertaken. Dit wordt over het algemeen door beleidsmedewerkers gedaan. Specifiek valt te denken aan de volgende werkzaamheden:

- Strategische planvorming op het gebied van de gemeentelijke watertaken, waaronder onderdelen van de omgevingsvisie en het Water- en rioleringsprogramma (Wrp):
 - bepalen van de huidige en de gewenste situatie;
 - bepalen van de effectiviteit van het uitgevoerd beleid;
 - bepalen van de strategie;
 - bepalen van de benodigde middelen.
- Strategie voor gegevensbeheer:
 - bepalen van de strategie voor gegevensbeheer;
 - aansturen van gegevensbeheer.
- Afstemmen van de strategie met afdelingen binnen de gemeente die raakvlakken of overlap hebben met de gemeentelijke watertaken en met andere organisaties in de regio:
 - afstemmen van de strategie met klimaatadaptatie;
 - afstemmen van de strategie met ruimtelijke ordening;
 - regionale samenwerking.

Tactische activiteiten

De activiteiten die horen bij de gemeentelijke watertaken op tactisch niveau hebben betrekking op de operationele planvorming. In veel gemeenten zijn het de beleidsmedewerkers die zich bezighouden met tactische taken. Zij krijgen hierbij ondersteuning van beheerders, ontwerpers, werkvoorbereiders en projectleiders. Specifiek valt te denken aan de volgende werkzaamheden:

- Opstellen van tactische plannen, zoals systeemoverzicht stedelijk water, Omgevingsplan (verordeningen), begroting, onderhouds-/investeringsprogramma's;
- Beleidsadvisering bij ruimtelijke ontwikkelingen;
- Opstellen van een afwegingskader voor maatregelen;
- Risicogestuurd rioolbeheer;
- Raamcontractvorming;
- Financiële inrichting en monitoring;
- Ondersteunen en optimaliseren processen (andere taakvelden, financiën, regionale activiteiten).

Operationele activiteiten

De activiteiten die horen bij de gemeentelijke watertaken op operationeel niveau betreffen de basisactiviteiten van het beheer. Deze activiteiten omvatten onder meer een cyclisch proces van onderzoeken, beoordelen, opstellen van maatregelen en uitvoeren van maatregelen. In veel gemeenten zijn het de beheerders die zich bezighouden met operationele taken. Zij worden hierbij ondersteund door ontwerpers, werkvoorbereiders, projectleiders en medewerkers van de buitendienst. Specifiek valt te denken aan de volgende werkzaamheden:

- Onderzoeken (inventariseren, inspecteren, meten, berekenen en analyseren);
- Beoordelen toestand en functioneren van objecten en systemen;
- Opstellen van maatregelen;

- Uitvoeren van maatregelen (investeringen en onderhoud en exploitatie);
- Gegevensbeheer;
- Vergunningverlening, subsidieverstrekking en handhaving;
- Algemene voorlichting en communicatie.

Bijlage 2. Areaalgegevens

Areaal		
Aantal kolken	31600	stuks
Lengte vrijvervalriolering	599,7	km
... vuilwater	227,6	km
... hemelwater	157,7	km
... gemengd	214,4	km
Lengte persleiding (excl. drukrioolstelsels)	39,2	km
Lengte drainage	26,4	km
Oppervlak infiltrerende verharding	2,65	ha
Oppervlak wadi's, bodempassages	1,4711	ha
Lengte IT-riool/DIT-riool	9,3	km
Aantal overige voorzieningen hemelwater	68	stuks
Lengte lijn- en roostergoten	5	km
Aantal gemalen droge opstelling en randvoorzieningen	18	stuks
Aantal gemalen natte opstelling	101	stuks
Aantal pompunits mechanische riolering	1387	stuks
Aantal IBA's, decentrale zuiveringen, septic tanks	107	stuks
Lengte watergangen in beheer	817,92	km
Lengte beschoeiingen in beheer		km
Aantal duikers en kleine kunstwerken in het oppervlaktewater in beheer		stuks

Bijlage 3. Lokale correctiefactoren

(Deel)activiteit	Factor ≠ 1	Onderbouwing
Strategisch		
Strategische planvorming (Omgevingsvisie, Omgevingsprogramma)	1,25	Sinds ontwikkeling Formatscan-tool is de aanvullende opgave om WBS (water en bodem sturend) te borgen in strategische planvorming ontstaan. Regiogemeente.
Afstemmen strategie	2	Beleid klimaatadaptatie nog in kinderschoenen, Omgevingswet en afstemming RO, gemeente Meerijstad is onderdeel van alle platformen (bestuurlijk en ambtelijk) op gebied van klimaatadaptatie en droogteproblematiek, de RNOB, aangesloten bij 2 werkregio's en ligt in 2 waterschappen
Tactisch		
Opstellen tactische plannen	1,25	Grote opgave ambities door PWR en fusiegemeente. BRP/SSW grotere opgave i.v.m. afstemming met meerdere waterschappen; verscheidenheid aan systemen en m.n. gemeentelijke persleidingen en IBA's. Voor sanitatie buitengebied worden de komende jaren nieuwe systeemkeuzes verwacht.
Beleidsadvisering bij ruimtelijke ontwikkelingen	1,5	Meerijstad kent diverse geografische omstandigheden en verwacht meer inzet i.v.m. de lokale vernatting/verdroging problematiek, evenals grote bestuursambities voor woningbouw en industrie
Raamcontractvorming	1,5	Meerijstad is penvoerder voor gezamenlijke raamcontracten in regio, dit vraagt meet inzet van de afdeling Inkoop
Financiële inrichting en monitoring	1,25	Bijdrage vanuit afdeling financiën in de regiosamenwerking As50+
Ondersteunen en optimaliseren processen	2	Meer tijdsbesteding in verband met de zelfsturende organisatie en de bestuursambities als een gefuseerde gemeente
Operationeel		
Inventariseren – alle onderliggende deelactiviteiten	1,25	Oppervlaktewatersysteem en ondergrondse bergingen moeten nog in beeld worden gebracht, impact op inzet voor bureau- en veldinventarisatie
Inspectie – Uitvoeren inspectie persleidingen	1,5	Specifiek uitvoeren inspecties van persleidingen extra complex door de grote bedrijven in Meerijstad
Metten - Uitvoeren van metingen/ beheer meetnet	1,5	Groot areaal aan meetnetten (zowel grondwater als stedelijk afvalwater meetnet)
Metten - Analyseren van meetgegevens (monitoring)	1,5	Ligging in 2 waterschappen
Berekenen – Benodigde gegevens verstrekken	2	Nog niet alle gegevens direct beschikbaar. Komende jaren nog bezig met inrichten
Beoordelen - Toestandsbeoordeling objecten en beoordeling systeemfunctioneren	1,25	In verband met de grote bedrijventerreinen in Meerijstad met lozingsproblematiek
Opstellen maatregelen - Alle onderliggende deelactiviteiten	1,5	Meer tijd nodig voor planning/aansturen van maatregelen in verband met veel eigen beheer en afstemming in 2 waterschappen
Opstellen maatregelen – Afstemming systeemkeuze nieuwe aanleg	2	Beleidsmedewerker krijgt aanvullend te maken met grote opgave in het buitengebied i.v.m. einde levensduur IBA's
Gegevensbeheer – Alle onderliggende deelactiviteiten	1,25	Verscheidenheid aan systemen; nog onvoldoende mate van standaardisatie (GWSW)
Vergunningverlening - Adviseren en ondersteunen bij vergunningverlening, subsidies en handhaving	1,25	In verband met de grote bedrijventerreinen in Meerijstad met lozingsproblematiek
Communicatie - Algemene voorlichting en communicatie	1,5	Meer ureninzet nodig voor de beoogde aanpak waterbewustzijn en stimuleren particulieren (o.a. met Afkoppeltoer)

Bijlage 4. Resultaten naar (deel)activiteit

Resultaat per (deel)activiteit

Formatiescan per (deel)activiteit	Benodigde formatie
Strategisch <i>Beleidsmedewerker</i>	1,16
Tactisch <i>Beleidsmedewerker</i>	1,67
Operationeel	
Onderzoek – inventariseren <i>Beheerder, Gegevensbeheerder, Buitendienst</i>	0,23
Onderzoek – inspecteren <i>Beheerder, Buitendienst</i>	2,19
Onderzoek – meten <i>Beleidsmedewerker, Beheerder</i>	0,89
Onderzoek – berekenen <i>Beheerder, Gegevensbeheerder</i>	0,13
Onderzoek – analyseren <i>Beheerder</i>	0,13
Beoordelen toestand en functioneren <i>Beheerder</i>	0,18
Opstellen van maatregelen <i>Beleidsmedewerker, Beheerder</i>	0,44
Uitvoering – investeringsmaatregelen <i>Ontwerper, Beheerder, Projectleider, Werkvoorbereider, Toezichthouder</i>	4,28
Uitvoering – exploitatie en onderhoud <i>Beheerder, Buitendienst</i>	4,23
Gegevensbeheer <i>Gegevensbeheerder</i>	1,14
Vergunningverlening <i>Beheerder</i>	0,35
Voorlichting en communicatie <i>Beheerder</i>	0,08
TOTAAL	17,09

Bijlage 5. Toelichting op functieprofielen en HR21

De gemeente gebruikt het functiewaarderingssysteem HR21 om haar functiegebouw op te stellen. Op basis van [het advies van de leveranciers](#) van HR21 heeft Stichting RIONED vastgelegd welke normfuncties en competenties passen bij de vier hoofdrollen in haar Branchestandaard gemeentelijke watertaken. Die [Branchestandaard](#), en het uitvoeren van een competentiescan, geeft meer inzicht in de competenties en normfuncties die horen bij deze vier rollen.

Functieprofielen binnendienst

Bron: [REDACTED], 2020, [REDACTED]

De beleidsmedewerker De beleidsmedewerker overziet het geheel aan werkzaamheden binnen de gemeentelijke watertaken en organiseert de afstemming met overige gemeentelijke taken. Hij/zij zorgt voor de communicatie met bestuurders en management en wordt ingeschakeld voor complexe vraagstukken en vraagstukken met een hoger abstractieniveau. Het betreft de beleidsontwikkeling op het gebied van water en de vertaling hiervan naar het gemeentelijk rioleringsplan (GRP). Het GRP wordt in dit kader gezien als het instrument om het gemeentelijk waterbeleid vast te leggen. De interne en externe afstemming in de totstandkoming hiervan alsmede het bepalen van de benodigde middelen maken eveneens deel uit van de functie beleidsmedewerker. Dit functiebeeld sluit aan bij de HR21 functiereeks Beleid. In deze functiegroep staat centraal het adviseren over, ontwikkelen, uitvoeren of handhaven van beleidsterreinen en beleidsprocessen. Daar het in de functie beleidsmedewerker gaat om de beleidsontwikkeling op het gebied van water waarbij met name ook de externe afstemming een belangrijke rol speelt, wordt de functie ingedeeld in de HR21 functiegroep Ontwikkeling. Deze functiegroep kenmerkt zich door het initiëren en/of ontwikkelen van extern gericht beleid. Binnen de functiegroep ligt de nadruk op het ontwikkelen van nieuw beleid, waarbij de context bekend kan zijn of innovatieve oplossingen bedacht moeten worden. Nieuw beleid wordt getoetst aan politieke keuzes, budgettaire afwegingen, wet- en/of regelgeving, kwaliteitsnormen en effectmetingen.

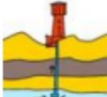
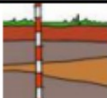
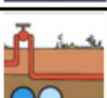
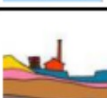
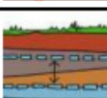
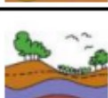
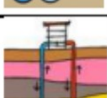
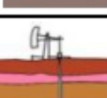
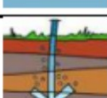
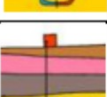
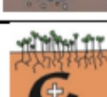
De beheerder De beheerder zorgt voor het goed dagelijks functioneren van de systemen. Hij/zij coördineert de werkzaamheden die hiervoor nodig zijn en toetst of deze goed zijn uitgevoerd. Alle veranderingen/ verbeteringen van de systemen worden in samenspraak met de beheerder uitgevoerd. Het gaat hierbij om de systemen en voorzieningen op het gebied van water waarop toezicht gehouden wordt. Daarnaast kan er in de functie sprake zijn van het uitvoeren van berekeningen, metingen en monitoring hetgeen te scharen is onder de voorbereiding van technische werken. Dit functiebeeld sluit aan bij de HR21 functiereeks Realisatie waarin de nadruk ligt op het leveren van (specialistische) producten en diensten gericht op het ontwikkelen, verbeteren en in stand houden van de openbare ruimte door studie, ontwerp, voorbereiding, directievoering, uitvoering van en toezicht op technische werken. Daar het in de functie beheerder gaat om werkzaamheden in het kader van toezicht houden op inclusief eventuele werkvoorbereiding, kan aansluiting gezocht worden bij de HR21 functiegroep Toezicht die zich kenmerkt door het aannemen van of toezicht houden op aanleg, onderhoud, verbetering of beheer van technische werken in de openbare ruimte. Werkzaamheden die zowel door eigen medewerkers of derden worden uitgevoerd waarbij er geen sprake is van hiërarchische relatie. Binnen de functiegroep ligt het accent op het begeleiden van, toezien op en controleren van technische of specialistische taken.

De gegevensbeheerder De gegevensbeheerder ziet erop toe dat gegevens over aanwezige voorzieningen voor stedelijk waterbeheer volledig, juist en volgens standaarden zijn vastgelegd in een beheerpakket. Bij de gegevens wordt onderscheid gemaakt tussen kenmerken, toestand en functioneren van de voorzieningen. Dit functiebeeld sluit aan bij de HR21 functiereeks Beheer waarin sprake is van het uitvoeren van beheersmatige werkzaamheden met betrekking tot locatie(s), systemen, gegevens en bedrijfsvoering. Daar het specifiek om gegevens gaat, komt hiervoor de HR21 functiegroep Gegevens in aanmerking. Het uitvoeren van beheersmatige werkzaamheden met betrekking tot (digitale) gegevens en informatie. Binnen deze functiegroep ligt het accent op omgaan met documenten, gegevens en gegevensstromen, waaronder het adviseren over (digitalisering van) gegevensbeheer en het inrichten, beheren, controleren en inrichten van (digitale) gegevens en informatie.

De ontwerper De ontwerper zorgt voor een goede inpassing van veranderingen in de huidige systemen. Hij/zij zet samen met de projectleider een plan op dat technisch voldoet aan alle vereisten en op het gebied van ruimtelijke ordening aansluit bij de omgeving. Het gaat hierbij om zowel het opstellen van beheerplannen op het gebied van water alsmede het voorbereiden van technische werken in het kader van reparatie, renovatie, vervanging of verbetering inclusief het maken van berekeningen en het controleren en inspecteren van bijdragen van derden. Dit functiebeeld sluit aan bij de HR21 functiereeks Realisatie waarin de nadruk ligt op het leveren van (specialistische) producten en diensten gericht op het ontwikkelen, verbeteren en in stand houden van de openbare ruimte door studie, ontwerp, voorbereiding, directievoering, uitvoering van en toezicht op technische werken. Daar het in de functie gaat om werkzaamheden in het kader van voorbereiding en planvorming, kan aansluiting gezocht worden bij de HR21 functiegroep Ontwerp & Voorbereiding die zich kenmerkt door ontwerpen en voorbereiden van en adviseren over (de uitvoering van) infrastructurele en technische werken in de meest brede zin. Er wordt samengewerkt met veel verschillende (markt)partijen.

Bijlage 6. Ondergrondkwaliteiten

Ondergrondkwaliteiten

Draag kwaliteiten		Productie kwaliteiten		Regulatie kwaliteiten		Informatie kwaliteiten	
	Draagkracht om te bouwen		Gewasproductie		Schone en veilige bodem		Archeologische waarden
	Ondergronds bouwen		Voorraad drinkwater		Levende bodem		Aardkundige waarden
	Kabels, leidingen en riolering		Voorraad grondwater		Stabiele bodem		Landschappelijke diversiteit
	Buisleidingen		Voorraad delfstoffen		Waterbergende bodem		Ecologische diversiteit
	Warmte/koude opslag		Voorraad fossiele energie		Waterfilterende bodem		
	Opslag van stoffen		Geothermie		Koolstof bindende bodem		

Figuur afkomstig van de website Bodem+

Bijlage 7. Toewijzing rollen op functiehuis Meerijstad (1-1-2025)

Rioned			Meerijstad				
Functienaam	Formatiescan	HR21 functienaam	Formatie	HR21	Functie	Invulling	Team
Beleidsmedewerker	3,15	medewerker ontwikkeling II of III	0,5	medewerker ontwikkeling II	beleidsmedewerker		Riolering en Water
		medewerker ontwikkeling II of III	1	medewerker beleidsuitvoering I	beleidsmedewerker water		Riolering en Water
		medewerker ontwikkeling II of III	1	medewerker beleidsuitvoering I	beleidsmedewerker riolering		Riolering en Water
		medewerker ontwikkeling II of III	0,35	medewerker beleidsuitvoering II (riolering)	beleidsmedewerker beheer		Riolering en Water
Verschil	-0,30		2,85				
Beheerder binnendienst	5,33	medewerker ontwerp en voorbereiding III of IV	0,4	medewerker beleidsuitvoering II (riolering)	beleidsmedewerker beheer		Riolering en Water
		medewerker ontwerp en voorbereiding III of IV	0,15	medewerker beleidsuitvoering II (water en groene bergingen)	beleidsmedewerker beheer		Groen
		medewerker ontwerp en voorbereiding III of IV	1	medewerker ontwerp en voorbereiding V	medewerker ontwerp en voorbereiding		Riolering en Water
		medewerker ontwerp en voorbereiding III of IV	1	medewerker ontwerp en voorbereiding V	medewerker ontwerp en voorbereiding		Riolering en Water
		medewerker ontwerp en voorbereiding III of IV	0	medewerker beleidsuitvoering II (verharding)	beheerder civieltechnisch vastgoed		Wegen
		medewerker toezicht III of IV	0,87	toezichthouder III	directievoerder		Groen
		medewerker technische uitvoerder	0,25	toezichthouder V	toezichthouder		Groen
		medewerker technische uitvoerder	0,15	toezichthouder V	toezichthouder		Groen
		medewerker technische uitvoerder	0,5	toezichthouder IV	toezichthouder		Wegen
		medewerker technische uitvoerder	0,5	toezichthouder IV	toezichthouder		Wegen
Verschil	-0,51		4,82				
Beheerder buitendienst	4,01	medewerker technische uitvoerder	1	toezichthouder of medewerker buitendienst	klussenbus (medewerkers grijs)	div	Buitendienst
		medewerker technische uitvoerder	1	medewerker technisch uitvoering II	medewerker water en riolering (buitendienst)		Buitendienst
		medewerker technische uitvoerder	1	medewerker technisch uitvoering II	medewerker buitendienst grijs		Buitendienst
		medewerker technische uitvoerder	1	medewerker technisch uitvoering II	medewerker water en riolering (buitendienst)		Buitendienst
Verschil	0,01		4,00				
Gegevensbeheerder	1,31	medewerker gegevensbeheerder II of III	0,89	medewerker gegevens III	gegevensbeheerder stedelijk water		Riolering en Water
Verschil	-0,42		0,89				
Ontwerper	1,27	medewerker ontwerp en voorbereiding III of IV	0,25	medewerker beleidsuitvoering II (riolering)	beleidsmedewerker beheer		Riolering en Water
Verschil	-1,02						Riolering en Water
Projectleider, werkvoorbereider en toezichthouder	2,03		0,5		Projectleider IV		Projecten
			0,5		Projectleider IV	vacant	Projecten
			0,5		Mdw toezicht II		Wegen
			0,5		Mdw toezicht IV		Wegen
Verschil	0,0		2,0				
TOTAAL	17,1		14,81				