

MEMO

Onderwerp:	Capaciteit primair proces – ter informatie
Opsteller:	Erika Hulst
Datum:	10 november 2020

Inleiding

De ODG voert de werkzaamheden voor de deelnemers uit conform drie takenpakketten: het basistakenpakket, milieutakenpakket en het Wabo-takenpakket. Uitvoering van deze taken vindt plaats door circa 180 fte in het primaire proces. Tegelijkertijd investeren we in het verbeteren van werkprocessen, in de ICT middelen en in training en opleiding zodat we voorbereid zijn op veranderingen in wetgeving en onze dienstverlening kunnen verbeteren. Dit is wat we de afgelopen periode hebben gedaan en de komende jaren blijven doen.

2021 is naar verwachting een bijzonder jaar waarin een aantal ontwikkelingen bij elkaar komen: complexe wetwijzigingen, verwachte stijging van vergunningsaanvragen en geen in te zetten reserves. We verwachten dat de jaren daarna weer meer lijken op het huidige jaar: de gevolgen van de meeste wetwijzigingen worden geïmplementeerd en we blijven werken aan dienstverlening en efficiëntie. Uitzondering is de aanbesteding van het zaakstelsel in 2023 en de implementatie daarvan, zoals beschreven in de kadernota 2023.

Vooruitblik 2021

1. We verwachten voor komend jaar meer inzet dan de afgelopen jaren op collectieve taken en organisatieontwikkeling, en dus ook meer dan is doorgerekend in het financieringsmodel (ongeveer 7 – 10 fte extra). Dit zit met name in Omgevingswet, en andere wettelijke ontwikkelingen, het opleiden van personeel, instroom van nieuwe medewerkers en implementatie en eigen maken van nieuwe systemen.
2. Vanwege het WW risico dat de WKB mogelijk veroorzaakt, en dat we afdekken door het inzetten van inhuur, is er minder ruimte in de flexibele schil voor de reguliere opgave. Komende maanden wordt de impact van de wet helder en implementeren we die (ofwel het valt mee, ofwel de daarvoor bestaande reserve wordt ingezet).
3. Vooruitlopend op wetwijzigingen, verwachten we meer vergunningsaanvragen onder de oude regimes. Dit zal waarschijnlijk leiden tot meer werkopdrachten, aangezien we geen overschot 2020 verwachten om te in te zetten.
4. Alle bovengenoemde ontwikkelingen zouden kunnen leiden tot het in mindere mate vervullen van de jaaropdrachten.



Ter bespreking

- De mate waarin de druk op capaciteit zich zal voordoen, is van meerdere variabelen afhankelijk.
- Van te voren schrappen in jaaropdrachten is niet wenselijk, omdat dit het inspelen op ontwikkelingen en flexibiliteit beperkt.
- Extra financiële bijdragen vanuit de deelnemers vragen is niet wenselijk, gezien de druk op de gemeentelijke begrotingen.
- Ambtelijk opdrachtgevers en de dienst hebben afgesproken de voortgang op de jaaropdrachten te monitoren en waar nodig individueel of in verband van het VTH Platform keuzes te maken of bij te sturen. Waar nodig, wordt het bestuur hierover geïnformeerd.
- Inzet blijft om binnen de kaders efficiënt en kwalitatief goed te werken, om daarmee het risico van verminderde realisatie van jaaropdrachten te beperken.

Ad 1. Tijdsbesteding opleiden, coachen en voldoen aan wet- en regelgeving

De ODG kent een maatstaf van 1350 productieve uren per medewerker. Bij de berekening is rekening gehouden met zaken als opleiding, ontwikkeling, verzuim, verlof. Gedurende de afgelopen jaren constateren wij op basis van tijdschrijfgegevens in het LOS dat we gemiddeld genomen meer tijd besteden aan opleiden en coachen van nieuwe medewerkers, voldoen aan wet- en regelgeving en productontwikkeling. Dit heeft meerdere redenen:

- Door krapte op de arbeidsmarkt wordt gekozen om medewerkers zelf op te leiden en te coachen; hiermee investeren we aan de voorkant meer in medewerkers, we zien dat dit een duurzame oplossing is.
- Nieuwe wet- en regelgeving en landelijke ontwikkelingen zijn van grote invloed op het opereren van de dienst. Het is van belang om hier tijdig en goed op in te spelen. De ontwikkelingen zijn talrijk: Omgevingswet, PAS en de Wet Natuurbescherming, PFAS en andere Zeer Zorgwekkende Stoffen, etc.
- Als dienst zetten we in op het optimaliseren van onze dienstverlening, op die manier kunnen we efficiënter en straks meer datagestuurd gaan werken. Dit is dus investeren in huidige en toekomstige dienstverlening. Voorbeelden hiervan zijn zaakgericht werken, optimaliseren van de werkprocessen, locatie bestand op orde maken/houden.

We verwachten dat bovenstaande zaken, of soortgelijke ontwikkelingen, altijd onderdeel blijven uitmaken van onze dienst en hebben daarom in het financieringsmodel een collectieve taak hiervoor opgenomen. Een collectieve taak is een inspanning van de dienst die door alle deelnemers samen, naar rato van afname producten en diensten, wordt afgenomen. Andere collectieve taken zijn bijvoorbeeld de piketdienst en ketentoezicht.

Voor 2021 verwachten we – op basis van een inschatting van de te besteden uren op een aantal organisatorische en inhoudelijke projecten – meer inzet dan is doorgerekend in het financieringsmodel (ongeveer 7 – 10 fte extra).



Ad 2. Wet kwaliteitsborging bouw

Op 1 januari 2022 zal de Wet Kwaliteitsborging bouw (Wkb) inwerking treden. Voorsnog is de verwachting dat de impact van de wet geen directe impact heeft op de hoeveelheid werk die wij kunnen bieden voor onze vaste medewerkers. Dit komt voornamelijk voort uit het feit dat veel werkzaamheden op dit gebied in de afgelopen jaren met inhuurkrachten worden opgelost, mede gelet op de toekomstige ontwikkelingen.

Inhuurkrachten zijn doorgaans duurder dan vaste medewerkers. Met het totale budget kan dus minder capaciteit worden aangetrokken. Echter, gezien de werkvoorraad en het hoge aantal aanvragen (met fatale termijnen) is het niet realistisch om minder capaciteit in te zetten.

De ODG heeft daarom gekozen om de capaciteit zoveel mogelijk aan te sluiten op de vraag en daarmee vergunningen van rechtswege te voorkomen. De kosten hiervan worden gedekt uit de algemene flexibele schil ODG, voor 2021 een bedrag van ten minste € 80.000. Hiermee kunnen dus geen reguliere zaken worden opgepakt voor de overige deelnemers en kan dit op onderdelen ten koste gaan van de realisatie van de jaaropdrachten.

De lijn is hiermee dat de kosten van de risicomaatregel drukken op het alle deelnemers van de GR. Achtergrond: het aannemen van vaste medewerkers op deze posities leidt tot grote financiële risico's op het moment dat bij de invoering van de Wkb medewerkers ontslagen zouden moeten worden (denk aan WW-verplichtingen); deze kosten komen dan ten laste van het totale ODG budget en daarmee alle deelnemers.

Ad 3. Overige ontwikkelingen

We verwachten voor komend jaar meer aanvragen van deelnemers, boven op de afgesproken aantallen in de jaaropdrachten. We zien een aantal trends:

- Meer bouwaanvragen;
- Investerings n.a.v. energietransitie
- Investerings van bedrijven vooruitlopend op de komst van een aantal nieuwe wetten (Omgevingswet, Natuurbeschermingswet, stikstof)

Voorgaande jaren kon de ODG bovenstaande extra vragen opvangen door een gedeelte van het positieve resultaat in te zetten. Voor komend jaar is de verwachting dat het resultaat rond de nul zal zijn en deze inzet niet hieruit gefinancierd kan worden.

