

# ANNOTATIE

## Algemeen:

**Vergadering:** Dagelijks Bestuur  
**Datum vergadering:** 19 januari 2023  
**Agendapunt:** DB 3b  
**Onderwerp:** Invulling middelen ophoging collectieve taken  
**Opsteller:** A. Busweiler/N. Baars  
**Datum:** 21-12-2022

## Doel van agendering:

ter besluitvorming

## Beschrijving:

### Voorgestelde besluiten:

1. Kennis te nemen van de analyse van de overschrijding van het budget voor collectieve taken
2. In te stemmen met de richting voor besteding van de incidentele ophoging van de collectieve taken in 2024
3. In te stemmen met een evaluatie in 2025 van de ophoging van de collectieve taken.

### Toelichting:

In eerdere vergaderingen van het DB/AB is gesproken over de overschrijding van het budget voor collectieve taken. Zowel in 2021 als in 2022 zien we een forse overschrijding. In 2023 verwachten we dat het geraamde budget opnieuw onvoldoende zal zijn.

In de vergadering van 9 december heeft het AB besloten:

- in te stemmen met het voorstel om voor 2024 de collectieve taken incidenteel met €4 ton op te hogen.
- dat het AB een nadere duiding krijgt van a) de cijfermatige analyse van de afgelopen jaren op dit punt en b) hoe de verhoogde bijdrage besteed gaat worden.

### Ad 1: Analyse van de overschrijding van het budget voor collectieve taken

#### *1. Oorzaken*

De overschrijding van de collectieve taken wordt veroorzaakt door:

- a) Omgevingswet (conform besluit AB ten koste van productie)
- b) Opleiden en coachen van nieuwe medewerkers als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt
- c) Implementatie zaakstelsel (conform besluit AB ten koste van productie)

Van deze drie oorzaken verwachten we dat alleen de krapte op de arbeidsmarkt structureel van aard is.

#### *2. Gevolgen*

De overschrijding van de collectieve taken gaat ten koste van onze werkzaamheden in het primair proces. In 2022 hebben we ongeveer ca. 80% van onze jaaropdracht kunnen realiseren. Dit betekent dat we niet kunnen voldoen aan het beleid dat onze opdrachtgevers hebben vastgesteld. De koers van het bestuur, gesteund door de opdrachtgevers, is dat we terug willen naar een situatie waarin we de jaaropdrachten kunnen realiseren en waarin we kunnen voldoen aan het vastgestelde beleid.

Met onze nieuwe werkwijze zetten we hier voor een deel een stap in, door efficiënter en meer risicogericht te werken, maar hiermee kunnen we het productiviteitsverlies dat we lijden als gevolg van het opleiden en coachen van nieuwe medewerkers niet volledig compenseren.

### 3. De cijfers

De overschrijding van het budget voor opleiding en coaching bedroeg in 2020 €375.765, in 2021 €637.152, en wordt in 2022 geraamd op €668.891.

#### Ad 2: Richting besteding verhoogde inzet collectieve taken

Om de productie op peil te brengen – zodat we de jaaropdrachten kunnen realiseren en blijven voldoen aan het beleid – willen we de €4 ton inzetten om onze capaciteit in het primair proces uit te breiden. Het verhogen van de capaciteit in het primair proces vraagt door de krapte op de arbeidsmarkt om een andere benadering. We denken dat het onderstaande voorstel daarin voorziet.

1. €120.000 voor versterking van onze capaciteit voor specialistisch advies (1,6 fte extra). Bij dit team zien we meer dan gemiddeld dat het inwerken van nieuwe collega's veel tijd kost en ten koste gaat van de productie. Het vergroten van de capaciteit van dit team betekent investeren in de kwaliteit van ons werk en voorkomen dat er een bottleneck ontstaat in de productie doordat specialistische adviezen niet kunnen worden geleverd.
2. €100.000 voor het aannemen van twee administratief ondersteuners die 1) werkzaamheden op zich kunnen nemen zodat medewerkers in het primair proces zich op hun primaire taken kunnen richten, en 2) op termijn kunnen doorgroeien naar de functie van toezichthouder (naar voorbeeld van de RUD Drenthe)
3. €100.000 voor twee young professionals, in vervolg op het programma in 2023 waarvan de kosten incidenteel worden gedekt door het Interbestuurlijk Programma
4. €80.000 voor versterking van de capaciteit voor complexe dossiers met inhuur. We zien dat we succesvol zijn in de werving van medewerkers die we deels nog moeten opleiden en coachen. We zijn kwetsbaar op de complexe dossiers, waar we aanvullend op moeten inhuren.

#### Ad 3: Evaluatie

Ons voorstel is om deze maatregel eind 2024 te evalueren, zodat deze uiterlijk begin 2025 beschikbaar is.

Vervolgproces		Datum	Ter kennisgeving	Ter besluitvorming
	DB	19-1-2023	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	AB	2-2-2023	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

