



Informatie voor raadsleden

RIB nr. 38

15 september 2022



gemeente
**Stichtse
Wacht**

In deze RaadsInformatieBrief:

Beleidslijn uitgifte onroerende zaken.....	1
Voortgang ontwikkeling en continuïteit van de organisatie.....	2

Beleidslijn uitgifte onroerende zaken

Op 26 november 2021 heeft de Hoge Raad een arrest gewezen (het zogenaamde Didam-arrest), waarin is geoordeeld dat overheidslichamen zoals de gemeente bij de verkoop van onroerende zaken als uitgangspunt gehouden zijn mededingingsruimte te bieden en dus niet zonder meer een-op-een mogen gunnen.

Het arrest bevat dus nieuwe rechtsregels voor gemeentelijke uitgifte van onroerende zaken.

De Hoge Raad vindt dat twee beginselen aan alle uitgifte ten grondslag moeten liggen om iedereen gelijke kansen te bieden:

- 1.het proces moet transparant zijn, er moet volledige mededinging zijn, en
- 2.er mag niemand zonder goede grond worden uitgesloten

Een en ander betekent niet dat er altijd mededingingsruimte moet worden geboden. Onder omstandigheden blijft het mogelijk om een op een met een bepaalde partij te contracteren. Als te verwachten valt dat niemand anders geïnteresseerd zal zijn in de aankoop van de onroerende zaak dan hoeft er geen mededingingsruimte te worden geboden. Ook als de gemeente constateert dat er weliswaar meerdere partijen mogelijk geïnteresseerd zijn, maar er op grond van objectieve, redelijke en toetsbare criteria slechts een partij voldoet of kan voldoen hoeft de gemeente geen mededingingsruimte te bieden en mag gegund worden aan één partij.

Het arrest laat dus ruimte voor maatwerk en onderhandse uitgifte. Dit vereist wel een goede onderbouwing, een transparante procedure en uitgiftecriteria die objectief, toetsbaar en redelijk zijn. Om aan de nieuwe rechtsnorm te voldoen heeft het college een (voorlopige) nieuwe “Beleidslijn uitgifte onroerende zaken” vastgesteld.

Voortgang ontwikkeling en continuïteit van de organisatie

De versterking van het fundament van de ambtelijke organisatie is een van de prioriteiten uit het coalitieakkoord. Dit gebeurt aan de hand van een tweetal programma's om de werkkraft van de ambtelijke organisatie te vergroten. Via deze Raadsinformatiebrief ontvangt uw raad hierover de laatste stand van zaken.

1. Voortgang organisatieontwikkeling

Afronding en formalisering project Doorontwikkeling

Op 1 juli 2022 is een belangrijke fase van het lopende project Doorontwikkeling afgerond. Deze fase heeft geleid tot de uitwerking van een ander organisatiemodel, een ander profiel voor managers en een nieuw profiel voor directeuren. Daarmee is de meer "harde" kant van de doorontwikkeling voltooid. De formele besluitvorming hierover vindt, met een positief advies van de ondernemingsraad, naar verwachting plaats in het college van 20 september 2022. Vastgesteld worden dan het nieuwe Organisationsbesluit, het directiestatuut, het Algemeen mandaatbesluit (inclusief het RHC en Kansis Groen) en de Budgethoudersregeling.

Second opinion & plan van aanpak

Vanaf de zomer is een nieuwe fase gestart met een project dat erop gericht is om de organisatie op kracht te brengen en de organisatie weer volledig te laten functioneren. Onderdeel van deze fase (zomer 2022 - zomer 2024) zijn in ieder geval:

- het stoppen van de grote uitstroom van personeel;
- het terugbrengen van het ziekteverzuim naar een gemiddeld percentage;
- het intensiveren van de werving van nieuw personeel op de openstaande vacatures;
- de huidige medewerkers koesteren, waarderen en blijven boeien (potentie benutten).

Ter ondersteuning van deze fase laten we door een externe partij een second opinion uitvoeren om te bezien hoe de ambtelijke organisatie er nu voor staat en waar eventuele accenten verlegd moeten worden. Deze second opinion is voor het zomerreces in de vorm van een opdracht gegund aan adviesbureau Hiemstra & de Vries. Het doel van deze opdracht is om uw raad, het college en de ambtelijke organisatie:

- rust en vertrouwen te geven in de toekomst van de ambtelijke organisatie;
- houvast te bieden om gericht te bouwen aan een stevig fundament.

Dit gebeurt door inzicht te krijgen in de staat van de ambtelijke organisatie en de wijze waarop de organisatieontwikkeling en specifiek de reorganisatie daarop van invloed zijn (geweest). En perspectief te bieden over hoe college en ambtelijke organisatie samen kunnen bouwen aan de toekomst.

Om dit inzicht te verkrijgen is, naast een documentenanalyse, op diverse manieren en momenten input opgehaald bij medewerkers en teams, om zodoende een dwarsdoorsnede van de organisatie te spreken en alle relevante inzichten te verzamelen. Daarnaast is een ambtelijke begeleidingsgroep in het leven geroepen. Het doel van deze groep is borgen dat alle relevante geluiden vanuit de organisatie worden meegenomen. Daarnaast fungeert deze groep als belangrijke spiegel voor het adviesbureau om hun opgedane inzichten en interpretaties tussentijds te toetsen. De ondernemingsraad is ook nauw betrokken bij dit proces.

Beoogd resultaat

Uiteindelijk resulteert deze opdracht in een scherpe en kernachtige analyse van waar de ambtelijke organisatie staat en een advies over wat er nodig is om binnen de kaders van het coalitieakkoord de ontwikkeling van de ambtelijke organisatie op een goede manier voort te zetten.

Planning

Wij hebben toegezegd uw raad het rapport voor 1 oktober toe te zenden. Wij vinden het essentieel om de organisatie, inclusief de ondernemingsraad, goed bij dit proces te betrekken. Wij beschouwen dat als een voorwaarde voor een succesvol vervolg. Tegelijk levert dat spanning op ten aanzien van de planning. Daarin vinden wij de betrokkenheid van de organisatie belangrijker dan het per se halen van deze deadline. Wij kunnen wel garanderen dat het rapport uiterlijk eind oktober met uw raad wordt gedeeld.

2. Organisatie en personeel

Aan de hand van verschillende indicatoren informeren wij u periodiek over de continuïteit van de ambtelijke organisatie. Deze vindt u terug in tabel 1.

Personeelsmonitor 2021

De Personeelsmonitor Gemeenten 2021 is inmiddels beschikbaar. Dat is een benchmark voor HR kengetallen bij gemeenten. De Personeelsmonitor geeft inzicht in trends en ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt in het algemeen en die van gemeenten in het bijzonder. Tabel 1 is hierop aangepast.

Investeren in personeel

Wij willen een inclusieve ambtelijke organisatie met mooi en zinvol werk voor en door trotse en betrokken professionals. Die zijn het goud in de organisatie. Want naast alle krapte werken we met bevoegen en getalenteerde medewerkers die zich elke dag weer inzetten om het beste te doen voor inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties.

Kijkend naar de cijfers in tabel 1 constateren we dat de uitstroom t.o.v. de instroom van nieuw personeel de afgelopen maanden is toegenomen. Het blijft daarom onverminderd belangrijk om, naast de werving van nieuwe medewerkers, maximaal in te zetten op het behoud van onze huidige medewerkers.

Om hier uitvoering aan te geven, ontwikkelen wij concrete activiteiten ter ondersteuning van alle teams en medewerkers. Zo stimuleren en ondersteunen we onze medewerkers om zelf, zowel onderling als ook met hun eigen leidinggevenden, het goede gesprek te voeren over wat zij nodig hebben om op een goede en prettige manier hun werk te doen. Daarnaast kunnen medewerkers gebruik maken van (loopbaan)coaches. Dit past bij de werkcultuur die we nastreven (respectvol, openheid en lef) en vergroot op langere termijn het probleemoplossend vermogen binnen de organisatie. Een voorbeeld hiervan is een lopend traject, waarbij diverse teams en medewerkers getraind worden om hun eigen veerkracht te vergroten. Dit leidt tot meer overzicht en rust en biedt handvatten om effectiever te handelen vanuit het eigen werk.

Daarnaast is het voor (nieuwe) medewerkers van belang om te weten 'hoe alles werkt' binnen de organisatie. Dat doen we onder andere door het geven van incompany-trainingen over werken binnen een politiek bedrijf, het recent vernieuwde onboarding-proces voor nieuwe medewerkers en het verstrekken van een participatieleidraad en toolbox om toe te passen binnen projecten.

Update tijdelijke maatregelen tot 1 september

In mei 2022 heeft het voormalige college besloten om tot 1 september a.s. een aantal tijdelijke maatregelen te nemen, met als doel om de werkdruk in balans te brengen met de draagkracht van de ambtelijke organisatie. Daarbij werd opgemerkt dat het aan een nieuw college is om op dat moment deze maatregelen opnieuw in overweging te nemen en daarover te besluiten.

Ons college heeft daarop besloten om de activiteiten die als gevolg hiervan tijdelijk on hold stonden, vanaf 1 september weer gefaseerd op te starten.

Daarbij vinden we het belangrijk om meer balans te brengen in ambities-capaciteit-financiën door focus aan te brengen in het beleid en uitvoering van wat we wel doen. Waarbij het coalitieakkoord primair de leidraad vormt. Ook brengen we het proces van keuzes terug naar de reguliere P&C-cyclus die we met het programma 'realistisch begroten' aan het verbeteren zijn. De uitwerking op hoofdlijnen van het coalitieakkoord in mijlpalen wordt meegenomen in de begroting 2023.

Tabel 1: indicatoren organisatie en personeel

	JR 2019	JR 2020	JR 2021	01/2022	02/2022	03/2022	04/2022	05/2022	06/2022	07/2022
Aantal inwoners**	64.336	65.067	65.275	65.255	65.250	65.201	65.212	65.291	65.381	65.473
Begrote formatie in FTE **	411,5	412,8	415,9	407,5	406,5	406,5	406,5	406,5	406,5	406,5
Werkelijke bezetting in FTE (exclusief inhuur) ***	389,9	390,7	371,6	360,0	359,2	363,4	369,43	372,62	372,11	367,91
Vershil formatie t.o.v. bezetting ****	21,6	22,1	44,3	47,5	47,3	43,1	37,1	33,9	34,4	38,6
Begrote formatie per 1000 inwoners (jaarlijks)**	6,4	6,3	6,4	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2
Werkelijke bezetting per 1000 inwoners ***	6,1	6,0	5,7	5,5	5,5	5,6	5,7	5,7	5,69	5,62
Benchmark vgl omvang (personeelsmonitor) *	7,5	7,7	7,9	*	*	*	*	*	*	*
Instroom per jaar ***	13,1 %	12,1%	47 mdw*	2 (mdw)	14 (mdw)	18 (mdw)	29 (mdw)	41 (mdw)	44 (mdw)	54 (mdw)
Benchmark instroom vgl omvang (personeelsmonitor) **	13,2 %	13,1%	13,0%	*	*	*	*	*	*	*
Uitstroom per jaar ***	14,6 %	12,7%	71 mdw*	17 (mdw)	25 (mdw)	28 (mdw)	31 (mdw)	38 (mdw)	50 (mdw)	62 (mdw)
Benchmark uitstroom vgl omvang (personeelsmonitor) **	8,5%	8,6%	9,4%	*	*	*	*	*	*	*
(Voortschrijdend) verzuim SV	5,9%	5,3%	7,2%	8,6%	8,7%	9,6%	9,6%	7,7%	7,46%	7,52%
Benchmark verzuim vgl **omvang (personeelsmonitor)	5,8%	5,5%	5,8%	*	*	*	*	*	*	*

*jaarcijfers voor 2022 zijn nog niet beschikbaar

** actualisatie vindt jaarlijks plaats.

*** actualisatie vindt maandelijks plaats.

**** Het verschil tussen de begrote formatie en de werkelijke bezetting wordt deels gecompenseerd door externe inhuur.

Deze informatie zal per kwartaal worden geactualiseerd en gerapporteerd.