

**Van:** Verbruggen, Marleen <Marleen.Verbruggen@stichtsevecht.nl>

**Verzonden:** vrijdag 2 juli 2021 16:55

**Aan:** rondruppers@gmail.com

**CC:** Griffie, Gemeente Stichtse Vecht <griffie@stichtsevecht.nl>; Ammerlaan, Monique <Monique.Ammerlaan@stichtsevecht.nl>

**Onderwerp:** Beantwoording technische vragen

Beste Ron Druppers,

Op 21 juni jl. heeft u technische vragen gesteld, middels bijgevoegde memo sturen wij hierbij de antwoorden toe op deze vragen.

Voor nu een prettig weekend gewenst.

Met vriendelijke groet,

**Marleen Verbruggen**

Teammanager HRM a.i.

*Werkzaam op di t/m vr*



[marleen.verbruggen@stichtsevecht.nl](mailto:marleen.verbruggen@stichtsevecht.nl)

T 0346 25 42 48

Endelhovenlaan 1, 3601 GR Maarssen

Postbus 1212, 3600 BE Maarssen

Nu abonneren op onze [nieuwsbrief](#)



# Memo

**Aan:**  
Lokaal Liberaal

**Onderwerp:**  
Technische vragen d.d. 21 juni  
2021

**Datum:**  
2 juli 2021

## Inleiding

Op 21 juni jl. heeft Ron Druppers namens Lokaal Liberaal 13 technische vragen gesteld. Middels deze memo wordt een antwoord op deze 13 vragen gegeven.

## Vraag en antwoord technische vragen

Hieronder volgen de vragen en antwoorden op de gestelde technische vragen:

### **Vraag 1. Welke adviezen uit 2018 van het onderzoek “Externe inhuur bij de gemeente Stichtse” en visie DOE 2020 zijn geïmplementeerd?**

Vraag 2, 9, 12 en 13 zijn in onderstaand antwoord meegenomen.

Uit het onderzoek “Externe inhuur bij de gemeente Stichtse Vecht” zijn vijf aanbevelingen gegeven, waarvan de eerste twee voor de gemeenteraad en de laatste drie voor het college. We gaan hieronder kort in op deze vijf aanbevelingen.

- I. Aanbeveling: Versterk de kaderstellende en controlerende rol van de gemeenteraad.  
Zoals in de bestuurlijke reactie gemeld is, is het niet realiseerbaar om te rapporteren over de effecten (doeltreffendheid) van externe inhuur richting de raad. Wel is vanaf 2019 structureel in de jaarrekening opgenomen wat de kosten van externe inhuur op de loonsom is. Dit genereert een jaarlijks overzicht aan de raad om inzicht te krijgen in de kosten (doelmatigheid).
- II. Aanbeveling: Heroverweeg de norm van 10% en laat deze aansluiten bij de organisatievisie van de gemeente.  
In het raadsbesluit van 2 oktober 2018 is door de raad voor optie 1 gekozen, waarbij uitgegaan wordt van de loonsombenadering en niet meer van inhuurnorm. Hierbij is het uitgangspunt dat er niet meer ingehuurd wordt dan de loonsom toestaat, waarbij het capaciteitsvraagstuk leidend zal zijn. In de jaarrekening wordt de uitputting van de loonsom weergegeven.
- III. Aanbeveling: Actualiseer en verbeter het kader omtrent externe inhuur.  
We verwijzen hierbij naar het ‘plan van aanpak n.a.v. de uitkomst van het RKO’ behandeld in de raad van 15 juni 2018.
- IV. Aanbeveling: Positioneer externe inhuur binnen het strategisch HRM-beleid, gevoed vanuit de organisatievisie en HRM-visie van de gemeente.  
Ten onterechte is aangegeven dat externe inhuur geen onderdeel uitmaakt van het strategisch HRM beleid. Externe inhuur kan de flexibiliteit en mobiliteit van de organisatie bevorderen en aangezien deze speerpunten expliciet worden genoemd is het dus wel degelijk onderdeel van de strategische visie HRM. De uitvoering van deze visie is vervolgens de verantwoordelijkheid van het ambtelijk apparaat en niet van het college.

V. Aanbeveling: Monitor het beleid omtrent externe inhuur intern en extern op basis van indicatoren.

In de jaarrekening wordt het inhuurpercentage t.o.v. de loonsom gerapporteerd en wordt jaarlijks naar de raad een benchmarking inhuur en formatie van Stichtse Vecht in vergelijking met de personeelsmonitor gemeenten gerapporteerd.

De visie DOE! waar u naar verwijst heeft geen adviezen die geïmplementeerd moeten worden, het betreft namelijk een visie.

**Vraag 2. Welke adviezen uit het onderzoek 2018 zijn overgenomen, maar niet uitgevoerd? En wat ligt daar aan ten grondslag?**

Zie het antwoord op vraag 1.

**Vraag 3. Wat is de opbouw van het functiehuis bij gemeente Stichtse Vecht in de periode 2018- 2021? O.a. leeftijdsopbouw, jaren in dienst, ervaring per afdeling.**

In de informatieve commissie van 17 november 2020 heeft de gemeentesecretaris de raad meegenomen in de staat van de organisatie. Hierbij zijn ook diverse cijfers gedeeld.

**Vraag 4. Wat zijn de ziekteverzuim cijfers en de verloopcijfers van de periode 2018-2021?**

	Verzuimpercentage	Uitstroompercentage
2018	5,6%	11,6%
2019	5,9%	14,6%
2020	5,3%	12,7%

NB: Het voortschrijdend verzuimcijfer tot 1 juni 2021 is 5,6%.

**Vraag 5. Wat zijn de redenen die medewerkers aangeven bij vertrek? Worden er structureel exit gesprekken gevoerd? Indien nee, waarom niet?**

Er zijn diverse redenen waarom medewerkers vertrekken, te weten: onvoldoende doorgroei mogelijkheden, onduidelijkheid team/teammanager, afstand tot het werk, affiniteit inhoud werk en pensionering.

Iedere medewerker die de organisatie verlaat wordt aangeboden om een exitgesprek te voeren met de directie.

**Vraag 6. Wat is de huidige omvang van het ambtelijk apparaat, peiljaar 2020?**

Per 31 december 2020 bedroeg de toegestane formatie 413,64 Fte, dit is inclusief het Kikkerfort, de Griffie, Kansis Groen en het college.

**Vraag 7. Wat zijn de feitelijke kosten van inhuur per jaar in relatie tot de loonsom, zowel loonsomgerelateerd als projectgerelateerd in de periode 2018-2020? Wat zijn de te verwachte kosten periode 2020-2021?**

	Inhuur t.l.v. de loonsom	% inhuur van de loonsom	Inhuur t.l.v. exploitatie en projectbudgetten
2018	2.356.717	8,77%	3.390.019,69
2019	2.199.032	7,75%	3.705.512,62
2020	2.893.026	9,77%	3.364.646,04

Voor de ambtelijke organisatie wordt per kwartaal een loonsomprognose gemaakt inclusief inhuur. Op deze manier wordt er gestuurd op de organisatiebrede loonsom.

**Vraag 8. Hoe verhoudt zich de mate van externe inhuur in Stichtse Vecht met andere gemeenten? Wat is de benchmark?**

In 2020 besteedden gemeenten van vergelijkbare grootte (50.000 tot 100.000) 18 procent van de loonsom aan externe inhuur. Met een percentage van 9,77% in 2020 zit gemeente Stichtse Vecht ver onder de benchmark.

**Vraag 9. Is het kader omtrent externe huur geactualiseerd sinds 2018? En zijn daar de volgende punten in meegenomen: beleid, afspraken, processen, evaluatie, kennisborging en het bepalen en toetsen van doeltreffendheid.**

Zie het antwoord op vraag 1.

**Vraag 10. Welk beleid hanteert de gemeente op het gebied van de inhuur van externen? Op welke wijze vindt evaluatie plaats? Hoe zijn de beleidsdoelstellingen geformuleerd zodat de uitvoering getoetst kan worden?**

Bij een capaciteitsvraagstuk wordt flexibiliteit verwacht. Daarom wordt eerst de vraag gesteld of we de vacature vast gaan invullen (Zelf doen) of we het als een klus gaan uitzetten in de regio (Samenwerken) of dat er inhuur op wordt ingezet (Inhuur). Het inhuren van externen is dan ook een vast onderdeel van de bedrijfsvoering, waarbij de begroting leidend is.

Voor inhuur wordt binnen de gemeente gewerkt met diverse mantelpartijen, deze zijn gecontracteerd naar aanleiding van een Europese aanbesteding voor verschillende percelen. Deze mantelovereenkomst wordt jaarlijks overkoepelend geëvalueerd met de diverse mantelpartijen.

**Vraag 11. Op welke wijze wordt geleerd van de ervaringen bij een inhuurtraject? Hoe wordt er systematisch geëvalueerd en wordt er gezorgd voor borging van kennis?**

Individuele inhuur wordt niet systematisch geëvalueerd. Uiteraard is de opdrachtgever wel nauw betrokken bij een inhuurtraject en wordt er bijgestuurd indien dit nodig wordt geacht. Er wordt gestuurd op een warme overdracht om zo de borging en kennis over te dragen.

**Vraag 12. Is de kader stellende en de controlerende rol van de gemeenteraad versterkt als het gaat om welke taken, op welk kwaliteitsniveau door de gemeentelijke organisatie zelf worden uitgevoerd en welke kunnen worden uitbesteed of bij samenwerking met andere gemeenten kunnen worden ondergebracht?**

Zie het antwoord op vraag 1.

**Vraag 13. Heeft de gemeenteraad periodiek inzicht in de kosten (doelmatigheid) en effecten (doeltreffendheid) van de wijze waarop de monitoring plaatsvindt? Graag een toelichting.**

Zie het antwoord op vraag 1.



gemeente  
**Stichtse  
Vecht**

## Technische vragen

Datum en tijdstip van verzenden: ma 21-06-2021 14:51

### Persoonsgegevens

Voornamen	Ron
Achternaam	Druppers
E-mailadres	rondruppers@gmail.com
Fractie	Lokaal Liberaal

**LOKAAL  
LIBERAAL** DOEN WAT JE BELOOFT!

### Mede indieners

Zijn er andere fracties die de technische vragen mede indienen	nee
--	-----

### Technische vragen

Onderwerp	Werkdruk gemeente SV flink toegenomen en processen onvoldoende vastgelegd, waardoor functioneren in het geding is.
Inleiding	Naar aanleiding van het artikel in de VAR , commissie/raadsvergadering en onderzoek Externe inhuur bij de gemeente Stichtse uit 2018 blijkt dat de werkdruk flink is toegenomen en processen onvoldoende vastgelegd zijn, waardoor het functioneren van de gemeente in het geding is. <a href="https://stichtsevecht.nl/nieuws/3700/bijstellen-plannen-en-ambities-stichtse-vecht-voor-lokaal-herstel/">https://stichtsevecht.nl/nieuws/3700/bijstellen-plannen-en-ambities-stichtse-vecht-voor-lokaal-herstel/</a> <a href="https://raadsinformatie.stichtsevecht.nl/gemeenteraad-en-college/--meer-over-het-college-van-bw/Organisatievisie-DOE-2020">https://raadsinformatie.stichtsevecht.nl/gemeenteraad-en-college/--meer-over-het-college-van-bw/Organisatievisie-DOE-2020</a>
Vraag 1	Welke adviezen uit 2018 van het onderzoek “Externe inhuur bij de gemeente Stichtse” en visie DOE 2020 zijn geïmplementeerd?
Vraag 2	Welke adviezen uit het onderzoek 2018 zijn overgenomen, maar niet uitgevoerd? En wat ligt daar aan ten grondslag?
Vraag 3	Wat is de opbouw van het functiehuis bij gemeente Stichtse Vecht in de periode 2018- 2021? O.a.

## Technische vragen

Datum en tijdstip van verzenden: ma 21-06-2021 14:51

- Vraag 4 leeftijdsopbouw, jaren in dienst, ervaring per afdeling.  
Wat zijn de ziekteverzuim cijfers en de verloopcijfers van de periode 2018-2021?
- Vraag 5 Wat zijn de redenen die medewerkers aangeven bij vertrek? Worden er structureel exit gesprekken gevoerd? Indien nee, waarom niet?
- Vraag 6 De gemiddelde omvang van het ambtelijk apparaat van een gemeente tussen de 50.000 en 100.000 inwoners is 7,2 fte per 1.000 inwoners. Bij Stichtse Vecht ligt deze omvang op circa 5,2 fte per 1.000 inwoners (peiljaar 2016).
- Wat is de huidige omvang van het ambtelijk apparaat, peiljaar 2020?
- Vraag 7 Wat zijn de feitelijke kosten van inhuur per jaar in relatie tot de loonsom, zowel loonsom gerelateerd als project gerelateerd in de periode 2018-2020? Wat zijn de te verwachte kosten periode 2020-2021?
- Vraag 8 Hoe verhoudt zich de mate van externe inhuur in Stichtse Vecht met andere gemeenten? Wat is de benchmark?
- Vraag 9 Volgens het onderzoek is evaluatie en sturing op doeltreffendheid voor verbetering vatbaar. Evaluatie en daaraan gerelateerd kennisborging is geen vast onderdeel van het proces. Dit wordt overgelaten wordt aan de teams zelf. Zij zijn verantwoordelijk voor een goede aansturing van de externe die wordt ingehuurd en de kennisborging. Vanuit de HR-functie zijn hiervoor geen processen of protocollen aanwezig.
- Vraag 10 Is het kader omtrent externe huur geactualiseerd sinds 2018? En zijn daar de volgende punten in meegenomen: beleid, afspraken, processen, evaluatie, kennisborging en het bepalen en toetsen van doeltreffendheid.  
Welk beleid hanteert de gemeente op het gebied van de inhuur van externen? Op welke wijze vindt evaluatie plaats? Hoe zijn de beleidsdoelstellingen geformuleerd



gemeente  
**Stichtse  
Wacht**

## Technische vragen

Datum en tijdstip van verzenden: ma 21-06-2021 14:51

- Vraag 11                               zodat de uitvoering getoetst kan worden?  
Op welke wijze wordt geleerd van de ervaringen bij een inhuurtraject? Hoe wordt er systematisch geëvalueerd en wordt er gezorgd voor borging van kennis?
- Vraag 12                               Is de kader stellende en de controlerende rol van de gemeenteraad versterkt als het gaat om welke taken, op welk kwaliteitsniveau door de gemeentelijke organisatie zelf worden uitgevoerd en welke kunnen worden uitbesteed of bij samenwerking met andere gemeenten kunnen worden ondergebracht?
- Vraag 13                               Heeft de gemeenteraad periodiek inzicht in de kosten (doelmatigheid) en effecten (doeltreffendheid) van de wijze waarop de monitoring plaatsvindt? Graag een toelichting.

### Bijlagen

Wil je een bijlage toevoegen  
Bijlage(n)

ja  
TV Ron Druppers - Lokaal Liberaal.docx

**Van:** Ron Druppers <rondruppers@gmail.com>

**Verzonden:** maandag 21 juni 2021 11:52

**Aan:** Griffie, Gemeente Stichtse Vecht <griffie@stichtsevecht.nl>

**Onderwerp:** Graag deze technische vragen in het format van de technische vragen zetten.. Alvast bedankt.

Technische vragen ambtenaren

Naar aanleiding van het artikel in de VAR , commissie/raadsvergadering en onderzoek Externe inhuur bij de gemeente Stichtse uit 2018 blijkt dat de werkdruk flink is toegenomen en processen onvoldoende vastgelegd zijn, waardoor het functioneren van de gemeente in het geding is.

<https://stichtsevecht.nl/nieuws/3700/bijstellen-plannen-en-ambities-stichtse-vecht-voor-lokaal-herstel/>

<https://raadsinformatie.stichtsevecht.nl/gemeenteraad-en-college/--meer-over-het-college-van-bw/Organisatievisie-DOE-2020>

1. Welke adviezen uit 2018 van het onderzoek “Externe inhuur bij de gemeente Stichtse” en visie DOE 2020 zijn geïmplementeerd?
2. Welke adviezen uit het onderzoek 2018 zijn overgenomen, maar niet uitgevoerd? En wat ligt daar aan ten grondslag?
3. Wat is de opbouw van het functiehuis bij gemeente Stichtse Vecht in de periode 2018-2021? O.a. leeftijdsopbouw, jaren in dienst, ervaring per afdeling.
4. Wat zijn de ziekteverzuim cijfers en de verloopcijfers van de periode 2018-2021?
5. Wat zijn de redenen die medewerkers aangeven bij vertrek? Worden er structureel exit gesprekken gevoerd? Indien nee, waarom niet?

De gemiddelde omvang van het ambtelijk apparaat van een gemeente tussen de 50.000 en 100.000 inwoners is 7,2 fte per 1.000 inwoners. Bij Stichtse Vecht ligt deze omvang op circa 5,2 fte per 1.000 inwoners (peiljaar 2016).

6. Wat is de huidige omvang van het ambtelijk apparaat, peiljaar 2020?
7. Wat zijn de feitelijke kosten van inhuur per jaar in relatie tot de loonsom, zowel loonsomgerelateerd als projectgerelateerd in de periode 2018-2020? Wat zijn de te verwachte kosten periode 2020-2021?
8. Hoe verhoudt zich de mate van externe inhuur in Stichtse Vecht met andere gemeenten? Wat is de benchmark?

Volgens het onderzoek is evaluatie en sturing op doeltreffendheid voor verbetering vatbaar. Evaluatie en daaraan gerelateerd kennisborging is geen vast onderdeel van het proces. Dit wordt overgelaten wordt aan de teams zelf. Zij zijn verantwoordelijk voor een goede aansturing van de externe die wordt ingehuurd en de kennisborging. Vanuit de HR-functie zijn hiervoor geen processen of protocollen aanwezig.

9. Is het kader omtrent externe huur geactualiseerd sinds 2018? En zijn daar de volgende punten in meegenomen: beleid, afspraken, processen, evaluatie, kennisborging en het bepalen en toetsen van doeltreffendheid.
10. Welk beleid hanteert de gemeente op het gebied van de inhuur van externen? Op welke wijze vindt evaluatie plaats? Hoe zijn de beleidsdoelstellingen geformuleerd zodat de uitvoering getoetst kan worden?
11. Op welke wijze wordt geleerd van de ervaringen bij een inhuurtraject? Hoe wordt er



systematisch geëvalueerd en wordt er gezorgd voor borging van kennis?

12. Is de kader stellende en de controlerende rol van de gemeenteraad versterkt als het gaat om welke taken, op welk kwaliteitsniveau door de gemeentelijke organisatie zelf worden uitgevoerd en welke kunnen worden uitbesteed of bij samenwerking met andere gemeenten kunnen worden ondergebracht?

13. Heeft de gemeenteraad periodiek inzicht in de kosten (doelmatigheid) en effecten (doeltreffendheid) van de wijze waarop de monitoring plaatsvindt? Graag een toelichting.