

ADVIESNOTA voor burgemeester en wethouders

Openbare besluitenlijst

Zaaknummer: 10310-2023

Medewerker	:	Geke Kosse
Team	:	Leefomgeving
Datum	:	28 februari 2023
Portefeuillehouder	:	wethouder M. Blind

BIJLAGEN:
<p>AFSTEMMING MET</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> team Bedrijfsvoering</p> <p style="padding-left: 20px;"><input checked="" type="checkbox"/> financieel</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> anders, nl. HR John Voppen en Lisette Slagman en PSA</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> Actief openbaar</p> <p><input type="checkbox"/> Niet actief openbaar</p> <p><input type="checkbox"/> Actief openbaar, eerst contact met steller van deze adviesnota</p>
<p>ONDERWERP</p> <p>Capaciteitsplanning team Leefomgeving</p>

BESLUIT burgemeester en wethouders

1. In te stemmen met de capaciteitsplanning team Leefomgeving;
2. De uitbreiding van de structurele capaciteit voor een deel te kwalificeren als onvoorzien, onvermijdelijk en onuitstelbaar en voor een deel als consequentie van de focus op Wonen;
3. De structurele capaciteit uit te breiden met 8,1 fte en de kosten voor 2024 (€ 161.158,-) en de kosten voor 2025 en verder (€ 266.158,-), als autonome ontwikkeling op te nemen in de Kadernota 2024-2027;
4. De structurele lasten voor de inzet van coördinatoren (0,44 fte, € 42.095,-) ter afweging op te nemen in de Kadernota 2024-2027;
5. De klimaatmiddelen van het rijk beschikbaar te stellen voor de volgende functies, beleidsmedewerker duurzaamheid, beleidsondersteunend medewerker duurzaamheid, milieuplanoloog, casemanager Omgevingswet (40%) en ondersteunend medewerker (50%). Hiervoor respectievelijk voor 2023 € 227.950,-, voor 2024 € 241.725 en voor 2025 en verder € 257.058,- in te zetten uit de middelen (gemiddeld € 350.000,-/jaar) voor de klimaatopgave.
6. De overige kosten voor respectievelijk 2024 (€ 116.110,-) en 2025 en verder (138.777,-) te dekken uit de projecten
7. De kosten voor de incidentele capaciteit benodigd voor 2023, € 116.274,- te verantwoorden bij de eerste Berap;
8. De taakstelling voor het team Leefomgeving op te hogen met € 116.110,- naar € 596.988,-.
9. De werving per direct op te starten voor de volgende functies:
 - Adviseur grondzaken
 - Ondersteuningscapaciteit Wonen
 - Juridisch beleidsmedewerker RO
 - Ondersteuningscapaciteit Klimaat/Omgevingswet
 - Geospecialist

SAMENVATTING

Als gevolg van de vele ontwikkelingen die op het team Leefomgeving afkomen, zowel intern (ambitie focus op Wonen) als extern (Omgevingswet, Klimaatcrisis, Stikstofcrisis en ontwikkelingen in het landelijk gebied) is onderzoek gedaan naar de toekomstbestendigheid van het team. Er is een teamanalyse uitgevoerd waarbij de interne en externe ontwikkelingen een belangrijk rol hebben gespeeld. Daarbij is ook gekeken naar de ordening van het team. Dit heeft geleid tot een capaciteitsplanning voor de jaren 2023 tot en met 2025 op basis waarmee het team in balans komt passend bij de missie en visie van de organisatie, de opgaves en het strategisch HR-beleid en daarmee toekomstbestendig wordt.

INLEIDING

Als gevolg van de vele ontwikkelingen die op het team Leefomgeving afkomen, zowel intern (ambitie focus op Wonen) als extern (Omgevingswet, Klimaatcrisis, Stikstofcrisis en ontwikkelingen in het landelijk gebied) is onderzoek gedaan naar de toekomstbestendigheid van het team. Er is een teamanalyse uitgevoerd waarbij de interne en externe ontwikkelingen een belangrijk rol hebben gespeeld. Daarbij is ook gekeken naar de ordening van het team en het krachtenveld binnen het team op basis van een talentenscan. Dit heeft geleid tot een capaciteitsplanning voor de jaren 2023 tot en met 2025 op basis waarmee het team in balans komt passend bij de missie en visie van de organisatie, de opgaves en het strategisch HR-beleid en daarmee toekomstbestendig wordt. De capaciteitsplanning gaat uit van extra formatie in de vorm van nieuwe functies, de omzetting van tijdelijke functies naar structurele functie en de omzetting van een deel van de flexibele schil naar structurele formatie. In deze notitie treft u de onderbouwing van de capaciteitsplanning aan en de financiële gevolgen van deze planning.

BEOOGD RESULTAAT

Een team in balans passend bij de missie en visie van de organisatie, de opgaves en het strategisch HR-beleid. Medewerkers geven op het gewenste kwaliteitsniveau invulling aan taken die passen binnen hun functie en die aansluiten bij ieders talenten. De hoeveelheid werk sluit aan bij de beschikbare formatie, de gemiddelde personeelslasten staan in verhouding tot het budget én er is voldoende flexibiliteit om te anticiperen op onvoorziene ontwikkelingen. De basis is op orde nu en in de toekomst.

KADER

We leven in een turbulente tijd met veel veranderingen. Het team wordt geconfronteerd met grote complexe opgaves zoals de woningnood, veranderende wet en regelgeving binnen het ruimtelijk domein, ontwikkelingen in het landelijk gebied en de klimaatopgave. Deze ontwikkelingen vormen het kader voor de capaciteitsplanning Leefomgeving. Het gaat hierbij om de volgende kaders:

Focus op Wonen, Woonvisie, Masterplan Wonen
Omgevingswet
Energietransitie
Ontwikkelingen landelijk gebied
Strategieplaat gemeente Olst-Wijhe “focus en verbinding”

ARGUMENTEN

Interne ontwikkelingen

Afgelopen jaar heeft de gemeentelijke organisatie opdracht gegeven aan Rijnconsult om de draagkracht van de organisatie in beeld te brengen. Daarbij kwam Rijnconsult met de volgende conclusies:

‘Olst-Wijhe is met de huidige wijze van organiseren niet toekomstbestendig. Er zijn signalen dat het mogelijk op de grens naar terugval zit. Doorgaan op de huidige weg zal de organisatie verder uitputten totdat zelfstandigheid met voldoende dienstverleningsniveau niet meer mogelijk is.

Oorzaken hiervoor zijn:

- De mensen zijn de kracht van Olst-Wijhe; de veerkracht is er uit op alle niveaus, zowel ambtelijk als bestuurlijk. Met dank aan de inzet van medewerkers/ bestuurders wordt er met een beperkte capaciteit veel werk verzet waardoor er forse prestaties worden geleverd.
- De interacties zowel intern als extern vragen een betere balans tussen zakelijkheid en familiecultuur.
- De management/ directie laag moet te veel ballen in de lucht houden.’

Als antwoord op deze conclusies is organisatie breed gestart met de “Routekaart toekomstbestendig Olst-Wijhe”.

Missie en visie van team Leefomgeving

Het Bestuursakkoord en de organisatiefilosofie vormen het kader waarbinnen team Leefomgeving opereert. Het team heeft voor zichzelf daarin de volgende opgave geformuleerd.

‘We werken samen met de samenleving aan een prettige, veilige, gezonde, toekomstbestendige en duurzame omgeving waar het fijn wonen en ondernemen is. Team Leefomgeving staat voor een

professioneel en veelzijdig team. We zijn betrokken bij de samenleving, bestuur en collega's. Wij leveren diensten en producten van hoge kwaliteit, zijn betrouwbaar, proactief en laagdrempelig te bereiken.'

Externe ontwikkelingen

We leven in turbulente tijden en dat zien we voorlopig ook niet veranderen. Er komen veel ontwikkelingen op het team af. Medewerkers kwamen daarbij in één van de teamsessies tot de meest belangrijke externe ontwikkelingen waar rekening mee moet worden gehouden in het capaciteitsplan.

1. Krapte op de arbeidsmarkt
2. Verandering van de samenleving op het gebied van individualisering, verruwing, verbaal geweld/geen 'nee' accepteren, complot theorieën en polarisatie
3. Politieke grilligheid en gebrek aan verantwoordelijkheid landelijke politiek
4. Veranderende bevolkingssamenstelling
5. Toename van criminalisering en ondermijning
6. Grote complexe opgaven zoals woningnood, klimaatcrisis, Omgevingswet, digitalisering en stikstofcrisis.
7. Burgerparticipatie
8. Onrust in de wereld

Gelet op het bovenstaande is binnen het team Leefomgeving gestart met de ontwikkeling van een Strategisch Personeelsplan (SPP) en een bijbehorende capaciteitsplanning om het team toekomstbestendig te maken. Dit heeft geleid tot een nieuwe ordening binnen het team en inzicht in het capaciteitsvraagstuk om de ontwikkelingen en opgaves het hoofd te bieden.

Nieuwe ordening

Door te kiezen voor twee subteams (beleid en uitvoering (VTH)) in plaats van zes en daarboven twee coördinatoren bij het team wordt de span of support voor de teamleider behapbaar. Sturing op inhoud van werkzaamheden ligt bij de coördinatoren. Hierdoor krijgt de teamleider meer focus op HR-leiderschap en sturing. Deze focus draagt bij aan het tijdig kunnen anticiperen op personele vraagstukken en het optimaal benutten van het potentieel dat elke medewerker vertegenwoordigt. De teamleider coacht en faciliteert daarbij. De teamleider is intermediair tussen de opgaves, medewerkers, het team en de organisatiedoelen. Ook het bewaken van integraliteit en sparren op inhoud of proces wordt vergemakkelijkt bij het toevoegen van twee coördinatoren. In de nieuwe situatie kent het team een omvang van ongeveer 30 fte aan vaste medewerkers (waarbij hiervoor overigens ook sprake was van een soortgelijke omvang, maar de verhouding vaste, tijdelijke medewerkers en inhuurkrachten was anders). Bij een aantal andere teams binnen de ambtelijke organisatie wordt ook gewerkt met coördinatoren waarbij geschikte zittende medewerkers een coördinerende taak toevoegen aan hun takenpakket.

Capaciteitsvraagstuk

De uitkomst van het onderzoek naar het capaciteitsvraagstuk leidt tot formatie-uitbreiding. De noodzaak tot formatie-uitbreiding komt voort uit een aantal grote ontwikkelingen; de focus op wonen en de woningbouwopgave voor de komende jaren, de effecten van de Omgevingswet en de extra aandacht die de energietransitie vraagt (hiervoor zijn/komen Rijksmiddelen beschikbaar). Hieronder de onderbouwing per ontwikkeling:

Focus op wonen/woningbouwopgave

Op basis van de ambities die in de focus op Wonen zijn vastgesteld en de woningbouwopgave is de Woonvisie vastgesteld met daarbij een uitvoeringsprogramma dat nog vastgesteld moet worden. Om de komende jaren hier handen en voeten aan te geven dient de tijdelijke functie van beleidsuitvoerend medewerker (Kuneke) omgezet te worden naar structurele formatie. Daarbij is het ook nodig extra ondersteunende/administratieve capaciteit in te zetten. Gelet op de ambities en uitgangspunten in de Woonvisie dient onder andere structurele monitoring (dashboard woningbouw) plaats te vinden met bijbehorende analyses van data en rapportages. Om deze taken binnen Wonen te borgen wordt 0,5 fte ondersteuningscapaciteit geraamd. Deze capaciteit wordt ook ingezet om de woningbouwregisseur te ondersteunen (zie toelichting in de laatste alinea van deze paragraaf). Bovengenoemde capaciteit is meegenomen in het college uitvoeringsprogramma (€ 80.000,-), daarbij is aangegeven dat er nog een claim komt vanuit flankerende subteams zoals Grondzaken en Ruimtelijke Ordening. In een eerder

collegevoorstel van 2022 waarin is besloten extra tijdelijke capaciteit in te zetten voor 2022 en 2023 is ook aangekondigd dat er een vervolgvorstel zou komen voor flankerende capaciteit.

De uitdagingen zijn groot en we merken dat er flinke vaart wordt gemaakt met de ontwikkeling van diverse projecten om de ambities daadwerkelijk te realiseren. Dit betekent dat flankerende teams extra inzet moeten plegen om hun expertise in te zetten bij deze ontwikkelingen. Met name op RO en Grondzaken wordt een groot beroep gedaan op inzet van capaciteit. Met de huidige formatie binnen RO en Grondzaken is dit niet te realiseren. De 0,4 fte tijdelijke formatie voor casemanagement RO tot 2025 (naar aanleiding van het verdiepend Berenschotonderzoek) dient daarom omgezet te worden naar structurele formatie. Daarnaast is het belangrijk om een deel van de flexibele schil (1,8889 fte) bij Grondzaken om te zetten naar structurele formatie om kennis en expertise in huis te houden en stabiliteit in het team te brengen. Bovendien levert dit minder loonkosten op.

Naast bovenstaande functies is de werving gestart voor een woningbouwregisseur. De woningbouwregisseur staat buiten het team Leefomgeving en is verantwoordelijk voor de woningbouwopgave. Samen met het Woonteam binnen Leefomgeving geeft de woningbouwregisseur invulling aan de ambities die zijn vastgesteld in het Bestuursakkoord. De routekaart voor het realiseren van de ambities wordt gevormd door het Masterplan Woningbouw dat in ontwikkeling is.

Om de voortgang in de focus op Wonen te houden wordt voorgesteld om voor de volgende functies de werving alvast op te starten:

- Adviseur grondzaken (autonome ontwikkeling op basis van de woningbouwopgave)
- Ondersteuningscapaciteit Wonen (autonome ontwikkeling op basis van de woningbouwopgave)

Omgevingswet

Met de komst van de Omgevingswet wordt meer en/of andere expertise gevraagd binnen het team. Dit speelt met name binnen de ontwikkeling en het beheer van het Omgevingsplan en het Digitale Stelsel Omgevingswet. Deze expertise hebben we of tijdelijk in huis of zelfs helemaal niet in huis.

In 2020 is door Berenschot een verdiepingsonderzoek Omgevingswet uitgevoerd. Daarbij is onder meer geconcludeerd dat er onvoldoende beleidsadviescapaciteit beschikbaar is om visie- en beleidsontwikkeling onder de Omgevingswet goed, op integrale wijze, uit te kunnen voeren. Berenschot verwijst daarbij naar een benchmark waaruit blijkt dat Olst-Wijhe over een substantieel lagere formatie voor beleidsadvies beschikt dan binnen de referentiegroep. Berenschot concludeert verder dat Olst-Wijhe over te weinig juridische capaciteit beschikt om de benodigde werkzaamheden rondom het omgevingsplan goed op te kunnen vangen.

Op basis van het verdiepingsonderzoek Omgevingswet is tijdelijk tot 2025 een planjurist toegevoegd aan het team, is de tijdelijke functie van strategisch beleidsmedewerker omgezet naar een structurele functie en is tijdelijk 0,4 fte casemanagement bijgeraamd tot 2025. Er is geen extra beleidscapaciteit toegevoegd. Wel zijn openstaande belevacatures ingevuld (en inmiddels weer ontstaan)

Het werk van de planjurist houdt niet op per 1 januari 2025. Op basis van recent inzicht moeten we concluderen dat de impact van het Omgevingsplan groter is dan vooraf werd aangenomen. Het opbouwen en onderhouden van het Omgevingsplan vraagt om structurele inzet. Het Omgevingsplan is een complex instrument en tegelijkertijd de basis voor onze vergunningverlening. Als het plan niet op orde is, dan heeft dit consequenties voor gebiedsontwikkelingen en particuliere initiatieven. Het opbouwen van het Omgevingsplan is een meerjarenproject, waarbij een forse inspanning wordt gevraagd. Daarnaast is een stevige regie nodig op het plan. Alle wijzigingen in het plan moeten inhoudelijk en procesmatig op elkaar aansluiten. Deze regierol is nieuw. Ook nieuw is de vertaling van juridische naar toepasbare regels, waarmee het Omgevingsloket wordt gevuld. Dit Omgevingsloket is belangrijk met het oog op onze dienstverlening. Ook voor het maken van toepasbare regels is capaciteit nodig.

De inzet van een planjurist is onontbeerlijk en kan aangemerkt worden als een structurele functie.

Daarnaast is er behoefte aan een juridisch beleidsmedewerker RO (0,5 fte) om samen met de planjurist het Omgevingsplan op te bouwen en actueel te houden. Beide functies zijn verantwoordelijk voor de borging van de kwaliteit van het toetsingskader. De capaciteit van beide functies (1,5 fte) is inclusief DSO en regelbeheer. Omdat het Omgevingsplan nog in opbouw is en we nu niet goed kunnen voorzien hoe de nieuwe taken op de langere termijn uitpakken, wordt voorgesteld om de juridisch beleidsmedewerker RO eerst tijdelijk, tot 2025, in te zetten. Dit betekent dat we in 2024 gaan evalueren in hoeverre deze functie structureel benodigd is.

Twee andere nieuwe functies die in het kader van de Omgevingswet als expertise noodzakelijk zijn, zijn een milieuplanoloog en een geospecialist. De milieuplanoloog wordt ingezet bij de ontwikkeling en het beheer van het Omgevingsplan en heeft daarnaast een adviserende rol bij de tot stand koming van de Omgevingsvisie. Daarnaast vervult de milieuplanoloog een adviserende rol bij ruimtelijke projecten en initiatieven. Mogelijk kan in de samenwerking met Raalte samen opgetrokken worden voor de werving van deze functie.

De geospecialist is een belangrijke ondersteunende functie voor de ontwikkeling en het beheer van onder meer het Omgevingsplan en de Omgevingsvisie. Deze instrumenten worden datagestuurd opgesteld en ontsloten via het DSO. Geo-informatie is hierin de basis. Om deze informatie goed te benutten is specifieke expertise nodig die we nu niet in huis hebben. Daarnaast is geo-informatie onontbeerlijk voor de ambities op Wonen en helpt ons in de ontwikkeling naar datagedreven werken. De functie (0,5 fte) zal ondergebracht worden bij het Geoteam van BOR. De functie wordt tijdelijk ingevuld. Het Geo-team bij Bor is in ontwikkeling en zit in de opbouw fase. De verwachting is dat het team over twee jaar, deze behoefte op basis van de huidige bezetting kan invullen.

De Omgevingswet heeft ook impact op de VTH taken. Naar verwachting neemt het aantal vergunningen af. Echter, een integrale benadering maakt plannen ook complexer in de voorbereiding en in de beoordeling. Een goede inschatting wat de gevolgen is voor de capaciteit is moeilijk te geven. We zullen het moeten ervaren in de komende twee jaar. Ondertussen gaan we, om de huidige kwetsbaarheid binnen VTH te verminderen, samen met Raalte onderzoeken hoe we de samenwerking kunnen intensiveren.

De verdergaande digitalisering van processen brengt extra administratieve werkzaamheden met zich mee. Registraties nemen toe in verschillende systemen (DSO, Esuite en IJVI). Een goede invulling van gegevensbeheer is onontbeerlijk om datagedreven te kunnen werken. De komst van de 5 wetten speelt hierbij ook een belangrijke rol als het bijvoorbeeld gaat om anonimiseren en de nieuwe wijze van publiceren. Om de werkzaamheden op te kunnen vangen is extra administratieve ondersteuning benodigd (0,5 fte). Deze ondersteuning zal ook ingezet worden bij de ontwikkeling van de Omgevingsvisie.

De mogelijkheid bestaat dat de invoering van de Omgevingswet op den duur ook winst zal opleveren door integraler en efficiënter te werken. Op dit moment kunnen we nog niet inschatten wat dit zou kunnen opleveren. Regelmatig zal een ijkmoment ingepland worden, beginnend in 2024, om te evalueren of de aannames/ramingen nog kloppen.

Gelijktijdig met de capaciteitsplanning en de ontwikkeling naar een SPP is ook een financiële planning voor de Omgevingswet gemaakt. De incidentele middelen voor de tijdelijke functies geospecialist en juridisch beleidsmedewerker RO voor 2023 en 2024 zijn meegenomen als incidentele middelen in de financiële planning van de Omgevingswet.

Om per 1 januari 2024 klaar te zijn voor de Omgevingswet wordt voorgesteld om voor de volgende functies de werving alvast op te starten:

- Juridisch beleidsmedewerker RO
- Ondersteuningscapaciteit Klimaat/Omgevingswet
- Geospecialist

Klimaatopgave

Het rijk heeft extra middelen ter beschikking gesteld om uitvoering te kunnen geven aan de klimaatopgave. De middelen moeten ingezet worden voor extra capaciteit. Mede gelet op het Bestuursakkoord wordt in ingeschat dat met extra capaciteit voor een beleidsmedewerker (1,0 fte), beleidsondersteuner (1,0 fte), casemanager RO (0,4 fte), milieuplanoloog (0,5 fte) en administratieve ondersteuning (0,5 fte) voldoende capaciteit beschikbaar is om invulling te geven aan de klimaatambities uit het Bestuursakkoord en de overige taken die vanuit het Klimaatakkoord opgepakt moeten worden.

APV

Tijdens de heroverweging van 2021 is een bezuiniging op de formatie van de APV-taken ingebracht per 2025. Deze bezuiniging is gelet op de extra taken die op het team zijn afgekomen door de invoering van de vijf wetten en de aansluiting op IJVI (mede in het kader van de Omgevingswet) niet te realiseren. De formatie van 0,2 fte is opgenomen in de functie van administratief ondersteuner Leefomgeving.

Bovenstaande leidt tot de volgende structurele en tijdelijke behoefte aan functies en formatie:

Functie	Fte	Opgave	Opmerking
Adviseur grondzaken	1	Focus op wonen	Voorheen flexibele schil
Planeconoom	0,89	Focus op wonen	Voorheen flexibele schil
Beleidsuitvoering wonen	0,67	Focus op wonen	Voorheen tijdelijke functie
Ondersteuningscapaciteit wonen	0,5	Focus op wonen	Nieuwe functie
Casemanagement RO	0,4	Klimaat/Wonen	Voorheen tijdelijke functie
Planjurist RO	1	Omgevingswet	Voorheen tijdelijke functie
(Juridisch)beleidsmedewerker RO (incl. dso/regelanalist)*	0,5	Omgevingswet	Nieuwe functie
Milieuplanoloog	0,5	Omgevingswet	Nieuwe functie
Geospecialist*	0,5	Omgevingswet	Nieuwe functie
Ondersteuningscapaciteit	0,5	Omgevingswet/Klimaat	Nieuwe functie
Beleidsmedewerker duurzaamheid	1	Klimaat	Nieuwe functie
Beleidsuitvoerend medewerker duurzaamheid	1	Klimaat	Nieuwe functie
Coördinatoren	0,444	Span of support	Uitbreiding functie
APV	0,2	Omgevingswet/APV	Voorheen tijdelijke functie
Totaal	9,1		

Tabel 1

*Tijdelijke functie tot 2025, opgenomen in de financiële planning van de Omgevingswet

Ontwikkeling in de flexibele schil vanaf 2023 en verder:

Functie	Opgave	2023 (fte)	2024 en verder (fte)
Coördinator/jur. med. Grondzaken	Wonen/Omgevingswet	0,778	0
Planeconoom	Wonen	0,89	0
Beleidsuitvoering Grondzaken	Wonen/Omgevingswet	1	0
Casemanager RO	Wonen/Omgevingswet/RO	1,889	1
Totaal		4,4489	1

Tabel 2

DRAAGVLAK

Om te komen tot een nieuwe ordening en capaciteitsplanning op de korte – middellange termijn is een aantal processtappen doorlopen. Zo zijn rollen gedefinieerd, is een analyse gemaakt van het team en is informatie verzameld. Het is niet alleen een plan van de teamleider en HR, maar ook van de medewerkers zelf. De uitkomsten van de analyse vormen de input voor de nieuwe ordening en de capaciteitsplanning. De nieuwe ordening en de capaciteitsplanning zijn vervolgens besproken in de directie en zij zijn akkoord.

DUURZAAMHEID

Zoals in de inleiding aangegeven, is het doel van de capaciteitsplanning en nieuwe ordening, het team toekomstbestendig te maken om invulling te kunnen geven aan de opgaven waarvoor het team aan de lat staat.

RISICO'S (financieel/juridisch)

1. Zoals de capaciteitsplanning aangeeft is er meer behoefte aan structurele capaciteit (omzetting van tijdelijk/inhuur naar vast) en is er behoefte aan extra capaciteit. De vraag is of dit gelet op de

arbeidsmarkt kan worden gerealiseerd. Dit kan betekenen dat aanpassingen in prioritering en plannings moeten worden uitgevoerd;

2. De financiële middelen die gevraagd worden voor de uitvoering van het capaciteitsplan dienen afgewogen te worden in de Kadernota tegen andere ambities en wensen in onze organisatie. Dit kan betekenen dat er minder middelen beschikbaar komen dan benodigd om het team toekomstig bestendig te maken;
3. Een deel van de structurele formatie wordt gedekt uit projecten en anterieure overeenkomsten. Dit brengt financiële risico's met zich mee als de projecten opdrogen door bijvoorbeeld een instortende woningmarkt

FINANCIËLE CONSEQUENTIES

Het SPP leidt tot de volgende structurele financiële consequenties die opgenomen worden in de Kadernota 2024-2027:

Uitbreiding structurele formatie en tijdelijke formatie	Opgave	Formatie	Inschaling	Loonkosten	Dekking uit projecten	Klimaatmiddelen			Structurele lasten	
						2023	2024	2025	2024	2025
Adviseur grondzaken*	Wonen	1	10	95.000	57.000 (60%)			0%	38.000	38.000
Planeconoom*	Wonen	0,8889	10	84.445	59.110 (70%)			0%	25.333	25.333
Beleidsuitvoering wonen**	Wonen	0,6667	9	49.000	0%			0%	49.000	49.000
Ondersteuningscapaciteit wonen	Wonen	0,5	7	32.550	0%			0%	32.550	32.550
Casemanager Omgevingswet***	Klimaat/Wonen	0,4	10	38.000	22.667 (60%)			15.333 (40%)	0	0
Beleidsmedewerker duurzaamheid	Klimaat	1	10	95.000	0%	95.000	95.000	95.000 (100%)	0	0
Beleidsuitvoerend medewerker duurzaamheid	Klimaat	1	9	82.950	0%	82.950	82.950	82.950 (100%)	0	0
Planjurist RO****	Omgevingswet	1	10	95.000	0%			0%	0	95.000
(Juridisch) beleidsmedewerker RO*****	Omgevingswet	0,5	10	47.500	0%			0%	0	0
Milieuplanoloog	Omgevingswet	0,5	10	47.500	0%	47.500	47.500	47.500 (100%)	0	0
	Klimaat									
Ondersteuningscapaciteit Klim./ Omgevingsw./vijf wet	Klimaat/Omg.wet	0,5	7	32.550	0%	2.500	16.275	16.275 (50%)	16.275	16.275
Geospecialist*****		0,5	9	41.475	0%			0%	0	0
Coördinator VTH	Span of support	0,111	11	10.595	0%			0%	10.595	10.595
Coördinator strategie en beleid	Span of support team	0,33	11	31.500	0%			0%	31.500	31.500
Medewerker APV*****	Heroverweging	0,2	7	10.000	0%			0%	0	10.000
Totaal		9,0966		793065	138.777	227.950	241.725	257.058	203253	308.253

* Omvorming flexibele capaciteit naar vaste formatie, dekking meenemen in taakstelling (116.110,-)

** Tijdelijk in de begroting tot 2024

*** Tijdelijk in de begroting tot 2025, tijdelijke formatie is al opgenomen in de taakstelling

**** Tijdelijk in de begroting tot 2025

***** Tijdelijk geraamd tot 2025, dekking uit programma Omgevingswet

***** Met de heroverweging is 0,2 fte wegbezuinigd per 2025. Deze 0,2 fte wordt op dit moment ingevuld voor ondersteuning in IJVI en heeft een structureel karakter

Tabel 3

Voor het overbruggingsjaar 2023 zijn de volgende incidentele budgetten benodigd voor tijdelijke formatie inclusief flexibele schil:

Functie	Loonkosten/ inhuurkosten	Fte	Dekking projecten	Klimaatmiddele	Reeds in begroting	Benodigde incidentele middelen
Administratieve ondersteuning Omgevingsw	22.358	0,5		3.351	16.507	2.500
Administratieve ondersteuning Wonen*	22.358	0,5	0	0	0	22.358
Casemanager RO (flexibele schil) ¹	194.580	1	155.664 (80%)	0	0	38.916
Coördinatie/jurist Grondzaken ²	171.080	0,778	102.648 (60%)	0	48.144	20.288
Medewerker Grondzaken ²	150.588	1	90.352 (60%)	0	44.912	15.324
Planeconoom (2e helft 2023) ³	42.222	0,8889	25.333 (60%)	0	0	16.888
Totaal	603.186	4,6669	373.997	3.351	109.563	116.274

* Vanaf mei 2023

Tabel 4

Toelichting tabel 4:

1. Voor 2023 zal de flexibele schil voor RO met 1 fte casemanagement moeten worden uitgebreid in verband met uitstel van de Omgevingswet naar 1 januari 2024 en de hoeveelheid aan projecten en initiatieven die binnen komen. De casemanager kan voor 80% worden gedekt uit de projecten en anterieure overeenkomsten. Dit betekent dat dekking moet worden gezocht voor € 38.916,- aan incidentele middelen. Voorgesteld wordt om deze middelen via de eerste Berap te verantwoorden en het bedrag te dekken uit de reserve nader te bestemmen middelen.

2. Het jaar 2023 zal voor Grondzaken nog in het teken staan van wederopbouw. De laatste achterstanden worden weggewerkt. De collega's die langdurig weg zijn geweest kunnen/moeten weer groeien in hun functie. Dit betekent dat de flexibele schil voor 2023 in stand blijft. Hier was al rekening mee gehouden door hiervoor een bedrag op te nemen in de begroting 2023 van € 93.056,-. De verwachting is dat de inzet van de flexibele schil wat ruimer moet worden ingezet en er moet rekening gehouden worden met verhoging van de inhuurtarieven. Hiervoor is een bedrag geraamd van € 35.611,-, deze wordt verantwoord bij de eerste Berap. Voorgesteld wordt het bedrag te dekken uit de reserve nader te bestemmen middelen.
3. Werving planeconoom rond de zomer van 2023. De incidentele kosten bedragen € 16.888,-. Voorgesteld wordt het bedrag te dekken uit de reserve nader te bestemmen middelen en te verantwoorden bij de eerste Berap.

AANPAK/UITVOERING

Na besluitvorming door uw college worden de gevraagde structurele middelen opgenomen ter afweging in de Kadernota 2024-2027. Daarnaast zal een uitvoeringsplan opgesteld worden om invulling te geven aan de capaciteitsplanning en zal gestart worden met de werving van de functies voor 2023.