

Technische vragen Voorjaarsnota

Fractie ChristenUnie

Vraag 1

Er zijn vele onzekerheden genoemd, loonontwikkeling, prijsstijgingen en mogelijk lagere Algemene uitkering de komende jaren. (trap-op, trap-af en het vervallen daarvan). Ze worden wel genoemd maar nog niet gekwantificeerd. Moeten we wachten tot de Programmabegroting om te weten wat hiervan de consequenties zullen zijn? Of is daar nu toch al iets over te zeggen?

Antwoord

Bovenstaande genoemde onzekerheden worden (zo veel als mogelijk) vertaald in de Programmabegroting 2024-2027 die zich momenteel in de opstelfase bevindt. Dan zal de impact op het begrotingssaldo duidelijk worden en de financiële gevolgen kunnen dan in samenhang (door de raad) beoordeeld worden.

Vraag 2

Krapte op de arbeidsmarkt en ziekteverzuim zorgen ervoor dat de uitvoering van alle plannen lastig wordt. Wat wordt daarbij als oplossing gezien? Inhuur? Maar dat zal hoogst waarschijnlijk tot hogere kosten leiden. Hoe wordt afgewogen of iets niet uitgevoerd wordt of toch via bijvoorbeeld inhuur tegen hogere kosten?

Antwoord

Inhuur is inderdaad één van de mogelijke oplossingen. Maar ook het inhuren van specifieke kennis kan een uitdaging zijn, wat veroorzaakt wordt door het feit dat alle gemeenten soortgelijke kennis nodig hebben. Op het moment dat budgetten door hogere tarieven (of door andere redenen) onder druk komen te staan dan zal de raad via de reguliere Planning&Control documenten geïnformeerd worden.

Andere oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt en het ziekteverzuim zijn het effectief inzetten van werving- en selectiemiddelen en een persoonsgerichte begeleiding bij ziekte. Via medewerkertevredenheidsonderzoeken toetsen wij het arbeidsklimaat van de medewerkers en besluiten tot eventuele verbetermaatregelen.

Vraag 3

Is het op dit moment niet sluitend zijn van de jaren 2026 en 2027 een reden om al onder enige vorm van toezicht van de provincie te komen? (oranje of rood).

Antwoord

Nee. De Voorjaarsnota is een eigen instrument van de gemeente Zeewolde in de Planning&Control cyclus. Toezicht vanuit de provincie vindt enkel plaats op de wettelijke documenten zijnde de begroting en de jaarstukken.

Vraag 4

Hoe gaan we de raad en/of werkgroep sluitende begroting de komende periode betrekken bij mogelijke aanpassingen om de toekomstige begrotingen sluitend te maken?

Antwoord

Het is aan de raad om te bepalen of deze informele klankbordgroep van de raad ook in aanloop naar de nieuwe begroting een bijdrage kan leveren. In het verleden waren de ervaringen met deze klankbordgroep positief doordat er in een informele setting informatie met elkaar gedeeld kon worden.

Vraag 5

Waarom is specifiek gekozen voor deze selectie van activiteiten uit het collegeprogramma?

Antwoord

Dit is een politieke vraag die tijdens het politieke debat aan de orde kan komen.

Vraag 6

Ik zie in de bijlage van het collegeprogramma's niks meer terugkomen over energie en mobiliteit. Waar vindt dit een plek in de programmabegroting?

Antwoord

In de bijlage 5.3 van de Voorjaarsnota 2023 worden enkel die onderwerpen beschreven die extra geld kosten. Taken of projecten waarvan de budgetten reeds eerder door de raad beschikbaar zijn gesteld, zijn niet in deze bijlage benoemd.

In de beleidsmatige teksten bij de programma's worden de beleidsvoornemens met bijbehorende middelen beschreven. Het gaat dan om zogenoemde WWW-vragen (Wat willen we bereiken, wat gaan we daarvoor doen en wat mag het kosten?).

Vraag 7

Routekaart ontwikkelgebieden woningbouw (nr. 2): op welke manier wordt hier specifiek aandacht gegeven aan starters- en jongerenwoningen?

Antwoord

Bij de verdere uitwerking van de plannen wordt hier vorm en inhoud aan gegeven.

Vraag 8

Nr. 40: 'We creëren een open bestuurscultuur'. Wat houdt dit precies in?

Antwoord

Dit is een politieke vraag die tijdens het politieke debat aan de orde kan komen.

Vraag 9

Een substantieel deel van het budget van het collegeprogramma gaat naar organisatieontwikkeling (activiteit 47-49). Waarop is de behoefte hieraan gebaseerd?

Antwoord

Zoals in de voorjaarsnota toegelicht, bestaat programma 5.D organisatieontwikkeling uit drie samenhangende onderdelen: 47 besturingsfilosofie, 48 organisatieontwikkeling en 49 samenwerking EHZM. In de afgelopen periode is gewerkt aan visie, missie, organisatieplan Zeewolde 2020 en doorontwikkeling 2020-2022. Er is behoefte aan adequate aandacht en inzet voor organisatieontwikkeling. In 2021 is hiervoor een regisseur organisatieontwikkeling aangesteld. In deze collegeperiode worden concrete activiteiten uitgerold.

Het overkoepelende doel van de organisatieontwikkeling is het bouwen aan een verbindende, professionele en eigentijdse (netwerk)organisatie waar bestuurders, teamleiders en medewerkers rolvast en taakvolwassen zijn. Het ontwikkelen van een robuuste goed functionerende ambtelijke organisatie is een randvoorwaarde voor tijdige en juiste dienstverlening aan de Zeewoldse bevolking en draagt bij aan thema V uit het collegeprogramma: (het versterken van) de betrouwbare overheid. Dit vraagt om een substantieel budget.

Er bestaan geen budgetten voor organisatieontwikkeling. Incidenteel is voor deze collegeperiode € 230.000 gevraagd in de voorjaarsnota, verspreid over de jaren (midden) 2023 tot en met 2025 (midden 2026). Dit budget is als volgt opgebouwd (zie voorjaarsnota):

- leiderschapstraining MT: € 45.000
- teamontwikkeling per team: € 10.000 x 7 = € 70.000
- 3 inspiratiesessies @ €3.500 per jaar: € 10.000 x 3 = € 30.000
- opvolging Medewerkerstevredenheidsonderzoek externe ondersteuning: € 10.000
- ondersteuning implementatie MTO intern/inhuur MiZ: 2 jaar ~0,25 fte € 50.000
- incidentele activiteiten EHZM ontwikkeling: € 25.000

Fractie Leefbaar Zeewolde

Vraag over activiteit 47,48,49

We zouden graag een verdiepende uitleg krijgen over deze organisatie ontwikkeling en benodigde financiële bedragen. Hoeveel personen zijn hierbij betrokken?

Vraag over activiteit 48a

We zouden graag een verdiepende uitleg willen hebben over kwartiermakers voor projecten.

Antwoord

Zoals in de voorjaarsnota toegelicht, bestaat programma 5.D organisatieontwikkeling uit drie samenhangende onderdelen: 47 besturingsfilosofie, 48 organisatieontwikkeling en 49 samenwerking EHZM.

Het overkoepelende doel is bouwen aan een verbindende, professionele en eigentijdse (netwerk)organisatie waar bestuurders, teamleiders en medewerkers rolvast en taakvolwassen zijn. Het ontwikkelen van een robuuste goed functionerende ambtelijke organisatie is een randvoorwaarde voor tijdige en juiste dienstverlening aan de Zeewoldse bevolking en draagt bij aan thema V uit het collegeprogramma: (het versterken van) de betrouwbare overheid.

Ad 47:

In de afgelopen periode is gewerkt aan visie, missie, organisatieplan Zeewolde 2020 en doorontwikkeling 2020-2022. Op deze basis wordt ook een actieplan besturingsfilosofie verder uitgewerkt. Deze komt tot stand in gezamenlijkheid met Raad (en griffie), College, MT en ambtelijke organisatie (incl. OR). Bedoeling is dat de Raad en het College - ieder stevig in de eigen rol gepositioneerd - de koers integraal afwegen (richten), het MT het werk ordent (inrichten) en de medewerkers in staat zijn goed werk te leveren (verrichten). Bij het vraagstuk zijn de algemeen directeur, het MT, de regisseur organisatieontwikkeling en HRM betrokken. En vanzelfsprekend heeft iedere medewerker er mee te maken en blijft er mee te maken krijgen.

Ad 48:

Organisatieontwikkeling bestaat op dit moment – medio 2023 - uit de volgende onderdelen: evaluatie organisatieplan 2020, evaluatie portefeuillehoudersoverleg, invoering opgavegericht werken (met als inhoudelijke richting het collegeprogramma), opvolging MTO 2023 en het Cultuurtraject. Organisatieontwikkeling is een continu proces voor de gehele organisatie en wordt geregisseerd door de regisseur organisatieontwikkeling.

Ad 48a:

Een belangrijk element van de organisatieontwikkeling is opgavegericht werken. Voordat een opgave (altijd meerjarig) officieel start is een bestuurlijke opdracht nodig: zonder opdracht geen opgave. Als opmaat naar de bestuurlijke opdracht is er een kwartiermakerfase van 3-6 maanden waarvoor € 30.000 per (nieuwe) opgave beschikbaar is om met daadkracht aan de slag te kunnen gaan en de opgaves te kunnen opstarten. Afhankelijk van nut en noodzaak kan per opgave meer of minder

worden toebedeeld (uitgaande van wat strikt noodzakelijk is). Er wordt in deze collegeperiode rekening gehouden met zes opgaven uit het collegeprogramma (in totaal €180.000). De bemensing van deze opgaven geschiedt middels prioritering door de huidige vier opgavenregisseurs.

Ad 49:

Er wordt vanuit Ermelo, Harderwijk, Zeewolde en Meerinzicht continu geïnvesteerd in de samenwerking. Denk hierbij aan het doorontwikkelen van onze uitvoeringsorganisatie Meerinzicht. De inhoudelijke samenwerking vindt al plaats op dienstverlening, de gebiedsagenda, en de beleidsmatige kant van het sociaal domein. In breed EHZM-ambtelijk verband (secretarissen, netwerkdirectie en bestuursadviseurs) wordt nagedacht, steeds vanuit de behoefte van de inwoners, hoe het de EHZ-samenwerking geoptimaliseerd kan worden. Er worden de komende jaren stappen voorzien om alle vier organisaties (inclusief de drie colleges en raden) hierin mee te nemen en te raadplegen wat hierin nodig/ wenselijk is om zo de samenwerking verder door te ontwikkelen.

Financiële bedragen en personen

Er bestaan geen budgetten voor organisatieontwikkeling. Incidenteel is € 230.000 gevraagd in de voorjaarsnota, verspreid over de jaren (midden) 2023 tot en met 2025 (midden 2026). Dit budget is als volgt opgebouwd (zie voorjaarsnota):

- leiderschapstraining MT: € 45.000
- teamontwikkeling per team: € 10.000 x 7 = € 70.000
- 3 inspiratiesessies @ €3.500 per jaar: € 10.000 x 3 = € 30.000
- opvolging Medewerkerstevredenheidsonderzoek externe ondersteuning: € 10.000
- ondersteuning implementatie MTO intern/inhuur MiZ: 2 jaar ~0,25 fte € 50.000
- incidentele activiteiten EHZM ontwikkeling: € 25.000

Alle medewerkers van de gemeente Zeewolde krijgen in meer of mindere mate te maken met activiteiten 47/48/49. Er zijn hierin geen nieuwe medewerkers voorzien. De regie wordt gevoerd door de regisseur organisatieontwikkeling. Het genoemde budget van € 50.000 is voor inhuur van HRM-expertise van/bij Meerinzicht voor ontwikkeling op teamniveau.

Vraag over MTO

In relatie hiermee; wat zijn de scores van het medewerkers tevredenheidsonderzoek, welke adviezen zijn daarbij naar voren gekomen en is er een relatie met het hoge ziekteverzuim?

Antwoord

Voor het opstellen van de adviezen ten aanzien van de opvolging van het Medewerkers-tevredenheidsonderzoek (MTO) start deze maand een projectgroep bestaande uit de directeur, de regisseur, HRM en communicatie. De taak van deze projectgroep is het ontwerpen en begeleiden van concrete activiteiten ter verbetering van de medewerkerstevredenheid, bestaande uit zowel maatwerk op teamniveau als op het niveau van de gemeente Zeewolde. Het MTO biedt goede aanknopingspunten om hiermee aan de slag te gaan. Bijv. het thema werkdruk komt naar voren. In dat verband komt ook de mogelijke correlatie met het ziekteverzuim aan de orde.

Het ontwerp draaiboek voorziet er in dat eind september voor elk team en de gemeente concrete acties zijn uitgewerkt. De implementatiefase van een jaar start in oktober 2023. Tegen eind 2024 wordt de balans opgemaakt. In januari 2025 volgt het nieuwe MTO.

Op hoofdlijnen zijn dit de scores 2023 vs. 2020 en de benchmark alle gemeenten Nederland. Het onderzoek is gehouden onder alle 111 medewerkers van de gemeente Zeewolde. Uiteindelijk hebben 93 medewerkers de vragenlijst ingevuld, hetgeen een respons oplevert van 84%. In 2020 was de respons 72%. Zie de tabellen hierna.

Vergelijking met 2020

Thema	2023	2020	Afwijking t.o.v. 2020
Per saldo tevreden	8.1	8.5	-
Inhoud werk	8.3	8.4	o
Werkdruk	6.4	6.6	o
Werkomstandigheden op kantoor/locatie	7.0	7.3	-
Werkomstandigheden thuis	8.6	7.3	++
Ontwikkelgesprekken	6.6	5.8	++
Persoonlijke ontwikkeling	7.0	6.9	o
Arbeidsvoorwaarden	7.5	7.5	o
Direct leidinggevende	6.7	6.5	o
Directie/MT	6.1	6.7	--
Samenwerking	7.0	7.1	o
Communicatie	6.5	6.8	-
Sfeer	7.4	7.5	o
OR	6.7	7.3	--

Benchmark

Thema	Gemeente Zeewolde	Benchmark Gemeenten	Afwijking t.o.v. de benchmark
Per saldo tevreden	8.1	8.2	o
Inhoud werk	8.3	8.1	o
Werkdruk	6.4	6.4	o
Werkomstandigheden op kantoor/locatie	7.0	7.5	--
Werkomstandigheden thuis	8.6	7.5	++
Ontwikkelgesprekken	6.6	6.7	o
Persoonlijke ontwikkeling	7.0	6.9	o
Arbeidsvoorwaarden	7.5	7.6	o
Direct leidinggevende	6.7	7.4	--
Directie/MT	6.1	6.6	--
Samenwerking	7.0	7.3	-
Communicatie	6.5	6.7	o
Sfeer	7.4	7.6	o
OR	6.7	6.9	o

Fractie Leefbaar Zeewolde

Op pagina 10 staat dat het te verwachten aantal woningen in 2023 met 130 per jaar toeneemt en in de jaren daarna met 114 woningen per jaar.

1. Hoe staat dit in verhouding tot de 1000 woningen waar in deze periode naar gestreefd wordt (in het collegeprogramma)?

Antwoord

De aantallen genoemd op pagina 10 zijn (zoals ook eerder vermeld onder de tabel bij (2) en tijdens de technische vragenronde) de aantallen uit de laatste bestuurlijke vastgestelde Woonvisie (2020). De 1000 woningen uit het huidige collegeprogramma geldt in de praktijk inmiddels wel als uitgangspunt en ambitie waaraan gewerkt wordt bij de verdere fasering van de Polderwijk voor de komende jaren. Een vertaalslag en uitwerking van die ambitie naar een nieuwe Woonvisie moet echter nog plaatsvinden.

2. Er staat wel bij dat "dit aantal exclusief inbreidingslocaties en particuliere initiatieven is." Hoeveel zijn dat er nog (naar verwachting) in deze raadsperiode?

Antwoord

Vanuit gemeentelijke ontwikkelingen concreet 28 appartementen in het centrum (herontwikkeling Ravelijn), start bouw 2023. Voor de Vlierbes (locatie Zevenster) moet verdere planontwikkeling en noodzakelijke procedure nog plaatsvinden. Inzicht in nog komende particuliere initiatieven is lastig voorspelbaar. Concreet en ook bij u bekend is locatie Paal 11

3. Zijn er nog andere woningen die wel gerealiseerd zijn of (naar verwachting) gerealiseerd gaan worden in deze raadsperiode die niet in deze cijfers uit de kadernota zitten?

Antwoord

Zie voorgaande antwoord.