

ADVIESNOTA voor burgemeester en wethouders

Openbare besluitenlijst

Zaaknummer: 29836-2024

Medewerker	:	Bert Denekamp
Team	:	Beheer Openbare Ruimte
Datum	:	22 augustus 2024
Portefeuillehouder	:	wethouder Marcel Blind

<p>BIJLAGEN: Rapportage Branchestandaard Bestuurlijke besluitvorming bestuursakkoord 2021</p>
<p>AFSTEMMING MET</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> team Bedrijfsvoering <input checked="" type="checkbox"/> financieel</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> team Communicatie en Ondersteuning <input checked="" type="checkbox"/> Geen actieve communicatie</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> Openbaar <input type="checkbox"/> Vertrouwelijk</p>
<p>ONDERWERP formatie uitbreiding water taken n.a.v. onderzoek RIVUS (Branchestandaard)</p>

BESLUIT burgemeester en wethouders

1. Kennisnemen van de Rapportage Branchestandaard uitgevoerd in samenwerkingsverband RIVUS
2. Akkoord gaan met verhogen van de formatie met 1 fte op taakveld (afval)waterbeheer
3. Aan de raad voor te stellen om de kosten van deze formatie (+/-) 90.000 euro per jaar te dekken met een verhoging van de rioolstoffenheffing en mee te nemen bij de begrotingsbehandeling 2025;
4. De extra kosten te betrekken bij de herberekening van de rioolheffing in 2025 en dus per 1-1-2026 mogelijk dekking te hebben voor 1 extra fte hebben.

SAMENVATTING

In 2021 is er binnen het samenwerkingsverband RIVUS en vernieuwd bestuursakkoord vastgesteld. Dit bestuursakkoord is voorzien van een uitvoeringsprogramma waarin verschillende projecten zijn opgenomen op het gebied van Water- en klimaatadaptatie. Een van die projecten is een onderzoek geweest naar de personele kwetsbaarheid binnen het samenwerkingsverband en de verschillende deelnemende partners. Ook wij als gemeente hebben hier actief aan mee gewerkt en zijn inhoudelijk sterk betrokken geweest bij het tot stand komen van deze resultaten.

De uitkomsten van dit onderzoek zijn in het voorjaar van 2024 aan het bestuurlijke vertegenwoordigers in het bestuurlijke overleg gepresenteerd (Water en klimaatadaptatie 2022-2027). Per deelnemende partij in het samenwerkingsverband RIVUS is ook afzonderlijk in beeld gebracht waar de personele kwetsbaarheid nu al aanwezig is (op welk niveau en in welke omvang). Voor Olst-Wijhe komt dit neer op 1 fte op het snijvlak van beheer en van beleid.

AANLEIDING

Olst-Wijhe neemt deel in een samenwerkingsverband op het gebied van water en klimaat adaptatie (RIVUS) Dit samenwerkingsverband is in het verleden ontstaan om de wateropgaven en de waterketen te optimaliseren. De belangrijkste redenen destijds om in dit samenwerkingsverband te stappen waren de volgende; verminderen van de (meer)kosten in de afvalwaterketen, verbeteren van de kwaliteit van de maatregelen, bundelen en delen van kennis en het verminderen van de personele kwetsbaarheid. In 2021 is er binnen het samenwerkingsverband RIVUS en in de afzonderlijke colleges een vernieuwd bestuursakkoord vastgesteld omdat bleek dat het taakveld afvalwater zich langzaam verbrede en ook klimaat adaptieve maatregelen onderdeel werden van het rioolbeheer (afkoppelen regenwater, wadi's etc.) Om die reden is ook de opgave klimaatadaptatie toegevoegd aan het bestuursakkoord (bestuursakkoord Water en klimaatadaptatie 2022-2027) ([Zaak-46463-2021 | Zaakgegevens : Atos e-Suite \(olst-wijhe.nl\)](#)). Naast verbreding van taken werd door de klimaatveranderingen ook duidelijk dat op gebieden van waterbeheer en klimaatmaatregelen ook regionaal meer gedaan moet worden. een watergang of sloot houdt natuurlijk niet op bij de gemeentelijke grenzen. We zien dat door grootschalige (woning)bouwprojecten, waar regenwater moet worden afgekoppeld en moet afwateren op sloten, wadi's etc. een heel andere samenwerking vragen en andere oplossingen dan voorheen.

Dit bestuursakkoord is voorzien van een uitvoeringsprogramma waarin verschillende projecten zijn opgenomen op het gebied van Water- en klimaatadaptatie. Een van die projecten is een onderzoek geweest naar de personele kwetsbaarheid binnen het samenwerkingsverband en de verschillende deelnemende partners. Reden hiervoor was dat verschillende deelnemende partners (ook Ols-Wijhe) steeds vaker te maken kregen met problemen om alle taken op het gebied van (afval)water te kunnen uitvoeren. De uitkomsten van dit onderzoek zijn in het voorjaar van 2024 aan het bestuurlijke vertegenwoordigers in het bestuurlijke overleg gepresenteerd (bijlage 1)

Uit het onderzoek blijkt dat de personele kwetsbaarheid binnen het gehele samenwerkingsverband toeneemt en zorgwekkende vormen gaat aannemen. De belangrijkste factoren voor de toename van de personele kwetsbaarheid zijn:

- Uitbreiding van (water)taken als gevolg van afkoppelen regenwater en aanleggen van retentiegebieden (Wadi's) hiervoor is ook blijvende kennisontwikkeling nodig.
- Gemiddelde leeftijd in het taakveld loopt op en mensen verlaten met pensioengerechtigde leeftijd het vakgebied. Er is te weinig aanvoer van jonge professionals vanuit de opleidingen om aan de vraag te voldoen.

Voor alle partners samen in het uitvoeringsverband is de kwantitatieve personele kwetsbaarheid, afgezet tegen de huidige taken een te kort van 15,5 fte. Bij gelijkblijvende trend is de verwachting dat het tekort over 7 jaar is opgelopen tot 24 fte. Hierin is nog niet meegenomen de kwalitatieve kwetsbaarheid die ontstaat doordat bij pensionering veel kennis de deelnemende organisaties gaat verlaten.

Ook binnen Olst-Wijhe is deze trend nadrukkelijk waarneembaar en zien we dat onze senior adviseur naast taken op gebied van (afval)waterbeheer ook een nadrukkelijke rol vervult op gebied van adviseur civiel (woon-en bouwrijp maken, MJIP projecten) in projecten van ons zelf maar ook van externe partijen en hieraan ongeveer de helft van zijn tijd aan kwijt is.

Per deelnemende partij in het samenwerkingsverband RIVUS is ook afzonderlijk in beeld gebracht waar de personele kwetsbaarheid nu al aanwezig is (op welk niveau en in welke omvang) . Voor Olst-Wijhe komt dit neer op 1 fte op het snijvlak van beheer en van beleid. (indicatief schaal 9 niveau).

Naast de toegenomen taken, uitstroom van (oudere) medewerkers uit he vakgebied hebben we ook landelijk te maken met een teruglopend aantal jonge mensen die een civieltechnische opleiding kiezen met als specialisme water en waterbeheer. Deze ontwikkelingen leiden tot een zorgelijke ontwikkeling voor de continuïteit van het waterbeheer.

Om de deze geschetste ontwikkeling het hoofd te bieden zijn er verschillende acties uitgezet binnen de samenwerkingsverband RIVUS maar moeten er ook acties binnen de verschillende deelnemende partners worden uitgezet.

Acties die vanuit RIVUS worden uitgezet hebben vooral betrekking op;

1. Trajecten opzetten om, samen met opleidingsinstellingen, kennis te verbeteren en ontwikkelen.
2. Imago van het vakgebied te verbeteren en daarmee jonge mensen te inspireren.

Acties die vanuit de afzonderlijke deelnemers genomen zouden moeten worden zijn:

1. Zorgen dat de kwantitatieve bezetting op de taken nu op orde is
2. Opleiden en ontwikkelen van medewerkers in de lokale omstandigheden
3. Goede overdracht en vastlegging kennis lokale situaties.

BEOOGD RESULTAAT

Het beoogde resultaat is dat we de continuïteit van een goed kwantitatief en kwalitatief waterbeheer (afvalwater en regenwater) binnen de gemeente en binnen de regionale samenwerking kunnen blijven borgen.

KADER

Uitvoeringsprogramma RIVUS 2022-2027

Wettelijke taken in de waterketen vertaald in verbreed Gemeentelijk Riolerings Plan. (VGRP)

Gemeentelijk Uitvoeringsprogramma Klimaat adaptatie

Strategisch Personeelsplan team beheer openbare ruimte 2022-2029

ARGUMENTEN VOOR

De opgaven op het gebied van (afval)waterbeheer zijn de afgelopen tien jaar complexer geworden en steeds meer uitgebreid. De veranderingen in het klimaat hebben er voor gezorgd dat naast de taken op gebied van rioolwater beheer ook taken op gebied van regenwater beheer (afvoeren en bergen, infiltreren van water) zijn toegevoegd aan de taken van de gemeentelijke (riool)beheerders. Hierdoor worden raakvlakken met o.a waterschappen op gebied van beheer oppervlakte water en grondwater intensiever. Ook ontstaan er nieuwe technische systemen die moeten worden aangelegd en beheert. Denk hierbij aan regenwater/infiltratie riool naast vuilwaterriool, ondergrondse en bovengrondse opvang en infiltratie bekkens (o.a. Wadi's en drainagesystemen.) Daarnaast is het ook van belang om op tactisch niveau na te denken over de aanstaande vervanging/renovatie van onze mechanische riolering in het buitengebied. Hier staan we voor grote vervangingsinvesteringen van het huidige systeem of het onderzoeken van alternatieven. Voor Olst-Wijhe gaat het hier om de drukriolering in het buitengebied. Deze is technisch aan vervanging toe. Daarnaast moeten we wel kijken naar welke maatschappelijke ontwikkelingen we zien in dit buitengebied, zoals ontstaan van meer woningen (dus meer en ander gebruik van het systeem) maar ook het gebruik van elektra van deze installaties en belasting op het elektranetwerk.

Deze ontwikkelingen leiden er toe dat niet alleen de taakomvang maar ook de complexiteit van beheer toeneemt. Omdat de technische systemen met elkaar samenhangen en deels zichtbaar bovengronds maar merendeel ondergronds zich bevinden is lokale kennis van belang om snel en doelmatig te kunnen ingrijpen bij storingen in het systeem of adequaat te kunnen adviseren bij uitbreidingen van deze systemen. Deze toegenomen complexiteit maakt het noodzakelijk om voldoende (kwalitatief en kwantitatief) mensen te hebben die deze systemen kunnen ontwerpen, aanleggen en ook onderhouden en kennis hebben van lokale situaties zodat we de openbare ruimte gezond en veilig kunnen houden. Dit geldt ook zeker voor Olst-Wijhe waarbij we 1,5 jaar geleden een nieuwe beheerder hebben aangetrokken maar nog wel zelf hebben moeten opleiden. Dit verder opleiden en ontwikkelen is nog gaande.

Een van de gedachten en doelen van samenwerken in de waterketen in RIVUS is nog steeds verminderen van kwetsbaarheid en borgen van kennis. In het verleden konden we als Olst-Wijhe wat meer "leunen" op de robuustheid van de grotere partijen in deze samenwerking. Echter de rapportage laat ook zien dat er ook in deze grotere partijen "gaten" vallen die maar moeizaam op te vangen zijn. Ook de samenwerkingsverbanden zoals RIVUS zijn maar zo draagkrachtig als de som van alle deelnemers. Dus iedere deelnemer wordt gevraagd naar rato van omvang (inwoners) zijn minimale inbreng wel kunnen doen.

Door vanuit lokale partners en vanuit de lokale situaties kennis en ervaringen in het regionale samenwerkingsverband RIVUS te brengen, kunnen er ook op regionaal niveau projecten opgestart worden om regionale wateropgaven te kunnen realiseren.

In het Strategische personeelsplan voor beheer openbare ruimte gemeente Olst-Wijhe zijn deze ontwikkelingen nadrukkelijk aan de orde geweest en is ook voorzien dat er nu al een tekort aan bezetting is om alle taken voldoende te kunnen uitvoeren. Deels wordt dit ook veroorzaakt doordat onze senior medewerker ongeveer 50% van zijn tijd besteed aan advisering in interne en externe projecten. Daarnaast zien we ook dat tussen nu en 2,5 jaar een belangrijke adviseur zijn pensioen leeftijd zal bereiken.

Er is hier door Olst-Wijhe op geanticipeerd door:

1. Aantrekken van een jongere beheerder riool in 2023 met alleen specifiek die taak. Daarmee is de netto inzet op beheerriolering met 0,2 fte toegenomen ten opzichte van 2021.
2. De rioolbeheerder wordt door ons zelf opgeleid en voorzien van de juiste trainingen en opleidingen
3. Digitaliseren van beheergegevens en ondersteuning met databeheer vanuit Geo-informatie waardoor we mede kwetsbaarheid van de borging lokale kennis verminderen.

Een stap die wel is voorzien maar nog genomen moet worden is het openstellen en werven van een medewerker rioolbeheer om nu al te kunnen gaan werken aan overdracht kennis en opleiden zodat we tijdig de taken kunnen overnemen van de senior adviseur.

ARGUMENT TEGEN

Het belangrijkste argument tegen het voorstel te voldoen aan de wenselijke bezetting op het taakveld waterbeheer volgens de branche standaard is het kostenaspect.

De kosten voor een extra waterbeheerder moeten namelijk gedragen worden door onze inwoners en komt tot uitdrukking in de hoogte van de rioolheffing.

De voorgestelde uitbreiding van formatie op het taakveld waterbeheer komen neer op ongeveer 90.000 euro per jaar. Omgeslagen over het aantal aansluitingen op riolering betekent dit ongeveer een lastenverzwaring van 10 euro per aansluiting per jaar per aansluiting.

ALTERNATIEF

Een alternatief voor het werven en in dienstnemen van een (afval)waterbeheerder en toch invulling te geven aan de borging van de capaciteit (kwalitatief en kwantitatief) is gebruik maken van inhuur en detacheren vanuit bedrijven. En dit bijvoorbeeld te doen op projectmatige basis. Echter goede inhoudelijke aansturing van deze inhuur is dan nog wel noodzakelijk. Dit kan door de adviseringsrol van de senior in projecten (woon-bouwrijp en MJIP) anders in te vullen (concreet betekent dat dan ook hier meer inhuren)

Voordelen

Voordeel van een dergelijke constructie is inzet van zelf veel inhoudelijke inbreng geven verschuift naar meer regievoering op opdrachten. Voordeel zit er in dat deze constructie flexibelere qua kosten.

Nadelen

Kosten voor inhuur of detacheren zijn per uur hoger en dus voorzeldde hoeveelheid inzet (1fte) zullen kosten uitkomen tussen 150.000 en 170.000 per jaar (uitgaande van 1400 productieve uren per jaar en uur tarief van 108 tot 115 euro/uur)

Daarnaast is er een nadeel dat alle lokale kennis die door deze inhuur wordt opgedaan weer verdwijnt bij aflopen van de overeenkomst of te het project. Beide nadelen zijn ook in de motie van de raad bij behandeling van de kadernota afgelopen jullie benoemt als onwenselijk.

RISICO'S

Op de wat langere termijn zijn er meer risico's verbonden aan het niet versterken van de bezetting op het taakveld waterbeheer. Deze bestaan eruit dat we onvoldoende gedegen en systematisch onderzoeken kunnen doen naar knelpunten in de verschillende watersystemen. Het effect daarvan kan zijn dat we onvoldoende inzichtelijk hebben welke maatregelen we het meest effectief kunnen nemen voor beheer en onderhoud van de huidige systemen maar ook om deze inzichten te kunnen omzetten in tactische plannen waar we bijvoorbeeld huidige systemen planmatig vervangen voor nieuwe innovatieve systemen, mede omdat we onvoldoende kunnen aansluiten bij regionale ontwikkelingen op dit vlak. Hier aan kleven op de wat langere termijn (3 a 4 jaar) inhoudelijke risico's (verouderde technische systemen met meer storingsen) maar ook financiële risico's omdat we hierdoor ook minder goede aandacht kunnen leggen op de meest effectieve en kostenvoordelige oplossingen.

Alternatief kan zijn dat we , bij pensioen van huidige senior medewerker, de inzet in projecten van uit taakveld waterbeheer drastisch verminderen of stoppen. Dit betekent geen integrale oplossing voor te kort van personele inzet maar meer een verschuiving van het probleem van de water beheertaken naar de advisering in projecten.

Anderzijds is er op dit moment een risico in de krappe arbeidsmarkt en bestaat er een kans dat we niet iemand kunnen binnenhalen of niet met de juiste kwaliteiten.

In het eerste geval kunnen we wel starten met inhuren van capaciteit voor specifieke opdrachten of projecten, bijvoorbeeld pilot opvangen en hergebruik regenwater voor huishoudelijk gebruik.

In het tweede geval waarin we wel iemand kunnen binnenhalen met competenties maar met nog niet de juiste opleidingen, moeten we insteken op intern opleiden.

FINANCIËN

De kosten voor een fte op schaal 9 komen uit op ongeveer 90.000 euro per jaar werkgeverslasten. Aangezien de formatie volledig ingezet wordt op het taakveld (afval)waterbeheer en taken uitvoert in het kader van het verbrede gemeentelijke rioleringsplan (VGRP) is het mogelijk deze kosten op te nemen in de rioolheffing. Alle kosten die gemaakt worden in het kader van het (afval)waterbeheer kunnen worden doorbelast naar onze inwoners. Op dit moment zijn er in de gemeente Olst-Wijhe ruim 8.290 aansluitingen op een rioolstelsel bij ons geregistreerd. Dit betekent dat het aanstellen van een extra (afval)waterbeheerder een verhoging van de heffing per aansluiting betekent van 10,85 euro per jaar.

De extra kosten te betrekken bij de herberekening van de rioolheffing die in 2025 plaats gaat vinden. Dat betekent dat, bij akkoord van college, er dus per 1-1-2026 mogelijk dekking is voor 1 extra fte.

DUURZAAMHEID

De bedoeling van de extra inzet is er vooral ingelegen om het traditionele afvalwater beheer beter te verbinden met klimaatadaptie maatregelen (regenwater infiltratie, hergebruik etc.) Daarnaast om systematisch te werken aan effectieve maatregelen aan het huidige systeem waarbij ook gekeken wordt of het energieverbruik van de mechanische installaties niet omlaag kan en inzet in innovatieve oplossingen bij grootschalige vervangingen/renovaties zodat ook hier zo weinig mogelijk energie en materialen worden gebruikt.

PARTICIPATIE

Nvt

COMMUNICATIE

Nvt

PLANNING EN UITVOERING

Na goedkeuring van het college;

- de rioolheffing 2025 aanpassen en in besluitvorming brengen bij behandelen begroting
- na vaststellen begroting werving opstarten van medewerker.
- Start van nieuwe medewerker Q2 2026.
- RIVUS informeren over de acties naar aanleiding van het onderzoek Branchestandaard en de resultaten hiervan.