

## Voorstel aan het dagelijks bestuur

datum DB	20 februari 2024
agendapunt	3.2
openbaar	Ja
openbaar vanaf	20 februari 2024
steller/cluster	Marijn Emans / Programmering, Planning en Financien
datum DT	22 januari 2024
datum PHO	05 februari 2024
portefeuille(s)	Jeroen Achten
bijlage(n)	1. Overzicht kwalitatieve invulling interne HWBP-capaciteit
zaaknr.	2023-Z3467
documentnr.	WLDOC-77825112-37495

### Onderwerp

Kwalitatieve invulling en activering interne HWBP-capaciteit

### Voorstel

1. Kennisnemen van de in bijlage 1 beschreven kwalitatieve invulling van de 46 FTE 'HWBP-medewerkers in dienst van WL';
2. de in bijlage 1 beschreven rollen activeren in lijn met de Nota activabeleid WL 2018 en daar waar nodig beargumenteerd van dit beleid afwijken.

### Relatie met Bestuursprogramma 2023-2027

Het HWBP-programma Waterschap Limburg werkt, zoals opgenomen in het bestuursprogramma, aan een goede bescherming voor alle inwoners en ondernemers binnendijks tegen het overstromingsgevaar van de Maas. Met de realisatie van de opgave 'Maas 2050', zoals vastgesteld door het AB op 28 september 2022, voldoen alle waterkeringen in 2050 aan de wettelijke normeringen. Dit doet het HWBP door het voorbereiden, uitwerken en realiseren van de urgente HWBP-dijkversterkingsopgaven. De aanpak van het dijkversterkingsprogramma is gericht op nauwe samenwerking, consultatie en co-creatie met de omgeving en andere overheidspartners. Het HWBP werkt hierbij toekomstbestendig en gebiedsgericht en geeft daarmee een concrete invulling aan de missie van het waterschap 'met de omgeving, voor de omgeving'. Deze manier van werken sluit ook aan op het gedachtegoed van de nieuwe Omgevingswet die op 1 januari 2024 is ingegaan.

### Bestuurlijke samenvatting

#### Achtergrond

In het Transitieplan HWBP is vastgelegd dat de HWBP-WL capaciteit door tenminste 40% 'eigen WL-mensen' wordt ingevuld. Dit leidt tot minder hoge kosten, meer verbinding met de lijnorganisatie en borging van kennis. Het Transitieplan HWBP is door het DB vastgesteld op 8 december 2020 en de consequenties daarvan zijn door het AB bekrachtigd in de Voorjaarsnota 2021. Bovenstaande sluit aan op het uitgangspunt van de Kadernota WL van dat jaar: "vast voor inhuur".

Ook met de landelijke HWBP-organisatie in haar rol als subsidieverstrekker zijn afspraken gemaakt over de verhouding interne en externe mensen binnen projecten. Wanneer niet wordt voldaan aan de 40/60 verhouding, wordt over het deel dat afwijkt van de 40% het interne tarief gesubsidieerd

terwijl WL het externe tarief betaalt voor de externe inzet. Het verschil ('de meerkosten') komt voor rekening van WL.

#### Aanleiding voor deze nota

De aanleiding voor deze nota (en het aan hier vooraf doorlopen proces) is tweeledig:

- Corrigeren/bestendigen van de (eerder) doorgevoerde aanpassingen in het actuele formatieoverzicht van WL;
- Activeren van de in het formatieoverzicht gelabelde HWBP-rollen in de begroting, zoals ook vastgesteld in het Transitieplan (bijlage 1).

#### Capaciteitsplafond en benodigde 'interne formatie'

Eind 2022 is een programmabrede capaciteitsinventarisatie uitgevoerd. Daarbij is rekening gehouden met zowel de huidige als de toekomstige programmascope op afzienbare termijn. Op basis van deze inventarisatie heeft het Directieteam op 23 januari 2023 besloten om de maximale HWBP-capaciteit vast te stellen op 115 FTE<sup>1</sup>. Dit noemen we het capaciteitsplafond. Uitgaande van de 40/60 verhouding vertaalt dit zich in een benodigde formatie van 46 FTE 'HWBP-medewerkers in dienst van WL'.

#### Begroting 2024

Om aan bovenstaande invulling te mogen geven is in de Begroting 2024 het aantal formatieplaatsen voor 'HWBP-medewerkers in dienst van WL' *kwantitatief* uitgebreid van 32,3 FTE naar 46 FTE. De formatie kent daarmee de volgende oorsprong:

- 6,3 FTE oorspronkelijke formatie HWBP (was eerder 9 FTE).
- 26 FTE formatie op basis van Transitieplan
- 2,7 FTE correctie in Begroting 2024.
- 11 FTE uitbreiding in Begroting 2024 +  
**46 FTE**

#### Kwalitatieve invulling formatieplaatsen (personeelsbegroting)

De *kwalitatieve invulling* van de 46 FTE formatie (welke rollen binnen welke clusters worden ingevuld) wordt in het onderhavige voorstel uitgewerkt. Belangrijk uitgangspunt dat hierbij wordt gehanteerd is dat specifieke kennis binnen de WL-organisatie zélf aanwezig is en behouden blijft. Daarnaast wordt er bij het aannamebeleid gestuurd op krachten die breed inzetbaar zijn binnen WL. Daarnaast geldt dat de HWBP-medewerkers in dienst van WL formatief worden ondergebracht bij de lijnclusters. Zij worden 'uitgeleend' aan het programma. In de personeelsbegroting wordt de HWBP-capaciteit daarom 'secundair gelabeld' aan het programma 'HWBP'.

#### Noodzakelijke flexibiliteit: inspringen op actuele behoeftes

De HWBP-formatieplaatsen worden conform bijlage 1 verankerd in de personeelsbegroting. Dit wordt uitgedrukt in een generieke functies (*Projectleider S11*), een functie roepnaam (*Technisch manager*) en een cluster (*P&I*). Ervaring leert echter dat de personele behoeftes gedurende de looptijd van het programma kunnen veranderen. Bijvoorbeeld dat een Technisch manager geworven wordt wanneer een Omgevingsmanager vertrekt. Dit hangt ook samen met een krappe arbeidsmarkt (aanbodgericht).

---

<sup>1</sup> HRM HWBP-capaciteit, 17 januari 2023, WLDOC-77825112-31771. Besloten in DT op 23 januari 2023.

Bij het vrijkomen van een formatieplaats (gelabeld aan HWBP) vindt hierover door het clustermanagement afstemming plaats met het programmamanagement. Indien een wijziging aan de orde is vindt eveneens overleg plaats met de HR-businesspartner en adviseur business control. Wijzigingen kunnen plaatsvinden op basis van diverse ontwikkelingen en bij voorkeur aan de hand van strategische personeelsplanning. Mocht een wijziging aan de orde zijn binnen de totale vaste formatie gerelateerd aan HWBP, bijvoorbeeld een andere generieke functie en/of inhoudelijke rol c.q. het onderbrengen bij een ander cluster, dan dient hiervoor een capaciteitsvoorstel opgesteld te worden. Er is een bestuurlijk voorstel nodig indien de wijziging niet past binnen het huidige activabeleid, de formatie en/of personeelsbegroting.

#### Activabeleid

In de Nota activabeleid WL 2018 (AB, 28 november 2018) wordt het beleid ten aanzien van 'investeren, activeren en afschrijven' omschreven. Uit hoofde van deze nota mogen niet van alle personele rollen de loonkosten 'worden afgeschreven' over een langere periode. Het DB kan hier beargumenteerd van afwijken<sup>2</sup>. In het voorliggende voorstel wordt gevraagd om in te stemmen met de uitzonderingen van de genoemde rollen in het Activabeleid.

In bijlage 1 is specifiek aangegeven voor welke functies afgeweken wordt van het Activabeleid.

#### **Beogd effect**

Met dit voorstel worden de volgende effecten beogd:

- Voldoen aan de WL-doelstelling 'vast voor inhuur'.
- Voldoen aan eis vanuit de landelijke HWBP-organisatie ten aanzien van 40/60 verhouding intern en extern personeel.
- De kwalitatieve invulling van de rollen laten aansluiten op actuele personele behoeften binnen het HWBP-programma, ook ten aanzien van toekomstige werving.
- Voldoen aan de kaders uit het Activabeleid WL 2018.
- Behoud van kennis op de lange termijn.

#### **Duurzaamheid**

Behoud van kennis op de lange termijn. Een onbedoeld neveneffect is bovendien dat de gemiddelde reisafstand voor woon-werkverkeer waarschijnlijk afneemt wanneer er sprake is van meer personeel in dienst van WL. Dit zorgt voor een afname van CO<sub>2</sub> emissie.

#### **Argumenten**

Zie toelichting hierboven.

---

<sup>2</sup> Par 3.2 Activabeleid 2018: "Personeel met de functieroepnaam Projectmanager, Projectleider IPM, vakspecialist onroerende zaken, vakspecialist ecologie, vakspecialist hydrologie, vakspecialist gegevensbeheer worden geactiveerd. Alleen in een uitzonderlijke geval wijken we hiervan af. De beoordeling of er sprake is van een uitzonderlijk geval gebeurt door het dagelijks bestuur op basis van een DB voorstel."

### **Integriteitsaspecten**

Het beoogd effect is in beginsel budgettair (effectiviteit en efficiency). Daarnaast wordt door het binden van éigen personeel' de integriteit binnen het programma verhoogd. Bijvoorbeeld ten aanzien van contractmanagementtaken en facturatieprocessen. Zo mogen mensen die niet in dienst zijn van WL bijvoorbeeld geen budgethouderstaken uitvoeren.

### **Risico's**

De concurrentie op de arbeidsmarkt is momenteel erg groot. Het werven van voldoende geschoold en ervaren personeel op de gewenste rollen is niet eenvoudig gebleken. De verwachting is dat dit nog enige tijd aanhoudt in de krappe arbeidsmarkt. Het niet halen van de 40% doelstelling heeft een kostenverhogend effect. Wanneer niet wordt voldaan aan de 40/60 verhouding, wordt voor de betreffende medewerkers namelijk het interne tarief gesubsidieerd terwijl bij WL het externe tarief voor inhuur van de medewerker in rekening wordt gebracht. Daarnaast kan het programma geconfronteerd worden met gewijzigde subsidiekaders HWBP landelijk.

#### *Onzekerheid hoogte en moment toekomstige subsidies*

De basis voor de huidige én toekomstige scope van het HWBP-WL programma ligt besloten in de programmeringsstrategie en adaptieve programmering volgend uit het bestuurlijk vastgestelde project Maas2050. In afstemming met de landelijke HWBP-organisatie worden de (toekomstige) projecten toegevoegd aan de landelijke programmering (huidige programmering betreft periode 2025 t/m 2036) om zo de toekomstige externe financiering te borgen. Dit gebeurt in een jaarlijks VtM-proces<sup>3</sup> in nauwe afstemming met de landelijke HWBP-organisatie.

Landelijke inzichten laten zien dat er zich een financieel tekort op het totale programma aftekent en er wordt in breed overleg gewerkt aan verschillende oplossingsrichtingen. Eén van de mogelijke gevolgen is temporisering van de projecten waardoor de toekomstige werklast binnen het HWBP-WL, al dan niet tijdelijk, afneemt. Wanneer dit zich voordoet dan kan de omvang van de HWBP-organisatie eenvoudig terug gebracht worden door afscheid te nemen van externe medewerkers.

Daarnaast wordt er bij het aannemebeleid gestuurd op krachten die breed inzetbaar zijn binnen WL. Dit biedt mogelijkheden voor interne mobiliteit en – gezien de arbeidsmarkt – wordt ingeschat dat deze krachten ook gemakkelijk mobiel buiten de WL-organisatie ingezet kunnen worden.

---

<sup>3</sup> VTM = verzoek tot mutatie. Jaarlijks proces om de voortrollende landelijke programmering te actualiseren. Dit is het moment om nieuwe (toekomstige) projecten op de landelijke programmering te zetten.

### **Consequenties Informatievoorziening**

Het werven van de benodigde adviseur informatievoorziening HWBP is onderdeel van de kwalitatieve invulling en activering van interne HWBP-capaciteit. De vereiste gegevens voor verwerken van in-, door- en uitstroom van medewerkers wordt ruimschoots op tijd doorgegeven via de daarvoor bestemde formulieren op EEF zodat de gebruikersaccounts en toegangsmachtigingen op orde zijn. Het inwerken van medewerkers, inclusief kennisoverdracht van werkafspraken en gebruik toepassingen, is binnen het programma georganiseerd. Alle documenten, correspondentie en publicaties met betrekking tot het invullen van de 40/60 verhouding voor intern/extern tarief medewerkers borgen we in het zaakstelsel van WL zodat we aan de wettelijke bewaar- en vernietigingstermijnen kunnen voldoen.

### **Financiële consequenties**

De financiële consequenties voortvloeiende uit dit voorstel zijn nihil. De 46 FTE zijn meegenomen in de begroting waardoor financiële dekking is opgenomen (capaciteit wordt betaald vanuit de middelen van het HWBP-programma). De in dit voorstel opgenomen kwalitatieve invulling wijkt beperkt af van de invulling die gebruikt is ten behoeve van de loonkosten berekening in de begroting. Zoals bij de analyse van risico's benoemd, is het op dit moment een uitdaging om de juiste kandidaten te werven. Dit risico kan financiële consequenties hebben, namelijk ten aanzien van extra middelen t.b.v. werving.

### **Vervolg**

Na besluitvorming zal overeenkomstig dit besluit worden gehandeld.

### **Communicatie**

Er vindt geen separate communicatie plaats naar aanleiding van deze besluitvorming.

### **Bijlage**

1. Overzicht kwalitatieve invulling interne HWBP-capaciteit, (WLDOC-77825112-379445).

De secretaris-directeur,  
ir. E.J.M. Keulers MMO