

Evaluatie bezuinigingen gemeente Weert

Rekenkameronderzoek: evaluatie bezuinigingen gemeente Weert

Rekenkamer Weert

14 mei 2021

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 Vraag	3
1.2 Aanpak	3
1.3 Leeswijzer	3
2. Inzicht	4
2.1 Inleiding	4
2.2 De bezuinigingsoperaties	4
2.3 Invulling van de bezuinigingsoperaties	5
2.4 Financiële effecten	8
2.5 Ontwikkeling formatie	9
2.6 Vergelijking met andere gemeenten	10
2.7 Conclusie	14
3. Doorzicht	15
3.1 Inleiding	15
3.2 Effecten bezuinigingen	15
3.3 Conclusie	20
4. Uitzicht	21
4.1 Inleiding	21
4.2 Conclusies	21
4.3 Aanbevelingen	21

1. Inleiding

De gemeente Weert heeft in de afgelopen tien jaar diverse bezuinigingsoperaties en doorontwikkelingstrajecten uitgevoerd binnen de ambtelijke organisatie. Dit betreft de trajecten Flexibel en Ondernemend Weert (FLOW), Kiezen met Visie, Weert in Dynamiek (WinD) en Weert koerst op Verbinding. De rekenkamer van de gemeente Weert heeft behoefte aan een evaluatie van deze operaties, aangezien de bezuinigingen zijn doorgevoerd zonder dat er tussentijds een evaluatie heeft plaatsgevonden en het effect van de bezuinigingen onduidelijk is.

1.1 Vraag

Op basis van de achtergrond, onderscheiden wij drie hoofdvragen:

- Inzicht: welke bezuinigingen zijn de afgelopen tien jaar vastgesteld, uitgevoerd en teruggedraaid? En hoe zijn deze gerealiseerd? Hoe heeft het takenpakket inclusief de bijbehorende formatie van de gemeente Weert zich ontwikkeld?
- Doorzicht: wat zijn de effecten van de bezuinigingen geweest op het realiseren van gemeentelijke doelstellingen, dienstverlening aan inwoners en bedrijven en voor medewerkers (formatie, takenpakket, werkdruk, medewerkerstevredenheid, verzuim en verloop)?
- Uitzicht: welke lessen zijn er te trekken uit tien jaar bezuinigen? Op welke wijze kan de gemeenteraad van Weert in de toekomst realistische en haalbare taakstellingen, ombuigingen en bezuinigingen vaststellen?

1.2 Aanpak

We delen het onderzoek op in drie onderdelen. Elk onderdeel heeft een eigen accent en werkwijze. Hierbij is de aanpak interactief en iteratief. We betrekken de organisatie bij de bevindingen en verrijken deze met de reacties en aanvullingen. Zo krijgen we een integraal en afgewogen beeld waarin alle perspectieven terugkomen.

- *Fase 1. De foto - feiten en gebeurtenissen op een rij*
Op basis van een documentstudie, een benchmark op hoofdlijnen van de formatie en een aantal interviews krijgen we inzicht in welke taakstellingen er in de afgelopen jaren zijn ingeboekt, uitgevoerd of teruggedraaid.
- *Fase 2. De film - het verhaal achter de feiten en gebeurtenissen*
In het tweede deel van het onderzoek gaan we in op de achterliggende zaken: hoe is het welbevinden van de medewerkers, hoe wordt de dienstverlening ervaren etc.
- *Fase 3. De verrekijker - blik op de toekomst*
Tot slot gaan we in op de lessen die uit de afgelopen jaren getrokken kunnen worden, wat heeft er goed gewerkt en wat heeft minder goed gewerkt.

1.3 Leeswijzer

In dit rapport gaan we in op de uitkomsten van het onderzoek dat wij hebben uitgevoerd.

In hoofdstuk 2 beantwoorden we de hoofdvraag met betrekking tot 'inzicht'. We geven de beelden terug die uit de documentstudie naar voren komen en in de verkennende interviews zijn opgehaald. Ook geven we een analyse van de financiële situatie van de gemeente Weert. Tot slot ronden we in hoofdstuk 2 af met de weergave van de ontwikkeling van de formatie in de afgelopen jaren en zetten we de meest recente formatiecijfers af tegen het gemiddelde van de benchmark (gemeenten van vergelijkbare omvang). In hoofdstuk 3 richten we ons op de tweede hoofdvraag, het 'doorzicht' en gaat over de effecten van de bezuinigingen op de gemeentelijke doelstellingen, op de dienstverlening van de organisatie aan inwoners en bedrijven en voor medewerkers. In hoofdstuk 4 beantwoorden we hoofdvraag 3 en geven wij onze aanbevelingen en conclusies voor de gemeente Weert.

2. Inzicht

2.1 Inleiding

De eerste hoofdvraag die is geformuleerd heeft betrekking op het krijgen van inzicht in de organisatie: welke bezuinigingen zijn de afgelopen tien jaar vastgesteld, uitgevoerd en teruggedraaid? En hoe zijn deze gerealiseerd? Hoe heeft het takenpakket inclusief de bijbehorende formatie van de gemeente Weert zich ontwikkeld?

Om hier een antwoord op te geven, hebben wij in de eerste fase van het onderzoek diverse documenten ontvangen en bestudeerd. Het betreft documenten uit de periode van 2010 – 2020 die zich richten op de begroting, jaarrekening, kadernota's, tussentijdse rapportages, coalitieakkoorden, dienstverleningsonderzoeken, medewerkers tevredenheidsonderzoeken, personeelsmonitoren en documenten met betrekking tot de diverse trajecten (FLOW, Kiezen met Visie, Weert in Dynamiek, Weert koerst op Verbinding) die doorlopen zijn.

Verder hebben wij verkennende gesprekken gevoerd met de gemeentesecretaris en directie, de concerncontroller, het afdelingshoofd financiën en control, het afdelingshoofd concernstaf en de directiesecretaris. Hierbij dient opgemerkt te worden dat de afdelingshoofden en concerncontrollersrollen vervuld worden door medewerkers die allen maximaal vier jaar in dienst zijn bij de gemeente Weert. De gemeentesecretaris is reeds een jaar werkzaam in deze functie, maar heeft ook eerder gewerkt bij de gemeente Weert. Een afdelingshoofd is benoemd tot directeur bij de organisatie in de periode dat de huidige gemeentesecretaris niet werkzaam was bij de gemeente. De directiesecretaris is gedurende alle trajecten werkzaam geweest bij de gemeente Weert. Tezamen hebben zij een eerste globaal beeld kunnen schetsen van de organisatie en de gevolgen van de bezuinigingsoperaties en ambtelijke trajecten die hebben plaatsgevonden

In fase 2 is aanvullend gesproken met de wethouder, de voorzitter van de OR gezamenlijk met een OR-lid en de HRM-concernadviseur. De OR-leden en de HRM-concernadviseur zijn de gehele periode werkzaam geweest bij de gemeente Weert.

2.2 De bezuinigingsoperaties

De gemeente Weert kent een divers aantal trajecten dat in de periode van 2010 – 2020 is opgestart. Deze trajecten zijn deels afgerond en deels nog 'onder handen'. Hieronder hebben we deze schematisch weergegeven.

Traject	Doel	Taakstelling
FLOW (2010)	20% bezuinigen op de personeelskosten (formatie en inhuur)	€ 4,854 miljoen. Omgerekend zou dit een reductie van 95 fte zijn. Er zat ook opleidingsbudget en overige budgetten in (marginaal).
Kiezen met Visie (2015)	Nieuwe taken komen op de gemeente af, andere ontwikkelingen op andere terreinen, sneller dan de gemeente kan bijhouden en te maken met enorme tekorten die niet meer door de kaasschaafmethode opgepakt kunnen worden.	Een tekort geconstateerd van € 7,1 miljoen, met in het slechtste scenario een tekort van +/- € 11 miljoen (begroting 2015, rapport BMC Zero Based Budgeting, presentatie Kiezen met Visie mei 2015)

Traject	Doel	Taakstelling
Weert in Dynamiek (2016)	Traject gericht op cultuur en leiderschap, passend bij de nieuwe vragen vanuit de omgeving (participatief, decentralisaties, complexe opgaven etc.). WinD is vooral bedoeld om te bouwen aan een nieuwe organisatie, komend uit Kiezen met Visie.	Naar aanleiding van een Amendement (V.A.5) d.d. 12 november 2015 waarin het voorstel is om de overhead te verminderen. Het bedrag van € 1.557.682,- is daarbij een streven vanaf 2018. Daarnaast een Amendement (V.A.12) d.d. 12 november 2015 waarin het voorstel is om de loonsom inclusief inhuur derden terug te brengen en daarbij te streven voor 2018 naar een bedrag van tenminste € 1.500.000,-. De gemeenteraad heeft op 4 oktober 2016 besloten om de structurele besparing op de loonsom te effectueren in 2020, 2021 en 2022 tot een totaal bedrag van € 2.000.000,-.* Vervolgens heeft de raad op 26 september 2018 bij het beschikbaar stellen van het budget personele knelpunten ingestemd met het temporiseren van de bovengenoemde taakstelling naar 2023 tot en met 2025.
Weert koerst op Verbinding (2018)	Het weer in balans brengen van de benodigde personele capaciteit met de uit te voeren werkzaamheden, zodat dit een positief effect heeft op de dienstverlening, werkdruk, het ziekteverzuim en het werkplezier. Daarnaast overschrijding van onderuitputting voorkomen en werken aan de basis op orde krijgen.	Enmalig € 3,7 miljoen beschikbaar gesteld voor de personele knelpunten omdat de kosten voor de baten uitgaan. De middelen voor de personele knelpunten van structureel € 1,6 miljoen worden gefinancierd door vrijval van de loonsom als gevolg van uitstroom van medewerkers en uit personele budgetten.

*deze taakstelling vloeide toen nog niet voort uit WinD, maar is later wel aan WinD gekoppeld en zo staat deze ook in de huidige begroting.

2.3 Invulling van de bezuinigingsoperaties

De eerste grote operatie is **FLOW** (*Flexibel en Ondernemend Weert*). Door het verhogen van de efficiency in de werkprocessen, het verder investeren in de kwaliteit en de effectiviteit van de medewerkers en optimale benutting van de voortschrijdende technische mogelijkheden (digitalisering) dient de taakstelling ingevuld te worden. De totale taakstelling van FLOW bedroeg 20% van de personeelskosten, zonder daarbij een uitgewerkte onderbouwing te hebben op welke manier deze kosten verlaagd kunnen worden.¹ Er is voor gekozen om te bezuinigen en daar direct een nieuwe structuur op te bouwen, zonder grondig te bekijken welke mogelijkheden er zijn om te bezuinigen. Er zijn geen taken geschrapt in deze taakstelling.

Per afdeling is hier op verschillende wijze invulling aan gegeven. De bedrijfsvoering is gecentraliseerd en heeft ook geleid tot de overdracht van taken van de ene afdeling naar een andere afdeling. Dit heeft geleid tot minder ondersteuning voor de lijnafdeling. In de gesprekken geven betrokkenen aan na de reorganisatie een verlies aan kwaliteit van de interne dienstverlening te ervaren. Dit wordt ook herkend in de groepsgesprekken.

Per saldo is de formatie met circa 50 fte afgenomen (+/- 390 fte bij de start van FLOW in 2013 tot +/- 340 fte in 2016/2017). Deze afname is voor het grootste deel gerealiseerd door vacatureruimte niet in te vullen en door gebruik te maken van de destijds nog bestaande mogelijkheden voor vroegtreders. Daarnaast is een beperkt aantal medewerkers herplaatst binnen de organisatie of ontslagen. Het aantal ontslagen betreft hier drie à vier medewerkers.

¹ Zie tabel in paragraaf 2.4 Financiële effecten voor de omvang afgezet tegen de totale lasten uit de begroting voor de diverse (bezuinigings)operaties.

Naast de afname van de formatie zijn componenten zoals inhuurkosten naar beneden bijgesteld.

Er zijn geen taken of werkzaamheden geschrapt bij de taakstelling van FLOW, wat per saldo betekent dat dezelfde werkzaamheden uitgevoerd moesten worden met minder formatieplaatsen.

In de begroting van 2016 staat benoemd dat er nog een taakstelling van € 0,4 miljoen gerealiseerd dient te worden als gevolg van FLOW. Uiteindelijk is hiervan € 140.000 niet gerealiseerd (jaarrekening 2016). Dat betekent dat van de taakstelling circa 97% is ingevuld, ofwel nagenoeg helemaal.

Kiezen met Visie is in 2015 tot stand gekomen vanwege nieuwe taken die op de gemeente afkwamen (3D's), evenals andere ontwikkelingen die op alle terreinen sneller gaan dan de gemeente kan bijhouden. Daarnaast kreeg de gemeente Weert te maken met enorme tekorten, die niet meer opgelost konden worden met de kaasschaafmethode (uit documenten Kiezen met Visie). De begroting van 2015 geeft aan dat er tekort is van ruim € 7,1 miljoen, opgebouwd uit de volgende componenten:

- € 1,5 miljoen: financieel tekort in aanloop naar formeren coalitie.
- € 1,8 miljoen: lagere algemene uitkering gemeentefonds.
- € 1,2 miljoen: hogere lasten verstrekkingen uitkeringen.
- € 0,375 miljoen: lagere opbrengsten verhaal en invordering uitkeringen.
- € 0,4 miljoen: lagere aanwending egalisatiereserve bedrijfsverzamelgebouw.

In het traject Kiezen met Visie is inzichtelijk gemaakt welke keuzes er gemaakt kunnen worden om de genoemde tekorten en taakstelling te gaan realiseren. Bij de invulling van Kiezen met Visie heeft het college de gemeenteraad een uitgebreid voorstel gedaan, waarbij een beschouwing is gegeven van de veranderende rol van de overheid. De leidende principes die het college hanteerde waren (collegevoorstel Kiezen met Visie, 20 mei 2015):

1. Geen enkel onderwerp is bij voorbaat uitgesloten.
2. De rol van de (lokale) overheid verandert: vanuit een basishouding van vertrouwen wordt zo laag mogelijk op de participatietrap ingestapt tenzij een hogere mate van ondersteuning, vanuit de verantwoordelijkheden van de gemeente, wenselijk geacht wordt.
3. We richten onze dienstverlening in op 'Ja, mits' en dereguleren waar mogelijk.
4. We houden zo veel mogelijk rekening met draagkracht: we willen de sterkste schouders de zwaarste lasten laten dragen.
5. We kijken naar mogelijkheden om onze inkomsten (verdiencapaciteit) binnen de exploitatie te vergroten.
6. We richten ons op onze kerntaken en verrichten zo min mogelijk uitvoerende taken zelf.
7. We zoeken naar externe verbindingen en samenwerking.

Deze leidende principes zijn in lijn met de participatiesamenleving zoals deze in 2014/2015 door het kabinet werd gelanceerd. De leidende principes van Kiezen met Visie sluiten ook logisch aan op de beweging die met FLOW was ingezet: een kleinere overheid, meer eigen verantwoordelijkheid voor de samenleving.

Deze keuze wordt goed zichtbaar in de voorstellen die het college van B en W aan de gemeenteraad heeft gedaan. Een groot deel van de keuzes heeft betrekking op het sociaal domein, in totaal 23% van het totale bezuinigingsbedrag van € 10,3 miljoen per 2019. 11% komt voor rekening van maatschappelijke voorzieningen als sport, subsidies, bibliotheken e.d. en 18% wordt gevonden in lastenverzwaringen. Deze drie posten tellen op tot iets meer dan de helft. De andere helft wordt gevonden door nieuw beleid ('prioriteiten') te schrappen, te bezuinigen op vervangingsinvesteringen, op de exploitatie van vastgoed en de openbare ruimte. Daarnaast zijn er enkele meer financieel-technische bezuinigingen als het verlagen van de toevoeging aan de reserve majeure projecten. Tot slot zijn er nog wat kleinere bezuinigingen op diverse posten.

Over de organisatie wordt in Kiezen met Visie de verbinding gelegd met het eerdere FLOW-traject. Dit heeft in 2015 al tot een resultaat geleid van € 4 miljoen, waarvan € 1,6 miljoen op de overhead. Voor € 0,8 miljoen is er een taakstelling verwerkt in de begroting in de vorm van een bestuursopdracht voor regionale samenwerking. Verdere personele bezuinigingen worden niet genomen in Kiezen met Visie. Wel wordt aangekondigd dat het college in het voorjaar van 2016 met een Masterplan komt; letterlijk schrijft het college:

'Het college is van mening dat na de besluitvorming van de raad in het traject 'Kiezen met Visie' in november 2015, na besluitvorming over de nieuwe visie op de veranderende rol van de gemeente (burgerparticipatie) en na de afronding van FLOW in 2016, een herijking van de gemeentelijke organisatie noodzakelijk is. Deze herijking krijgt vorm in een Masterplan met een implementatievoorstel, waarbij de formatie en bijpassende overhead in balans wordt gebracht met de taken. Dit Masterplan leggen wij in het voorjaar van 2016 aan de gemeenteraad voor met het streven om de nieuwe organisatie per 1 januari 2017 te realiseren. Met de vrijgevallen loonsom in 2017 financieren we de personele consequenties. In de begroting 2018 boeken we de structurele bezuinigingen op de organisatie in. Het is nu niet mogelijk dit bedrag al concreet te maken.'

Bij de behandeling van de programmabegroting 2016-2019 in de gemeenteraad zijn er diverse amendementen en moties aangenomen waarbij een deel van de keuzes die voorgesteld zijn door de gemeenteraad weer teruggedraaid zijn. Het scenario met voorgestelde keuzes leidt tot een bezuiniging van € 8,4 miljoen in 2018.

Dit is vormgegeven aan de hand van drie sporen:

- +/- € 5 miljoen schrappen in taken, dat wil zeggen in budgetten van de taken. Personeel maakt hier geen deel van uit.
- +/- € 2 miljoen extra inkomsten genereren.
- +/- € 1 miljoen stellen van prioriteiten.

Uit bijlage 'Evaluatie Kiezen met Visie' blijkt dat van de +/- € 7,9 miljoen er € 1,7 miljoen niet is doorgevoerd:

- € 0,8 miljoen is teruggedraaid op basis van amendementen.
- € 0,6 miljoen is niet gerealiseerd in de bezuinigingen.
- € 0,3 miljoen diende in de begroting van 2019 nog verwerkt te werken.

Het volgende traject is **WinD** (*Weert in Dynamiek*). Met WinD geeft het college invulling aan het bij de begroting 2015 toegezegde masterplan voor de organisatie. WinD is niet primair een bezuinigingstraject maar een organisatie-ontwikkeltraject om te bouwen aan een nieuwe organisatie. Tegelijkertijd is er wel een taakstelling aan gekoppeld, € 1,0 miljoen in 2020, € 1,5 miljoen in 2021 en € 2,0 miljoen vanaf 2022. Hiermee worden eerdere taakstellingen zoals de raad deze had vastgesteld (oplopend tot € 3,0 miljoen) afgezwakt. Het college geeft aan dat sommige bezuinigingen, bijvoorbeeld op de overhead, niet realistisch zijn. Aan het traject WinD is een uitvoeringsbudget gekoppeld van € 1,85 miljoen.

Bij Kiezen met Visie gaf het college aan met een herijking te komen van de totale organisatie. In de stukken zoals die voor WinD zijn vastgesteld is deze fundamentele herbezinning of herijking echter niet terug te vinden. In de stukken is geen analyse van de ontwikkeling van het takenpakket in relatie tot de omvang van de organisatie gemaakt. Waarop de aanname is gebaseerd dat met WinD € 2,0 miljoen structureel te bezuinigen valt, is niet uit de stukken te herleiden.

Vooralsnog is aan de financiële taakstelling van WinD geen invulling gegeven en heeft de gemeenteraad besloten deze met twee jaar uit te stellen (naar 2023 tot en met 2025).

In 2018, na de verkiezingen, komt er een nieuw coalitieakkoord: 'Weert koerst op Verbinding'. Het college van B en W constateert in een voorstel dat in september 2018 in de gemeenteraad wordt besproken dat deze ambities zich niet verhouden met de eerder aangekondigde bezuinigingen uit WinD. Er is onvoldoende capaciteit om de gewenste ambities invulling te kunnen geven en er worden daarnaast andere knelpunten gesignaleerd die met name de bedrijfsvoeringsafdelingen raken. Het gaat dan om bijvoorbeeld nieuwe eisen die het BBV stelt, privacywetgeving en druk van het sociaal domein.

De structurele knelpunten bedragen € 1,7 miljoen structureel in de periode 2019-2024. Incidenteel zijn er daarnaast knelpunten in de jaren 2019 (€ 0,5 miljoen) en 2020 (€ 0,2 miljoen).

Het college stelt de gemeenteraad voor om:

- de knelpunten structureel te dekken uit het budget strategische personeelsplanning (oplopend tot € 0,6 miljoen in 2024) en uit lagere loonkosten doordat oudere medewerkers uitstromen naar de AOW en vervangen worden door jongere medewerkers (ook oplopend tot € 0,6 miljoen in 2024)
- incidenteel een cumulatief dekkingstekort van € 3,7 miljoen, dat naast de inzet van structurele dekkingsmiddelen resteert, te dekken door een onttrekking uit de Algemene Reserve
- de taakstelling WinD twee jaar op te schuiven (€ 1,0 miljoen in 2023, € 1,5 miljoen in 2024, € 2,0 miljoen in 2025).

De gemeenteraad neemt op 26 september 2018 dit voorstel ongewijzigd over.

2.4 Financiële effecten

Het totaalbeeld van de realisatie van de (bezuinigings)operaties is als volgt:

Traject	Voorgenomen besparing	Gerealiseerd	Omvang totale begroting
FLOW	€ 5,0 miljoen	€ 4,8 miljoen (2016)	+/- € 134 miljoen (2013)
Kiezen met visie	€ 7,9 miljoen	€ 6,2 miljoen (2019)	+/- € 140 miljoen (2015)
WinD (oorspronkelijk)	€ 2,0 miljoen	€ 0 (2022)	+/- € 140 miljoen (2016)
WinD (bijgesteld)	€ 2,0 miljoen in 2025	N.t.b.	

Knelpuntenbudget	Te realiseren	Gerealiseerd
Oplossen structurele personele knelpunten (2021)	€ 1,7 miljoen	€ 1,7 miljoen
Structurele dekking uit strategische personeelsplanning, uitstroom AOW en kosten maatwerk (2021)	€ 1,7 miljoen	€ 1,1 miljoen ²
Inzet algemene reserve (incidentele middelen) 2018 -2025	€ 3,7 miljoen	€ 3,0 miljoen

² Gewijzigd naar aanleiding van bestuurlijke reactie 22 juni 2021

Vanuit financieel perspectief waren de operaties FLOW en Kiezen met Visie succesvol. Hoewel niet alle bezuinigingen gerealiseerd zijn, hebben beide operaties wel een grote bijdrage geleverd aan het structureel financieel gezond houden van Weert. Voor Kiezen met Visie geldt dat er uitgebreid onderzoek is gedaan naar bezuinigingsmogelijkheden en er een uitgebreid dossier met formats en keuzemogelijkheden lag. Het college en de gemeenteraad hebben hieruit een keuze gemaakt waarmee de hardheid van de getallen op voorhand vast stonden.

Van de operatie WinD is het beeld minder positief. Deze operatie had een nadere invulling moeten zijn van Kiezen met Visie, in de vorm van een masterplan voor de organisatie. In dit masterplan zouden de formatie en bijpassende overhead in balans worden gebracht met de taken. In plaats daarvan is het voornamelijk een organisatieontwikkelprogramma gericht op cultuur en leiderschap geworden waar wel een bezuinigingstaakstelling aan is gekoppeld. Deze taakstelling was echter niet cijfermatig onderbouwd en is later bij het knelpuntenbudget drie jaar opgeschoven. Ook in deze operatie ontbreekt de cijfermatige onderbouwing.

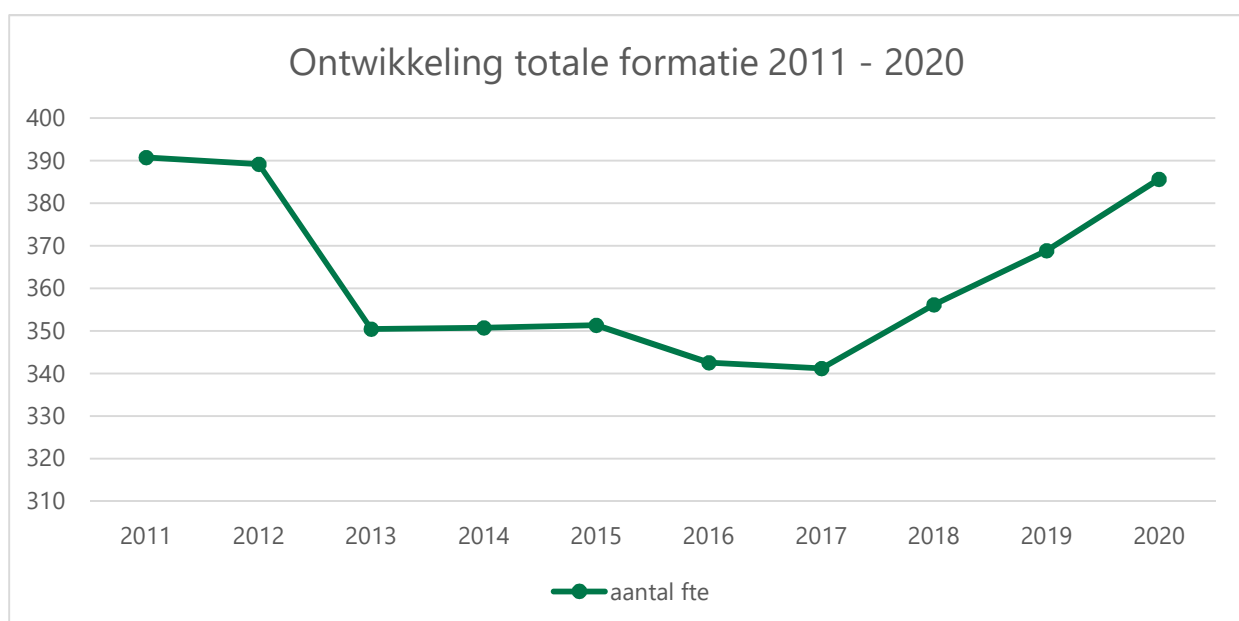
In 2018 stelt de gemeenteraad, gelijktijdig met het temporiseren van de taakstelling uit WinD een knelpuntenbudget ter beschikking. Hiermee kan voor € 1,7 miljoen aan structurele knelpunten opgelost worden en daarnaast € 0,7 miljoen. Deze € 1,7 miljoen structureel is door de organisatie ook ingezet. De dekking bestaat uit twee componenten:

Structurele dekking door inzet van structurele budgetten (strategische personeelsplanning en vrijval kosten maatwerk) en een in de jaren oplopende besparing op formatiekosten doordat pensioengerechtigden vervangen worden door jongere en minder kostbare formatie.

Incidentele dekking uit de Algemene reserve (totaal € 3,7 miljoen) om de incidentele component te dekken en om tijdelijk een deel van de structurele lasten te dekken zolang de besparing door pensionering nog niet (volledig) was gerealiseerd. Tot aan 2021 is aan structurele besparing door pensionering € 0,1 miljoen gerealiseerd. In 2021 moet voor nog ongeveer € 0,4 miljoen aan structurele besparing door pensionering plaatsvinden. In 2022 nog € 0,3 miljoen, en in 2023 nog € 0,1 miljoen. Cumulatief € 0,7 miljoen (afgerond).

2.5 Ontwikkeling formatie

Vanuit de gemeente Weert hebben wij inzicht gekregen in de ontwikkeling van de totale formatie over de periode 2011 – 2020. De gegevens van 2010 zijn niet meer te achterhalen.



Hierbij is te zien dat de totale formatie in 2013 flink is gedaald ten opzichte van 2011/2012, als gevolg van de invulling van FLOW. Wij constateren echter ook op basis van de documenten en gevoerde gesprekken dat er geen wijzigingen in het takenpakket heeft plaatsgevonden. Het takenpakket van de gemeente Weert wordt daarmee per saldo uitgevoerd met minder formatie.

Vanaf 2017 neemt de formatie weer sterk toe, waarbij de totale formatie in 2020 een vergelijkbaar niveau kent als in 2012. Hierbij dient wel rekening gehouden te worden met de volgende zaken:

- In 2015 zijn er veel nieuwe taken bij de gemeente terechtgekomen, zoals de taken op het gebied van Wmo, Jeugd en Participatie vanaf 2015. Ook op het gebied van energie, klimaat en duurzaamheid heeft de gemeente er taken bij gekregen in de afgelopen jaren. We zien landelijk een vergelijkbare stijging (zie later in deze rapportage waar de vergelijking gemaakt wordt met de referentiegroepen). Daarnaast speelt de invulling van Weert koerst op Verbinding met de personele knelpunten een rol in de toename van het aantal fte van de organisatie. De uitbreiding bij de personele knelpunten om de basis op orde te krijgen en te houden is 22,89 fte. Voor een verdeling van deze formatie naar de teams van de organisatie verwijzen wij naar de bijlage³ bij het raadsbesluit DJ-578769.

2.6 Vergelijking met andere gemeenten

Cijfers over de ontwikkeling van de formatie dienen nooit op zichzelf bekeken worden. Het is altijd van belang om te realiseren welk takenpakket er uitgevoerd wordt binnen deze bestaande capaciteit, welke dienstverlening er geboden wordt richting inwoners en organisatie, welke ambities de gemeente kent, maar ook welk uitbestedingspatroon de gemeente kent. Een gemeente die veel taken buiten de deur belegd heeft, zal minder formatie in huis hebben om de taken uit te voeren, dan een gemeente die alle taken met eigen formatie uitvoert. De meest zuivere vergelijking kan dan ook alleen op de apparaatskosten gemaakt worden: wat kost het om een taak uit te voeren, ongeacht wie de taak uitvoert. In dit onderzoek beperken we ons echter tot een vergelijking van de vastgestelde formatie en een eerste duiding van het uitbestedingspatroon. Uitgangspunt hiervoor is de begroting, net als bij de gemeenten die hebben deelgenomen aan de benchmark. Aangezien de gemeente Weert niet recent heeft deelgenomen aan de benchmark formatie en kosten van Berenschot, kunnen wij hier slechts beperkt inzicht in geven.

De onderzoekers voeren al geruime tijd benchmarkonderzoeken uit naar de formatie en kosten van gemeenten. In dit rekenkameronderzoek wordt er een beperkte benchmark uitgevoerd naar de vastgestelde formatie van de gemeente Weert. Hierbij hebben wij gebruik gemaakt van de gegevens die in onze eigen database zijn verzameld, alsook de personeelsmonitor van het A&O fonds. We hebben ons hier gefocust op de ontwikkeling van de formatie in de periode 2015 – 2019. Dit omdat er zich vanaf 2015 grote veranderingen in het takenpakket van gemeenten hebben voorgedaan (onder andere de nieuwe taken in het sociaal domein die bij gemeenten neergelegd zijn vanuit het Rijk).

2.6.1 Referentiegroep gemeente Weert

De gemeente Weert heeft +/- 50.000 inwoners gedurende de onderzoeksperiode.

- Op basis van de beschikbare gegevens uit de benchmarkdatabase van Berenschot (onderzoeksbureau van de onderzoekers) is er voor gekozen om een referentiegroep samen te stellen van gemeenten van vergelijkbare omvang. Daarnaast is ook de sociale structuur en centrumfunctie van de gemeente Weert vergelijkbaar met de referentiegroep⁴.

³ Op de betreffende bijlage is middels het bijbehorende raadsbesluit geheimhouding opgelegd. Deze aanvulling naar aanleiding van bestuurlijke reactie 22 juni 2021.

⁴ De referentiegroep bestaat uit de Fryske Marren, de Kompanjie, Den Helder, Heerenveen, Heerhugowaard, Oosterhout, Roermond, SED-organisatie, Smallingerland, Soest, Steenwijkerland, Terneuzen, Venray, Waalwijk en Werkorganisatie CGM.

- Bij de personeelsmonitor van het A&O fonds zijn de gegevens opgedeeld in vaste referentiegroepen:
 - Er is een referentiegroep van gemeenten met 20.000 – 50.000 inwoners.
 - Er is een referentiegroep van 50.000 – 100.000 inwoners.
 - Er zitten echter flinke verschillen tussen het aantal fte per 1000 inwoners bij deze twee referentiegroepen van het A&O fonds. Daarom hebben wij er voor gekozen ook een gemiddelde van de twee referentiegroepen van het A&O fonds te maken voor de vergelijkbaarheid. Goed om te realiseren: de gegevens van het A&O fonds zijn berekend aan de hand van de beschikbare bezettingscijfers per 1000 inwoners en het gemiddelde bezettingspercentage door de jaren heen vanuit het A&O fonds.

In de volgende paragrafen gaan we achtereenvolgens in op de ontwikkeling van de vastgestelde formatie, het percentage aan inhuurkosten en geven we een doorkijk naar het uitbestedingspatroon van de gemeente Weert. Dit om de ontwikkeling qua formatie te kunnen duiden.

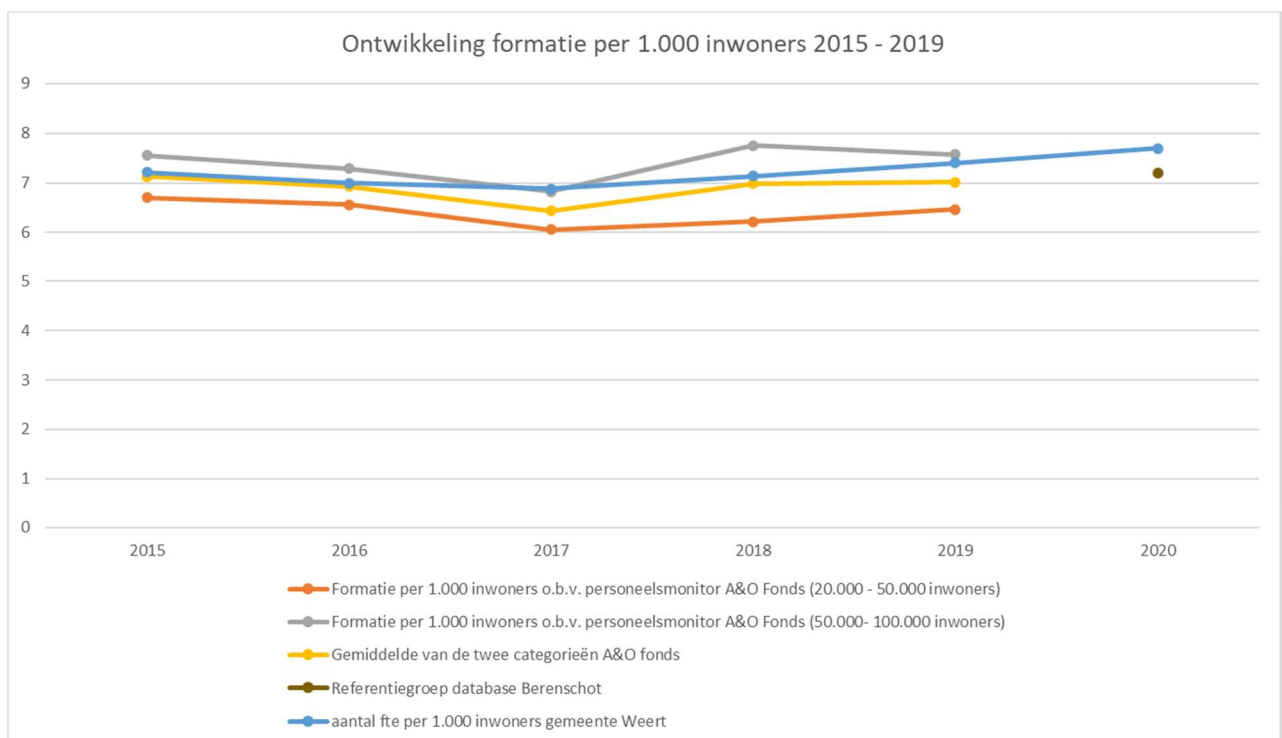
2.6.2 Vergelijking formatie

In de volgende grafiek zijn de genoemde gegevens met betrekking tot de ontwikkeling van de formatie weergegeven (referentiepunt databank onderzoekers, ontwikkelingslijn van het A&O fonds voor de twee referentiegroepen, alsook het gemiddelde van die twee referentiegroepen en de formatie per 1000 inwoners voor de gemeente Weert).

De gemeente Weert zit in de buurt van het gemiddelde van de formatie per 1000 inwoners voor de grootteklasse 50.000 – 100.000 inwoners. Wel zit de gemeente Weert hoger dan het gemiddelde van de twee referentiegroepen van het A&O fonds, alsook boven de formatie per 1000 inwoners voor gemeenten met 20.000 – 50.000 inwoners.

Op basis van de database van de onderzoekers zet de gemeente Weert ook meer formatie in dan gemiddeld (7,7 fte per 1000 inwoners ten opzichte van 7,2 gemiddeld). De referentiegroep bestaat uit gemeenten die gemiddeld 50.000 inwoners hebben, en een vergelijkbare sociale structuur en centrumfunctie kennen.

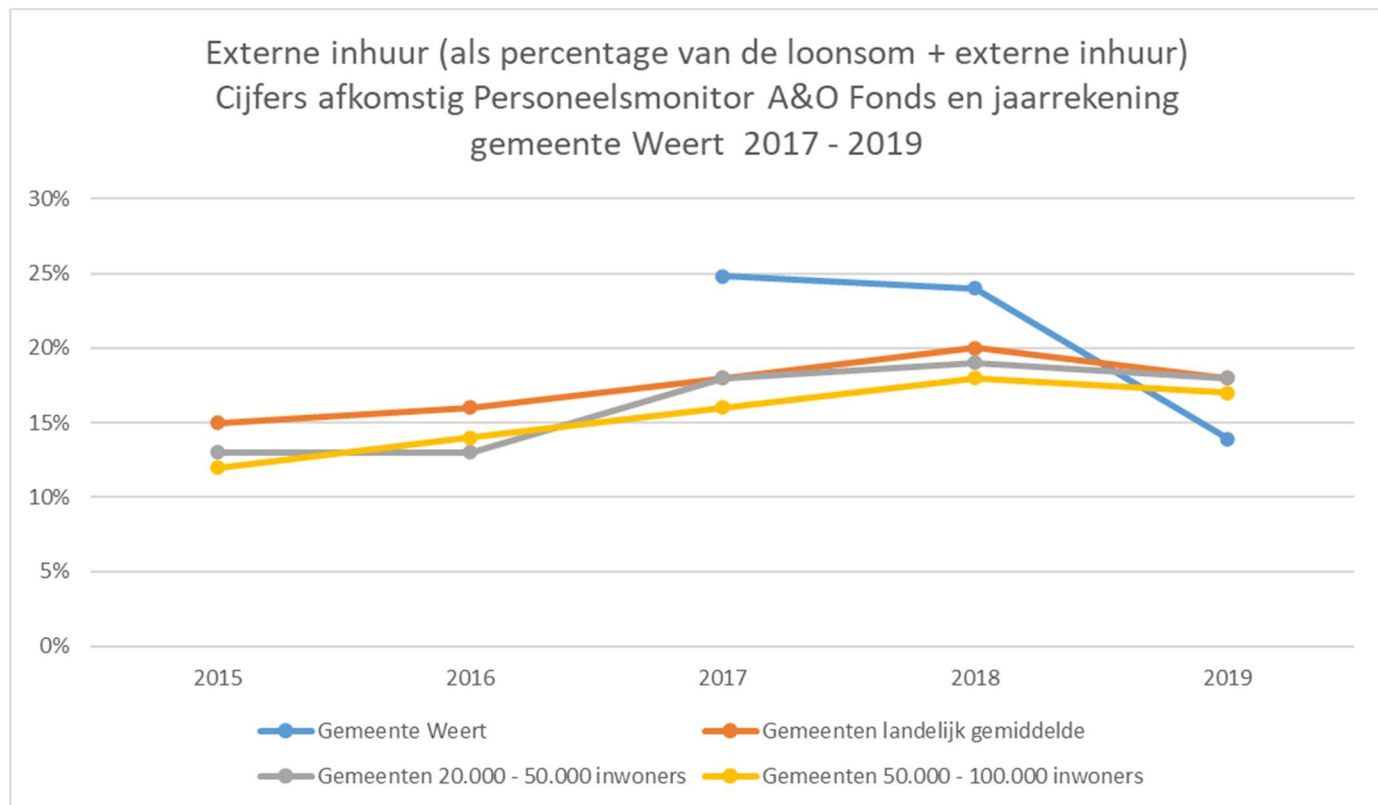
Het lijkt er daarmee op dat de gemeente Weert meer formatie inzet dan gemeenten van vergelijkbare omvang.



2.6.3 Vergelijking inhuur

Naast de vastgestelde formatie, begroten gemeenten van vergelijkbare omvang (gebaseerd op de database van Berenschot) afgerond € 27 per inwoner aan inhuur bovenop de vastgestelde formatie. Het betreft daarmee inhuur voor piekbelasting en specifieke projecten. We hebben geen inzicht in de inhuurkosten van de gemeente Weert boven op formatieplaatsen, dus daar kunnen we geen vergelijking maken met de benchmarkdatabase.

Wanneer we de definitie van de BBV aanhouden, welke wel terugkomt in de personeelsmonitor van het A&O fonds, dan krijgen we het hiernavolgende beeld. Hier betreft externe inhuur zowel inhuur op vacatureruimte/bij vervanging, als inhuur bovenop de vastgestelde formatie voor bijvoorbeeld piekbelasting of specialistische informatie. De definities van Berenschot en de BBV verschillen daarmee van elkaar op het gebied van inhuur.



De gegevens van de gemeente Weert in de periode 2015 – 2016 zijn helaas niet voorhanden op basis van de begroting/jaarrekeningen uit die periode. Duidelijk te zien is dat de inhuur voor de gemeente Weert hoger ligt dan gemiddeld in 2017 en 2018. In de interviews is aangegeven dat de inhuurkosten vanaf 2017 sterk zijn toegenomen. De inhuur bleek echter structureel benodigd te zijn in verband met de nieuwe taken, die onder andere vanuit de 3D's op de gemeente afkomen. Daarna is er een sterke daling te zien in 2019, omdat een deel van deze inhuurkosten zijn omgezet naar vaste formatieplaatsen. Dit is echter niet met zekerheid te zeggen, omdat de inhuur hier zowel inhuurkosten bevat voor tijdelijke vervanging als ook specialistische kennis.

2.6.4 Uitbesteding gemeente Weert

Zoals gezegd is het uitbestedingspatroon van een gemeente van belang op het moment dat er uitspraken over formatie worden gedaan. Op het moment dat een gemeente meer (uitvoerende) taken buiten de deur belegt, zal de formatie logischerwijs lager zijn dan bij gemeenten die alle taken nog uitvoeren met eigen capaciteit.

Voorbeelden van taken waarvoor een verschillende keuze gemaakt kan worden over waar de uitvoering van deze taak wordt neergelegd, zijn:

- het groenonderhoud
- straatreiniging en gladheidsbestrijding
- uitvoering dagelijks beheer en onderhoud wegen
- uitvoering dagelijks beheer en onderhoud riolering
- de afvalinzameling
- toezicht en handhaving
- vergunningverlening
- belastingtaken
- sociaal domein
- ICT
- Inkoopbureau.

Op basis van de beschikbare databasegegevens van de benchmark van de onderzoekers en de documenten van de gemeente Weert hebben we een nadere analyse uitgevoerd. We benoemen hiernavolgend de verschillen in keuzes die zijn gemaakt bij de gemeente Weert ten opzichte van gemeenten uit de referentiegroep, die wij hebben kunnen herleiden uit deze analyse. Voor een precieze vergelijking op alle taken, adviseren wij om deel te nemen aan de benchmark formatie en kosten.

- De gemeente Weert voert de taken op het gebied van Educatie voor de gemeente Nederweert en Leudal uit. Dit heeft een effect op de vastgestelde formatie die wordt ingezet voor de gemeente Weert. In de formatie per 1000 inwoners is hier niet voor gecorrigeerd.
- Vrijwel alle gemeenten hebben de basismilieutaken belegd bij een omgevingsdienst. De gemeente Weert maakt deel uit van de RUD Limburg Noord. Dit is echter een andere type omgevingsdienst dan de meeste andere gemeenten kennen en wordt gekenmerkt door het zijn van een netwerkorganisatie. De gemeenten in deze regio hebben hun eigen formatie in de organisatie gehouden en zetten de formatie bij de andere deelnemende gemeenten in waar nodig. De gemeente Weert is op dit onderwerp anders georganiseerd dan vergelijkbare gemeenten. Dit heeft een effect op de vastgestelde formatie die de gemeente Weert kent.
- De gemeente Weert heeft de taak op het gebied van Belastingen buiten de deur belegd en maakt hierin een andere keuze dan de gemeenten in de referentiegroep. De meeste gemeenten van vergelijkbare omvang voeren deze taak met eigen formatie uit. Dit heeft een effect op de vastgestelde formatie die de gemeente Weert kent.
- In het sociaal domein voert de gemeente Weert ook taken uit voor andere gemeenten. Dit heeft een effect op de vastgestelde formatie die wordt ingezet voor de gemeente Weert. In de formatie per 1000 inwoners is hier niet voor gecorrigeerd.
- De gemeente Weert heeft de taak op het gebied van Informatisering en Automatisering buiten de deur belegd. Wij zien op basis van onze benchmarkgegevens dat gemeenten van vergelijkbare omvang de ICT-taak vrijwel allemaal uitvoeren met eigen formatie. De keuze van de gemeente Weert om de taak buiten de deur te organiseren, heeft daarmee impact op de omvang van de formatie.

Dit uitbestedingspatroon in het achterhoofd houdende, lijkt het opvallend dat de gemeente Weert een hogere formatie heeft per 1000 inwoners. Graag plaatsen wij hierbij nogmaals de kanttekening dat dit een analyse van formatie en kosten op hoofdlijnen betreft en er voor meer inzicht een gedetailleerder onderzoek gedaan dient te worden. Op deze manier kan er beter vergeleken worden of kosten hoger, lager of gemiddeld zijn ten opzichte van andere gemeenten en hoe zich dit verhoudt ten opzichte van de werklust.

2.7 Conclusie

In dit hoofdstuk zijn we ingegaan op de eerste hoofdvraag van het onderzoek:

Welke bezuinigingen zijn de afgelopen tien jaar vastgesteld, uitgevoerd en teruggedraaid? En hoe zijn deze gerealiseerd? Hoe heeft het takenpakket inclusief de bijbehorende formatie van de gemeente Weert zich ontwikkeld?

Van de vier trajecten, waar een bezuiniging aan gekoppeld is, is alleen FLOW vrijwel geheel gerealiseerd. Kiezen met Visie is grotendeels gerealiseerd. De bezuinigingstaakstelling van WinD is getemporeerd. Voor het knelpuntenbudget geldt dat er voor € 0,1 miljoen bespaard is op loonkosten door inzet van goedkopere formatie bij pensionering. In 2021 – 2023 moet nog € 0,7 miljoen bespaard worden.

Het totaalbeeld van de realisatie van de (bezuinigings)operaties is als volgt:

Traject	Voorgenomen besparing	Gerealiseerd	Omvang totale begroting
FLOW	€ 5,0 miljoen	€ 4,8 miljoen (2016)	+/- € 134 miljoen (2013)
Kiezen met visie	€ 7,9 miljoen	€ 6,2 miljoen (2019)	+/- € 140 miljoen (2015)
WinD (oorspronkelijk)	€ 2,0 miljoen	€ 0 (2022)	+/- € 140 miljoen (2016)
WinD (bijgesteld)	€ 2,0 miljoen in 2025	N.t.b.	

Knelpuntenbudget	Te realiseren	Gerealiseerd
Oplossen structurele personele knelpunten (2021)	€ 1,7 miljoen	€ 1,7 miljoen
<i>Structurele dekking uit strategische personeelsplanning, uitstroom AOW en kosten maatwerk (2021)</i>	€ 1,7 miljoen	€ 1,1 miljoen ⁵
Inzet algemene reserve (incidentele middelen) 2018 -2025	€ 3,7 miljoen	€ 3,0 miljoen

De taakstelling is met name gerealiseerd door het niet meer invullen van vacature ruimte en het bijstellen van het inhuurbudget naar beneden. Daarnaast zijn er nog enkele overige personele budgetten die verlaagd zijn. Er zijn geen taken geschrap in de bezuinigingsoperaties.

De formatie is naar aanleiding van FLOW sterk naar beneden bijgesteld, maar is in 2020 weer op het niveau van voor FLOW. Wel hebben er diverse uitbreidingen plaats gevonden qua takenpakket (onder andere de decentralisaties in 2015 en de aanvullende taken op het gebied van klimaat/duurzaamheid/energie in de laatste jaren). Dit is in eerste instantie opgevangen met inhuurbudget, maar vervolgens (deels) omgezet naar vaste formatie. Om de kwantitatieve cijfers van de organisatie (formatie in relatie tot inhuurkosten en kosten taken belegd bij derden) nog beter inzichtelijk te kunnen maken, is verdiepend onderzoek nodig. Zo wordt er nog meer rekening gehouden met het feit dat taken buiten de deur belegd kunnen zijn of taken juist voor andere gemeenten worden uitgevoerd.

⁵ Gewijzigd naar aanleiding van bestuurlijke reactie 22 juni 2021

3. Doorzicht

3.1 Inleiding

De tweede hoofdvraag die is geformuleerd heeft betrekking op de effecten van de bezuinigingen op het realiseren van gemeentelijke doelstellingen, dienstverlening aan inwoners en bedrijven en voor medewerkers (formatie, takenpakket, werkdruk, medewerkerstevredenheid, verzuim en verloop)?

Om hier een antwoord op te geven, hebben wij in de eerste fase van het onderzoek diverse documenten ontvangen en bestudeerd. Het betreft documenten uit de periode van 2010 – 2020 die zich richten op de begroting, jaarrekening, kadernota's, tussentijdse rapportages, coalitieakkoorden, dienstverleningsonderzoeken, medewerkertevredenheidsonderzoeken, personeelsmonitoren en documenten met betrekking tot de diverse trajecten (FLOW, Kiezen met Visie, Weert in Dynamiek, Weert koerst op Verbinding) die doorlopen zijn.

Daarnaast hebben we groepsgesprekken gevoerd per domein (Fysiek, Sociaal en Dienstverlening/Bedrijfsvoering) waarin de beleving van de medewerkers is 'opgehaald' betreffende de geleverde dienstverlening, en de beleving van werkplezier en werkdruk. De samenstelling van de groepsgesprekken bestond uit een mix van afdelingshoofden, teammanagers en medewerkers per domein. Met name bij de medewerkers waren velen geruime tijd werkzaam bij de gemeente.

3.2 Effecten bezuinigingen

3.2.1 Algemeen beeld vanuit de groepsgesprekken

In alle groepsgesprekken is duidelijk naar voren gekomen dat de trajecten die de gemeente Weert in de afgelopen jaren heeft doorlopen voor veel onrust hebben gezorgd in de organisatie.

Bij de start van FLOW is aangegeven dat er 20% bezuinigd dient te worden op de personeelslasten. In de groepsgesprekken werd aangegeven dat het niet duidelijk was welke gevolgen dit zou hebben voor de medewerkers en welke functies zouden blijven bestaan. Er wordt benoemd door de medewerkers dat zij destijds niet konden overzien wat er allemaal gebeurde in de organisatie en welke effecten de bezuinigingsoperatie FLOW met zich mee bracht. Wel werd op een gegeven moment duidelijk dat het takenpakket onveranderd bleef. Hierdoor dienden dus de huidige taken uitgevoerd te worden met minder formatie. De werkdruk werd op een gegeven moment dusdanig hoog, dat er ingehuurd ging worden.

De invulling van FLOW is onder andere vorm gegeven door het samenvoegen van diverse sectoren en afdelingen. Als gevolg hiervan zijn er leidinggevende posities vervallen en zijn ondersteunende taken gecentraliseerd. De verandering van vijf naar drie sectoren had ook als doel om integraler te gaan samenwerken in de organisatie. Er wordt erkend dat dit een noodzakelijke stap was in de organisatieontwikkeling, terwijl dit tegelijkertijd heeft gezorgd dat er opnieuw uitgezocht diende te worden wie waarvoor verantwoordelijk was en waar taken belegd gaan worden. Dit was bij de start van FLOW nog niet helder. Er wordt aangegeven dat men in de organisatie hier nog steeds de gevolgen van merkt, bijvoorbeeld bij de financiële ondersteuning en archieftaken. Dit zijn ondersteunende taken die zijn gecentraliseerd naar aanleiding van het FLOW-traject. De vakafdelingen zijn vervolgens meer verantwoordelijk gemaakt voor deze taken, waardoor zij minder tijd overhouden voor het daadwerkelijk inhoudelijk adviseren en opstellen van beleid.

Bij ieder nieuw traject dat wordt opgestart heerst in de organisatie nog sterk het gevoel 'als het maar niet net als bij FLOW gaat'. Ook hebben de trajecten na FLOW elkaar snel opgevolgd. Hierdoor heeft men het beeld dat de trajecten niet zijn afgerond en de organisatie voortdurend het gevoel heeft in een verandering te zitten. Tegelijkertijd geeft men ook aan dat de wereld om de organisatie heen ook veranderd (onder andere. nieuwe taken, mondiger worden van de inwoners, meer inzet op participatie) waar de organisatie ook wat mee moet. Dit vraagt om een andere manier van werken en ook andere competenties van de medewerkers.

Voor Kiezen met Visie geeft iedereen aan dat in dit traject duidelijke keuzes gemaakt dienden te worden in de taken van de gemeente. In de praktijk bleek dit moeilijk voor de raad om deze keuzes te maken en heerst het beeld dat ook hier vooral de kaasschaafmethode is toegepast.

Het WinD-traject is voornamelijk gericht op een organisatieontwikkelingstraject, met daaraan een taakstelling gekoppeld. Het is onduidelijk voor de organisatie in hoeverre dit traject is afgerond en wat de veranderingen zijn geweest, met name op de manier van werken, als gevolg van dit traject.

Het toegekende knelpuntenbudget heeft wel voor rust gezorgd in de organisatie, terwijl men tegelijkertijd ook weet dat er nog een taakstelling vanuit WinD gerealiseerd dient te worden. Het knelpuntenbudget voelt daarmee als 'sigaar uit eigen doos'.

3.2.2 Gemeentelijke dienstverlening

Betreffende de gemeentelijke dienstverlening hebben we diverse documenten ontvangen. Dit betreft de gegevens over de (digitale) dienstverlening, cliëntonderzoeken Wmo en cliëntonderzoeken minima. De gemeentelijke dienstverlening bestaat uit een groot palet aan activiteiten. Van niet alle activiteiten zijn echter bruikbare gegevens beschikbaar die een vergelijking of oordeel goed mogelijk maken. Op basis van de wel beschikbare gegevens hebben we een impressie van de ontwikkeling in dienstverlening. We hebben daarbij vooral gekeken naar die activiteiten waarin de inwoners van Weert direct contact met de gemeente hebben. Beleidsactiviteiten vallen om die reden buiten het oordeel. Op basis van deze beperkte gegevens is het mogelijk een eerste oordeel te geven. Voor een finaal oordeel over de kwaliteit van de totale dienstverlening zou breder onderzoek nodig zijn, waarbij het probleem is dat er geen data over voorliggende jaren beschikbaar zijn.

(Digitale) dienstverlening

Uit een uitdraai van het Dashboard Dienstverlening van de Nederlandse Vereniging voor Burgerzaken (periode 1 januari 2020 tot 25 november 2020) zijn cijfers over de balie en digitale kanalen te vinden.

Met betrekking tot de digitale kanalen geeft 20% van de inwoners aan (zeer) veel moeite te hebben om hun vraag beantwoord te krijgen. Gemiddeld genomen ligt het rapportcijfer gegeven door inwoners op een 6,8 voor de digitale dienstverlening, waar het benchmarkgemiddelde 7,2 is. We zien dat het totaaloordeel over een jaar varieert tussen de 6,4 en 7,8.

Het totaaloordeel over de balie is vergelijkbaar met het gemiddelde (8,4). We zien dat het totaaloordeel over een jaar varieert tussen de 8,1 tot 8,8. Dit is daarmee een vrij constant beeld. De tevredenheid over de wachttijd is gemiddeld hoger dan het benchmarkgemiddelde, evenals de duidelijkheid van de informatie verstrekt aan de balie.

Voor telefonie is in beeld gebracht welk cijfer inwoners geven voor het gevoerde telefoongesprek. Ruim 70% heeft een cijfer hoger dan een 7 gegeven. Hierbij dient opgemerkt te worden dat er een cijfer van 1 – 9 gegeven kan worden. 13% van de keren is het cijfer 1 ingevuld, waarbij de gemeente Weert de verwachting heeft dat hier mogelijk ook het cijfer 10 mee bedoeld kan worden, terwijl er geen 10 gegeven kan worden.

Wmo cliëntonderzoek (2019)

In 2019 heeft de gemeente Weert een cliëntonderzoek Wmo laten uitvoeren, net als in 2018. Uit deze vergelijking komt naar voren dat veel aspecten vergelijkbaar zijn met 2018. Positieve veranderingen zitten in het formuleren van de hulpvraag en het begrip van het verslag door de inwoner dat is verbeterd. Aan de andere kant blijkt dat de wachttijd en doorlooptijd van het proces rondom de Wmo als verbeterpunt wordt aangemerkt, evenals de communicatie/het aanspreekpunt vanuit de organisatie. Ook geeft 71% aan dat er een keukentafelgesprek is gevoerd in 2019, waar dit in 2018 nog 80% was (gaat over de afgelopen twaalf maanden op het moment van uitvraag). Bij de vragen over de tevredenheid rondom de ondersteuning die men ontvangt bij de diverse voorzieningen, zien we ook dat dit iets is afgenomen ten opzichte van eerdere jaren (het percentage blijft wel rondom de 80% schommelen dat (zeer) tevreden is.

Het lijkt er daarmee op dat in het proces van de Wmo nog ruimte voor verbetering ligt.

Klanttevredenheidsonderzoek Minima (herhalingsmeting 2019, eerder uitgevoerd in 2013 en 2016)

Het klanttevredenheidsonderzoek richt zich op de tevredenheid van mensen die cliënt zijn van de afdeling Werk, Inkomen en Zorgverlening (WIZ) van de gemeente Weert. Dit betreft cliënten met een uitkering voor levensonderhoud, alsook cliënten die een beroep hebben gedaan op een regeling uit het minimabeleid van de gemeente Weert. De respons van de minimagroep is lager dan in eerdere jaren, waardoor er geen verdere analyses zijn uitgevoerd door het externe bureau dat het klanttevredenheidsonderzoek heeft uitgevoerd.

In 2019 is de beoordeling op de diverse terreinen verbeterd ten opzichte van de deelname in 2013 en 2016. Zo wordt er in 2019 vaker een 8 gegeven voor het werk van de afdeling WIZ in vergelijking tot eerdere jaren. De telefonische bereikbaarheid is in 2019 ook gestegen ten opzichte van 2013 en 2016. Wel zijn cliënten negatiever over het terugbellen dan in eerdere jaren.

De begeleiding naar werk wordt bij de herhalingsmeting in 2019 als positiever ervaren dan in 2016. Schuldienstverlening is een nieuw onderwerp waarbij men in 2016 wel vond dat het lang duurde voor er daadwerkelijke hulp wordt geboden. In 2019 speelt de gemeentelijke kredietbank geen rol meer bij de hulp bij schulden en is men ook duidelijk positiever over de hulp die wordt geboden.

Het oordeel over de minimaregelingen van de gemeente Weert varieert van voldoende tot goed. De voorlichting die wordt gegeven over de minimaregelingen is wisselend: iets meer dan de helft noemt dit voldoende en iets minder dan de helft noemt dit onvoldoende.

Ervaren dienstverlening vanuit de organisatie naar inwoners/maatschappelijke partijen toe

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de directe dienstverlening van de organisatie en de indirecte dienstverlening van de organisatie.

De directe dienstverlening is hetgeen waar inwoners direct mee te maken hebben. Dit betreft bijvoorbeeld een afhandeling van meldingen openbare ruimte of de processen rondom een Wmo-aanvraag. De indirecte dienstverlening betreft taken die kunnen bijdragen aan een betere dienstverlening richting de inwoners, maar waar de inwoners zelf niet direct bij betrokken zijn. Denk bijvoorbeeld aan het databeheer van de gegevens in de openbare ruimte (zoals wegen en riolering) waarin de onderhoudsstaat wordt bijgehouden. Door het up-to-date hebben van deze gegevens, weet de organisatie wanneer en waar er welk onderhoud verricht kan worden. Hierdoor blijft de kwaliteit van de openbare ruimte hoog. Op het moment dat er onvoldoende aandacht gegeven wordt aan de indirecte dienstverlening, heeft dit uiteindelijk tot gevolg dat de dienstverlening naar de inwoners toe alsnog wordt bijgesteld.

Het beeld bij de deelnemers aan de groepsessies is dat het de bestuurlijke ambitie is om de dienstverlening aan de inwoners (de directe dienstverlening) vergelijkbaar te houden (en heeft gehouden) met minder formatie. Om dit te kunnen blijven realiseren, vraagt dit wat van de servicegerichtheid van de medewerkers richting de inwoners. De gemeente wordt omschreven als voornamelijk reactief op dit moment en weinig proactief. Tegelijkertijd constateren de medewerkers ook dat er bij vragen van inwoners vervolgens wel actief en vergaand meegedacht wordt met de vragen die er leven bij inwoners. Er worden weinig prioriteiten gesteld en alles is belangrijk. Hierdoor zijn de medewerkers erg bezig met de waan van de dag. De werkdruk wordt door de gehele organisatie heen als hoog beschreven. Om het eigen werk af te krijgen ontstaat de neiging om minder integraal te gaan werken in de organisatie, terwijl de wens bestaat om juist integraler te gaan werken.

Overall geven de medewerkers aan dat de dienstverlening die wordt geboden vanuit de medewerkers (zowel direct als indirect) in balans moet zijn met de organisatieomvang en de wensen van de raad. Wanneer er met minder formatie een vergelijkbaar dienstverleningsniveau aangeboden wordt, is die balans er niet.

Ervaren dienstverlening vanuit de organisatie naar de medewerkers toe

Vanuit de interviews en groeps gesprekken komt naar voren dat er ten tijde van FLOW is bezuinigd op de ondersteunende taken door het centraliseren van deze werkzaamheden. Dit heeft geleid tot het opnieuw uitzoeken wie waarvoor verantwoordelijk is en medewerkers ervaren hier tot op de dag van vandaag nog de nadelen van. Veel ondersteunende werkzaamheden zijn nu namelijk bij de beleidsadviseurs zelf neergelegd, waardoor zij onvoldoende tijd ervaren voor het inhoudelijk adviseren en opstellen van beleid. Vanuit het domein dienstverlening/bedrijfsvoering loopt momenteel een traject om inzichtelijk te maken welke taken bij hen horen en wat de andere afdelingen qua service mogen verwachten van dienstverlening/bedrijfsvoering. Dit gaat helpen om het takenpakket goed af te bakenen en ook aan te kunnen geven wat extra taken betekenen in tijd en inzet van medewerkers.

3.2.3 Formatie en takenpakket

In de afgelopen jaren is er (met name in het FLOW-traject) bezuinigd op de vastgestelde formatie, zonder dat er keuzes gemaakt zijn in het takenpakket. Dit betekent dat een vergelijkbare hoeveelheid werk met minder formatie is uitgevoerd. Tegelijkertijd wordt er vanuit de ambtelijke organisatie aangegeven dat de vraag vanuit het bestuur onverminderd hoog is gebleven, naast het blijven uitvoeren van de werkzaamheden die al werden gedaan. Dit wordt vanuit de diverse hoeken vanuit de organisatie aangegeven (sociaal, fysiek en dienstverlening/bedrijfsvoering).

De huidige ambities worden momenteel als hoog omschreven, waarbij er een hoge mate van gedetailleerdheid gevraagd wordt vanuit de raad. Dit heeft impact op de voorbereiding van stukken, van bijeenkomsten en de beantwoording van vragen. Daarnaast lopen er diverse visietrajecten, die allen bij dienen te dragen aan duidelijkheid waar de gemeente voor staat. Dit zou ook moeten uitwijzen waar de gemeente niet voor staat, maar er wordt ervaren dat de gemeente lastig keuzes kan maken.

3.2.4 Medewerkertevredenheidsonderzoeken

Uit gehouden medewerkertevredenheidsonderzoeken komt ook naar voren dat de werkdruk als hoog ervaren wordt in de organisatie. Dit is in 2019 wel verbeterd ten opzichte van 2018, maar vraagt nog steeds de nodige aandacht. Een mogelijk effect van de lichte daling van ervaren werkdruk kan komen door de inzet van het knelpuntenbudget, waardoor er extra formatie is toegekend aan de organisatie.

Uit de gevoerde gesprekken komt naar voren dat er momenteel nog teams zijn in de organisatie die te maken hebben met een hoge werkdruk. Dit komt voort uit het feit dat er vanuit de ambtelijke beleving veel visietrajecten lopen in de volle breedte van de organisatie, waar inzet op benodigd is. Door in de volle breedte (naast trajecten die voortkomen uit meer wettelijke taken zoals de energietransitie) nieuwe visie te blijven ontwikkelen, geeft dit aan dat er weinig keuzes gemaakt worden waar de gemeente wel of niet op in gaat zetten. Uiteraard is het mogelijk dat in een visietraject duidelijke keuzes worden gemaakt, maar dat gebeurt dan nadat er al is besloten er in ieder geval een visie op te vormen. Vanuit de ambtelijke organisatie wordt aangegeven dat er geen of beperkt middelen ter beschikking worden gesteld voor de uitvoering van deze taken. Er worden daarmee weinig keuzes gemaakt in de organisatie over het geboden dienstverleningsniveau richting inwoners en vanuit staf richting de rest van de organisatie. De beleving vanuit de organisatie is dat de medewerkers erg betrokken en loyaal zijn richting de organisatie en uiteindelijk het werk oppakken binnen de bestaande capaciteit, door bijvoorbeeld extra uren te werken of werkzaamheden minder aandacht te geven dan deze verdienen.

3.2.5 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage kan inzicht geven in de ervaren werkdruk.

Het ziekteverzuimpercentage van de gemeente Weert is in de periode 2013 – 2019 van 3,4% opgelopen tot ruim boven de 7%. Het landelijk gemiddelde van gemeenten ligt rond de 5,3%. In 2018/2019 zat de gemeente Weert dus ruim boven het landelijk gemiddeld.

Het ziekteverzuimpercentage van 2020 lag op 5,5%, wat weer in de buurt van het landelijk gemiddelde ligt. Deze daling kan veroorzaakt worden door de inzet van het knelpuntenbudget, waardoor men minder overloopt qua werk en zich daarom ziek zou melden.

3.2.6 Overig

Naast bovengenoemde onderwerpen zijn er nog enkele zaken die van belang zijn voor de gehele organisatie. Ten eerste is aangegeven dat de organisatie actief bezig dient te zijn met de strategische personeelsplanning. Er wordt benoemd in de gesprekken dat over een beperkt aantal jaren een groot natuurlijk verloop plaatsvindt in de organisatie. Het is zinvol om goed na te denken over de borging van de kennis en kunde van deze medewerkers richting nieuwe medewerkers en wat dit betekent in het aannamebeleid (met name de termijn waarop).

De bestuurscultuur is zijdelings genoemd, maar raakt wel aan de manier van werken. Door de gewenste gedetailleerdheid van de raad (zowel bij bijeenkomsten over taken/begrotingen, als ook in artikel 40-vragen) zijn medewerkers hier veel tijd aan kwijt bij de voorbereiding en beantwoording van vragen. De raad is kaderstellend en het gevoel bestaat dat deze nu meer op de stoel van het college zit. Het college schuift hierdoor meer op naar de stoel van de ambtelijke top. Het gesprek over ambities en middelen wordt onvoldoende gevoerd. Er worden eerst ambities vastgesteld, voordat nagegaan wordt of deze ambities te realiseren zijn en zo ja, met welke middelen.

Tot slot is corona in de gesprekken aan de orde gekomen. Dit is natuurlijk geen gevolg van de bezuinigingsoperaties, maar heeft wel impact op de manier van werken en de beleefde werkdruk. Er wordt aangegeven dat de korte afstemmomenten in de organisatie zijn verdwenen en men de directe contacten met collega's en leidinggevenden mist waardoor de binding met de organisatie minder wordt.

3.3 Conclusie

In dit hoofdstuk zijn we ingegaan op de tweede hoofdvraag van het onderzoek:

Wat zijn de effecten van de bezuinigingen geweest op het realiseren van gemeentelijke doelstellingen, dienstverlening aan inwoners en bedrijven en voor medewerkers (formatie, takenpakket, werkdruk, medewerkerstevredenheid, verzuim en verloop)?

Op basis van de achterliggende documentatie en de gevoerde gesprekken constateren wij dat de dienstverlening aan inwoners en bedrijven/maatschappelijke partners op een vergelijkbaar niveau is gebleven ten opzichte van voor de bezuinigingen. De effecten voor inwoners, bedrijven en bezoekers van Weert blijven daarmee beperkt. Weert is ondanks de bezuinigingen in staat het niveau van dienstverlening te handhaven.

De keerzijde van deze medaille is dat er geen duidelijke keuzes zijn gemaakt in de dienstverlening. Ondanks dat er minder middelen (geld en formatie) beschikbaar zijn, wordt alles overeind gehouden. In interviews en groepsgesprekken geven betrokkenen aan duidelijke en scherpe keuzes te missen. De bezuinigingen leiden hiermee per saldo tot het uitvoeren van dezelfde werkzaamheden met minder formatie en daarmee tot een hogere werklust. De oplopende indicatoren voor ziekteverzuim wijzen hier ook naar. Met inzet van het knelpuntenbudget is er ruimte ontstaan om de grootste werkdruk weg te nemen. Deze ruimte is echter wel incidenteel en de structurele, onderliggende keuzevraagstukken zijn daarmee nog niet aangepakt.

De medewerkers geven aan dat er veel onrust in de organisatie is geweest ten tijde van de bezuinigingsoperaties en er veel onduidelijkheid bestond over de trajecten. Medewerkers missen een duidelijk begin- en eindpunt van de doorlopen trajecten. Ook wordt de werkdruk op meerdere plaatsen in de organisatie als hoog omschreven, met name daar waar men te maken heeft met de ambities van de raad/het college. Gesprekken over de ambities en de vertaling daarvan naar ambtelijke capaciteit worden onvoldoende gevoerd. De beleefde werkdruk van de organisatie komt ook in de medewerkerstevredenheidsonderzoeken als aandachtspunt naar voren.

Het ziekteverzuim is geruime tijd ook opgelopen, tot ver boven het landelijk gemiddelde. Dit past daarmee ook in het beeld dat er een hoge werkdruk in de organisatie aanwezig is. Sinds 2019 is dit verzuim wel weer teruggebracht tot het landelijk gemiddelde. Dit hangt samen met het ingestelde knelpuntenbudget, wat ruimte gaf aan de huidige medewerkers en de gelegenheid gaf om de basis op orde te krijgen in de organisatie.

4. Uitzicht

4.1 Inleiding

In dit laatste hoofdstuk geven we een antwoord op de derde hoofdvraag:

Welke lessen zijn er te trekken uit tien jaar bezuinigen? Op welke wijze kan de gemeenteraad van Weert in de toekomst realistische en haalbare taakstellingen, ombuigingen en bezuinigingen vaststellen?

We starten met onze conclusies en vertalen dit vervolgens naar aanbevelingen en lessen voor de gemeenteraad.

4.2 Conclusies

De gemeente Weert heeft in de periode 2012 – 2020 vier trajecten doorlopen. FLOW en Kiezen met Visie waren een bezuinigingsoperatie. WinD en Weert koerst op Verbinding zijn een organisatieontwikkelplan en collegeprogramma geweest. Aan deze twee zaten echter ook taakstellingen op formatie verbonden.

De trajecten zijn in financiële zin (in ieder geval FLOW en Kiezen met Visie) redelijk succesvol gebleken. De financiële taakstellingen van WinD en Weert koerst op Verbinding zijn uitgesteld en nog niet afgerond. De trajecten hebben wel voor veel onrust in de organisatie gezorgd door onduidelijkheid over de invulling van de trajecten, de mogelijke gevolgen voor de medewerkers en het opnieuw afstemmen wie waarvoor verantwoordelijk is door de nieuwe organisatiestructuur. De taakstellingen die in WinD en Weert koerst op Verbinding zijn ingeboekt, zijn onvoldoende onderbouwd. Hoe taakstellingen gerealiseerd moeten worden, komt in de besluitvorming niet tot uitdrukking. Dat leidt vervolgens tot onduidelijkheid op de werkvloer, toenemende werkdruk, herstelacties zoals het knelpuntenbudget en doorgeschoven financiële taakstellingen.

De formatie is in eerste instantie gedaald door de bezuinigingstrajecten. Echter, door nieuwe taken die er in de afgelopen jaren bij zijn gekomen en de hoge ervaren werkdruk is de formatie op dit moment qua omvang vergelijkbaar als voor de start van FLOW.

De werkdruk wordt als hoog ervaren door de medewerkers, hoewel er wel verschillen per team in de organisatie zitten. De hoge werkdruk wordt veroorzaakt door de hoge ervaren ambities van de gemeente, de mate van gedetailleerdheid waarin vragen worden gesteld over stukken, de ervaring dat er onvoldoende prioriteiten worden gesteld in de organisatie en het gesprek over de afstemming van ambities en de beschikbare formatie onvoldoende wordt gevoerd.

4.3 Aanbevelingen

Alles overziend is er een aantal lessen te trekken uit de trajecten die in de afgelopen jaren zijn doorlopen. Dit heeft enerzijds te maken met het proces en anderzijds ook met de invulling van de trajecten. We eindigen met enkele specifieke aandachtspunten welke concrete handvatten geven richting de gemeenteraad.

4.3.1 Proces

1. Ieder traject dient een duidelijk begin- en eindpunt te hebben, met een duidelijk plan van aanpak en doelstellingen. Het is voor de organisatie niet meer duidelijk of een traject 'klaar' is en of de doelstellingen zijn gehaald. Dit vraagt ook om duidelijke evaluatiemomenten waarin teruggekeken wordt op de genomen beslissingen.
2. Er dient gedurende een traject duidelijk gecommuniceerd te worden over de aanleiding van het traject, de doelen die men voor ogen heeft en hoe de taakstelling ingevuld gaat worden. Een vast gezicht vanuit de organisatie die dit verhaal vertelt, helpt hierbij. Denk hierbij aan een directielid of projectleider die duidelijk eindverantwoordelijk is voor de uitvoering van een dergelijk traject. Indien dit belegd wordt bij diverse personen, kunnen er verschillende zaken toegelicht gaan worden waardoor er meer onduidelijkheid kan ontstaan in de organisatie.
3. Dit vraagt ook om leiderschap in de organisatie en te staan voor de doelen en taken waar de organisatie voor staat. Ook in het gesprek richting raad/college is het van belang om de beschikbare capaciteit in relatie tot de taken en gevraagde ambities te blijven benadrukken.

4.3.2 Inhoud

1. De gemeente Weert dient bij een bezuinigingstraject goed voor ogen te houden wat de gevolgen van een keuze gaan zijn. Het betekent duidelijke keuzes maken in het takenpakket wat de gemeente wel en niet meer gaat doen. Overall iets minder doen is geen oplossing, en zorgt voor een oplopende werkdruk bij medewerkers en uiteindelijk noodzakelijke reparatieacties. Daar waar wel keuzes gemaakt worden, is de kans dat taakstellingen ook gerealiseerd worden veel hoger.
2. Het gesprek over de ambities en de benodigde middelen hiervoor dient continu gevoerd te worden. Te beginnen bij het huidige takenpakket, maar ook bij toekomstige nieuwe taken en ambities. Indien er geen alternatieve middelen beschikbaar zijn, dient er een andere taak of ambitie te vervallen. Een keuze maken in het gestelde dienstverleningsniveau behoort ook tot de opties. Ook oog blijven houden voor de omgeving is belangrijk.
3. Er dient een balans te komen tussen de reguliere taken (going concern), de ambities en onvoorziene taken. Een vaak gehanteerde stelregel is 70-20-10: 70% voor going concern, 20% voor ambities en 10% voor onvoorziene taken. Het is raadzaam om deze onvoorziene tijd te ramen om nieuwe ontwikkelingen op te kunnen pakken.

4.3.3 Handvatten specifiek voor de gemeenteraad

De gemeenteraad heeft als taak om kaders te stellen waarbinnen het college en vervolgens de ambtelijke organisatie opereren. Wel dienen zij in staat te zijn om te controleren of er binnen de kaders wordt geopereerd. Voor wat betreft de (bezuinigings-)operaties zoals deze in de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden en met het oog op de nog komende bezuinigingsoperatie, zijn er enkele handvatten dat we nog mee willen geven naar aanleiding van dit evaluatieonderzoek.

1. De informatievoorziening over de (voortgang van de) bezuinigingsoperaties maakt, voor zover wij hebben kunnen achterhalen, deel uit van de reguliere P&C-cyclus. Om goed grip te hebben op de taakstellingen helpt het om hier duidelijk over te rapporteren, waarbij zowel wordt gekeken naar de oorspronkelijk doelstellingen, in hoeverre deze doelstellingen zijn gerealiseerd en welke taakstellingen nog te realiseren zijn.
2. Door vaste rapportagemomenten te kiezen met een dergelijke terugkoppeling, krijgt de raad meer inzicht in het verloop en de consequenties van de opgelegde taakstellingen. Het helpt om de rapportages iedere keer via een zelfde stramien terug te geven, zodat ook het verloop inzichtelijk blijft.

3. Neem in de informatiecyclus ook duidelijk (evaluatie)momenten op, waarbij de raad ook gevraagd kan worden om voorgestelde keuzes te herzien indien nodig.
4. Bij het opleggen van de taakstellingen helpt het om duidelijk inzichtelijk te krijgen wat de consequentie van een bepaalde taakstelling is. Er kan vrijwel niet meer bezuinigd worden aan de hand van de kaasschaafmethode in organisaties. Dit betekent dat er vaak duidelijke keuzes in het takenpakket of de dienstverlening gemaakt moeten worden.
 - a. Dienstverlening in de organisatie naar beneden bijstellen (bijvoorbeeld door alleen basisdienstverlening op het gebied van de ondersteuning te leveren).
 - b. Dienstverlening vanuit de organisatie naar de raad/inwoners/organisaties naar beneden bijstellen (bijvoorbeeld minder visietrajecten, minder ruime openingstijden, alleen op afspraak werken, sluiten van bepaalde voorzieningen, het onderhoudsniveau naar een basisniveau terugbrengen).
 - c. Keuzes maken door geen nieuwe grote (stedelijke vernieuwings-)projecten op te pakken en vooral te focussen op het basistakenpakket van de gemeente. Dit gaat dan vooral om het bijstellen van het ambitieniveau van de gemeente.

Indien er geen taken geschrapt worden, kan de verwachting ook niet zijn dat er wel formatie geschrapt wordt in de organisatie.

Daarbij moet de gemeenteraad zuiver in de kaderstellende rol blijven. Sturing van de gemeenteraad vindt plaats op de beleidsdoelstellingen en op de beschikbare middelen. Voorkomen moet worden dat de gemeenteraad met amendementen, moties of losse taakstellingen tot op het niveau van individuele formatieplekken gaat sturen.

Tot slot realiseren wij ons dat er nog een taakstelling ligt te wachten voor de organisatie, welke voortvloeit uit het eerdere WinD-traject. In onze evaluatie zijn we de onderbouwing voor de benodigde bezuiniging nog niet tegengekomen en maakt het ons inziens lastig om te beoordelen of het nog realistisch is om deze taakstelling van de organisatie te mogen verwachten. Indien de financiële taakstelling doorgezet wordt, is een nadere onderbouwing van deze taakstelling noodzakelijk. College en gemeenteraad zullen dan moeten aangeven welke keuzes in bestaand beleid of in ambities gemaakt worden. Indien gekozen wordt voor een efficiencytaakstelling, is het ook van belang concreet te maken hóe die dan gerealiseerd zou kunnen worden inclusief een onderbouwing, plan van aanpak en duidelijke doestellingen en mijlpalen. Zolang dit ontbreekt, adviseren wij de gemeenteraad en het College de taakstelling te schrappen.

Aan de rekenkamer van de gemeente Weert

Weert, 22 juni 2021

Onderwerp : Bestuurlijke reactie rapport evaluatie bezuinigingen gemeente Weert

Geachte voorzitter van de rekenkamer Weert, geachte heer Van Drunen,

Op 19 mei jl. heeft u ons om een bestuurlijke reactie gevraagd op het concept-rapport "evaluatie bezuinigingen gemeente Weert".

We kunnen kort zijn in onze reactie. We laten u graag weten dat wij de hoofdlijnen zoals die in het rapport zijn beschreven herkennen. Het college onderschrijft de conclusies en handvatten die u meegeeft. Wel willen we een aantal opmerkingen maken.

In de tabel op pagina 8 en pagina 14 Knelpuntenbudget staat bij de "structurele dekking uit strategische personeelsplanning, uitstroom AOW en kosten maatwerk (2021)" een bedrag te realiseren € 1,3 miljoen en gerealiseerd € 1,3 miljoen. Dit moet zijn: te realiseren € 1,7 miljoen en gerealiseerd € 1,1 miljoen.

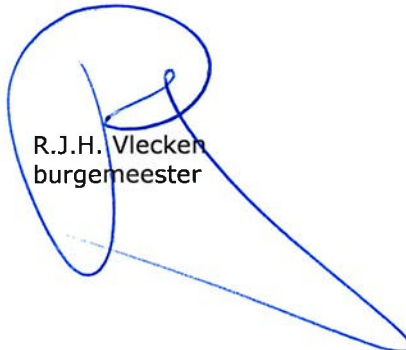
In de tekst op pagina 10 verwijst u naar een bijlage. We wijzen u er op dat deze bijlage bij het raadsbesluit DJ-578769 geheim is.

In het onderzoeksrapport is het Wmo cliëntenonderzoek 2019 gebruikt om een conclusie te kunnen trekken over onze dienstverlening in relatie tot bezuinigingen. Het sociale domein is echter juist het domein waarin op personeelsgebied is geïnvesteerd om een zo adequaat mogelijke dienstverlening in te richten (transformatieopgave). De bezuinigingen zijn daar dan ook niet op van toepassing geweest.

Tot slot de opmerking dat het traject WinD een ontwikkelprogramma is en geen bezuiniging. Bij de vaststelling van dit programma door de raad is een eerdere bezuinigingsopdracht getemporeerd. De bezuinigingsopdracht was het gevolg van twee bij de behandeling van de begroting 2016 aangenomen amendementen, die zijn omgezet naar een taakstelling ter structurele reductie van de loonsom. Vanaf dat moment wordt dit wel WinD-taakstelling genoemd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders,


M.J.M. Meertens
gemeentesecretaris


R.J.H. Vlecken
burgemeester

Nawoord van de Rekenkamer

Hartelijk dank voor de positieve reactie op het rapport 'Evaluatie bezuinigingen gemeente Weert'.

De opmerking over de tabel op pagina 8 en pagina 14 hebben wij cursief gewijzigd in het rapport, daar de onderzoekers bevestigd hebben dat de oorspronkelijke bedragen niet klopte. Dat wij deze wijziging hebben aangebracht staat ook in de voetnoot vermeldt.

Ook hebben wij in een voetnoot aangegeven dat op de bijlage bij het raadsbesluit DJ-578769 geheimhouding is opgelegd zodat de lezer weet dat niet-raadsleden deze bijlage niet kunnen inzien.

De twee laatste opmerkingen van het College nemen wij ter kennisgeving aan. Het klopt natuurlijk dat rond om de Wmo geen bezuinigingen hebben plaatsgevonden, maar is natuurlijk voor de volledigheid opgenomen in het rapport. En ook weten wij dat WinD een ontwikkelingstraject is en geen bezuiniging, maar WinD heeft wel financiële invloed.

Nogmaals dank voor de reactie en met drie kleine aanvullingen wordt het rapport nu aangeboden aan de raad.

Weert, 22 juni 2021

Namens de Rekenkamer Weert

Drs. Ing. A.M.A. van Drunen Msc