

# Voorstel Algemeen Bestuur

Sector/afdeling	Directie WBL	ID-nummer	WBL-239016612-342
Indiener	Martien Conjaerts	Portefeuillehouder	L. Verheijen
Onderwerp	Verzoek omzetting tijdelijke formatie naar vast		
Datum vergadering	6 september 2023	Agendapunt nr.	3.3

## Voorstel

- 1) Akkoord te gaan met het omzetten van de op 13-2-2023 op inhuur toegekende formatie van 13 fte, om te zetten naar vaste formatie.
- 2) De extra kosten (max. €200.000) voor het aantrekken en in dienst nemen van deze fte's als overschrijding van de begroting 2023 te accepteren.
- 3) Beide besluiten te nemen vooruitlopend op de structurele noodzakelijke uitbreiding, zoals gevraagd in de begrotingswijziging 2024-2033 op te nemen in de kaderbrief plus 2024-2033.
- 4) Akkoord te gaan met het aantrekken van een medewerker vergunningverlening, 1fte.
- 5) Akkoord te gaan met het aantrekken van een recruiter, 1 fte.

## Aanleiding (of korte toelichting)

Tijdens de behandeling van het voorstel DB investeringskader 2024-2033, WBL-1581137097-1110, op 13-2-2023, om de investeringsruimte en daaraan gerelateerd de benodigde formatieve ruimte te verruimen van € 30 MLN naar € 75 MLN op jaarbasis, is door het bestuur van WBL besloten dit niet als zodanig te behandelen, maar opiniërend te benaderen.

Aansluitend is door het bestuur besloten het investeringskader voor 2024 vast te stellen € 42 MLN en de daarbij behorende formatie in te vullen via inhuur. Het betreft 4 fte voor de afdeling engineering, 4 fte voor techniek en planning, 2 fte voor productie en 3 fte voor projectmanagement.

De andere onderdelen van de nota te adresseren voor de kadernota-discussie WL-WBL, Zie besluitenlijst DB, WBL-1816763946-172, 13-02-2023.

Om de als noodzakelijk geduide projecten voor het jaar 2024 te kunnen ontwikkelen en realiseren, moet WBL in 2023 kunnen beschikken over deze formatie.

Daarnaast zijn deze 13 fte onderdeel van de formatie die benodigd is voor de realisatie van het investeringskader 2024-2033.

Bij het werven van de 13 fte, met kennis van de eigen organisatie, die benodigd zijn om de projecten te kunnen voorbereiden en te realiseren is gebleken dat er in algemene zin geen bereidheid is om in dienst te treden op tijdelijke, danwel inhuur basis.

Binnen WBL is het verkrijgen van vergunningen en alles wat daar bij komt kijken uitbesteed aan externe inhuur in de vorm van een externe jurist. Deze heeft te kennen gegeven te stoppen per 31-12-2023. Daarmee gaat alle kennis en ervaring verloren. Gegeven het feit dat er steeds meer vergunningtrajecten gaan spelen en er tevens meerdere revisievergunningen moeten worden aangevraagd is de noodzaak aanwezig per direct ruimte te krijgen om de capaciteit structureel in te vullen in de vorm van het aanstelling van een vaste medewerker. De reden voor vast is, vast aanspreekpunt intern, opbouwen en behouden kennis intern, contactpersoon naar alle vergunningverleners.

## Argumenten

- 1.1. De te werven formatie blijkt niet bereid op inhuur/tijdelijke basis in dienst te treden.
  - 1.2. Gegeven de noodzakelijke structurele groei naar een investeringsvolume van € 75 MLN betreft het een “no-regret” maatregel, zie nota investeringskader 2024-2033 en de begrotingswijziging 2024 e.v..
  - 1.3. De betreffende medewerkers moeten gemiddeld een ½ jaar eerder in dienst treden voordat ze voor 100% kunnen worden ingezet op hun taakgebied (kennis opdoen van omgeving, systemen, etc.).
  - 1.4. We kunnen zonder toetreding niet starten met de voorbereiding van de projecten, nog los van de realisatie.
  - 1.5. De profielen die we zoeken zitten in een kleine vijver die overmatig bevestigd wordt. Hoe langer we wachten hoe kleiner de kans op succes zal zijn.
  - 1.6. Indien we niet tijdig beschikken over de noodzakelijke formatie, zal de realisatie van de projecten voor 2024 niet gehaald worden. Waardoor de instandhouding van het primaire proces onder druk komt te staan. Hetgeen kan leiden tot uitval van installaties in zowel de water- als sliblijn. Uitval leidt onherroepelijk tot hoge extra exploitatiekosten. Het gevolg van het verder uitstellen van de werving van het personeel zal ook de investeringen voor 2025 en verder negatief beïnvloeden.
  - 1.7. Het doorschuiven van de projecten zorgt ervoor dat het te verwerken investeringsvolume op termijn niet meer realistisch haalbaar is
  - 1.8. Door het hebben van raamcontractanten kunnen vrijgegeven projecten snel voor uitvoering opgepakt worden, maar bij het uitblijven van vrijgave zullen de raamcontractanten prioriteit aan de overige marktvrage geven.
- 
- 2.1. Aangezien de medewerkers ingewerkt dienen te worden zullen ze niet meteen op de projecten geactiveerd kunnen worden. Bij inhuur zou dit wel het geval zijn geweest. De overschrijding op het exploitatiebudget zal beperkt zijn aangezien de beperkte werkbare tijd in 2023.
- 
- 4.1. Gegeven het feit dat er steeds meer vergunningtrajecten gaan spelen en er tevens meerdere revisievergunningen moeten worden aangevraagd is de noodzaak aanwezig per direct ruimte te krijgen om de capaciteit structureel in te huren in de vorm van het aanstellen van een vaste medewerker.  
De reden voor vast is, vast aanspreekpunt intern, opbouwen en behouden kennis intern, contactpersoon naar alle vergunningverleners met als bijvangst kostenbesparing.  
Zonder vergunningen staan vrijwel al onze projecten stil.
  - 4.2. Navraag bij WL leert dat de beschikbare kennis en capaciteit ook daar niet aanwezig is.
- 
- 5.1 Om de werving op zowel korte als lange termijn te bevorderen dient de organisatie over geschikte, op de omgeving gerichte formatie te beschikken op het gebied van werving en selectie. Hierbij gaat het, gezien de complexe en kritische functionarissen geschikte personen in de vorm van een recruiter. Gegeven het minder positieve verloop van de huidige wervingen, via derden, van meerdere branche-specifieke medewerkers verwachten wij niet de nodige capaciteit aan te kunnen trekken en vast te kunnen leggen.
  - 5.2 De recruiter zal voor zowel WL als WBL ingezet gaan worden.

## Kanttekeningen

Het daadwerkelijk kunnen aantrekken van nieuwe medewerkers is een enorme uitdaging voor WBL specifiek en voor de concullega's in het algemeen. Wij vissen allen uit dezelfde vijver, welke in principe leeg is. Het is dan ook geen garantie dat, wanneer wij de ruimte krijgen om te werven, wij snel alle benodigde capaciteit zullen kunnen aantrekken.

Het eventueel niet op tijd kunnen aantrekken van de noodzakelijke capaciteit zal mogelijk consequenties hebben voor de haalbaarheid van de aan ons opgedragen taken en het realiseren van alle investeringen ter ondersteuning daarvan. Wij gaan ervoor niet in die positie te komen.

Gegeven meerdere signalen vanuit de arbeidsmarkt, lijkt het erop dat wij niet echt kunnen concurreren met andere partijen in de markt. Mogelijk dat hier op een nader niveau afstemming moet plaatsvinden.

**Strategische doelen in relatie tot:**

Schoon en ecologisch gezond water

Behalen van KRW doelstellingen komen onder druk te staan

**Vergroten duurzaamheid**

Zal verschuiven in de tijd

**Vergroten maatschappelijke waarde**

Blijft achter bij de wensen van zowel het bestuur als de organisatie

**Organisatie**

De druk op de organisatie neemt toe omdat de vooruitgang stagneert

**Ondernemingsraad**

Wordt geïnformeerd

**Juridische aspecten**

N.v.t.

**Financiële consequenties**

Financiële consequenties zijn te overzien maar vallen in het niet in relatie tot de risico's die de organisatie gaat lopen door het niet bereiken van de gewenste en noodzakelijke resultaten. Als het wervingsproces het meest haalbare resultaat oplevert, zal dit tot maximaal € 200.000 extra uitgaven leiden in 2023 (14 FTE x € 100.000 x 2/12 ).

**Toekomstige ontwikkelingen**

Deze stap is noodzakelijk om de toekomstige stappen te kunnen faciliteren en verdere vertraging te voorkomen

**Communicatie**

N.v.t.

Vastgesteld door het Algemeen Bestuur d.d. 06-09-2023

De plaatsvervangend directeur,

De waarnemend voorzitter,

Ir. G.A.M. Tummers

drs. L.H.J Verheijen

Bijlagen:

- 1) Voorstel DB investeringskader 2024-2033, WBL-1581137097-1110
- 2) Besluitenlijst DB, WBL-1816763946-172