

Afdeling	: DT	Raadsvoorstel: DJ-578769
Naam opsteller voorstel	: Bertus Brinkman B.Brinkman@weert.nl / 0495-575510	Zaaknummer: 570993
Portefeuillehouder	: A.A.M.M. (Jos) Heijmans / drs. P.P.H. Sterk	

Onderwerp

Budget personele knelpunten.

Voorstel

De raad voor te stellen:

1. een eenmalig bedrag van € 3.700.000,-- beschikbaar te stellen voor de personele knelpunten;
2. akkoord te gaan met het temporiseren van WinD;
3. bekrachtigen van de door het college van B&W opgelegde geheimhouding met betrekking tot de bijlage Personele knelpunten op grond van artikel 10 lid 2 sub b en g van de Wet Openbaarheid van Bestuur.

Inleiding

In een eerdere bijeenkomst met de raad in 2017 is reeds melding gemaakt van de personele knelpunten welke met name het gevolg zijn van het project FLOW. Toen is ook inzichtelijk gemaakt de grote uitstroom van AOW-gerechtigden voor de komende jaren.

In het voorwoord van het document "Weert in beeld 2018-2022" is opnieuw melding gemaakt van de personele knelpunten. De organisatie heeft de afgelopen jaren in het kader van het project FLOW diverse bezuinigingen ondergaan. De gevolgen van deze ombuigingen hebben niet alleen voor de activiteiten en het voorzieningenniveau een impact gehad, maar vooral ook voor de personele bezetting. Op diverse plaatsen in de organisatie zijn knelpunten ontstaan die moeten worden opgelost.

In het programma 2018-2022 "Weert koerst op verbinding" wordt de noodzaak aangegeven om de personele knelpunten op te lossen. Daarmee wordt tevens gehoor gegeven aan de uitkomsten van het medewerkersonderzoek dat in het voorjaar van 2018 is gehouden. Uit dit onderzoek is onder meer naar voren gekomen dat de werkdruk door de medewerkers als zeer hoog wordt ervaren. In deze periode laat zich ook een hoog ziekteverzuim zien. De op dat moment 8% ziekteverzuim brengt een hoge kostenpost met zich mee.

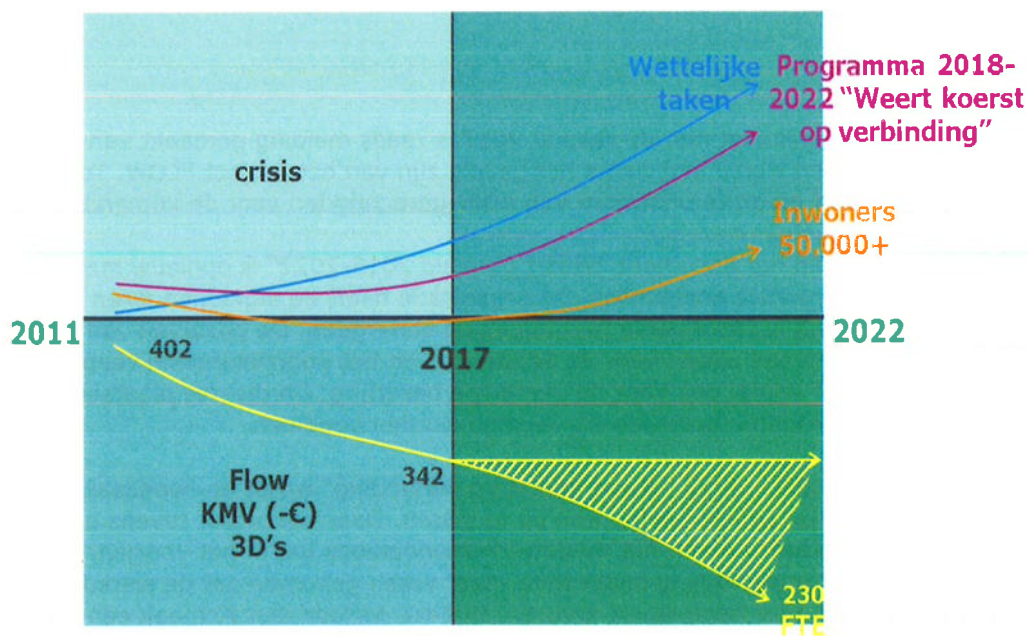
De organisatie kenmerkte zich in de afgelopen jaren door overschrijding onderuitputting. Daarmee zijn hoge kosten gemoeid. Er zijn voorgenomen maatregelen om de hoge kosten terug te dringen en het gegeven dat in de komende jaren op diverse onderdelen een uitstroom zal plaatsvinden van de senioren, zullen op vacatures van meer dan een jaar bij voorkeur de medewerkers een vast contract worden aangeboden. Daarnaast wordt instroom bewerkstelligd van jonge medewerkers waardoor invulling gegeven wordt aan de noodzaak van het overdragen van kennis van de senioren aan de nieuwe jonge

medewerkers. Hierdoor zal de continuïteit en de dienstverlening naar de inwoners geborgd zijn.

Dit voorstel is de eerste stap in de investering die we doen om te komen tot een duurzame toekomstbestendige organisatie. Deze eerste stap is een impuls die noodzakelijk is om de basis verder op orde te krijgen. De tweede stap is het verder uitwerken van de financiële en personele gevolgen van de ambities uit het programma 2018-2022 "Weert koerst op verbinding".

Ambities Programma 2018-2022 "Weert koerst op verbinding"

In het programma 2018-2022 "Weert koerst op verbinding" zijn diverse ambities neergelegd. Beseft wordt dat ook voor het realiseren van deze ambities extra capaciteit noodzakelijk is. De heldere koers, de verwoorde ambitie en het vergezicht is op hoofdlijnen doorgerekend. In veel gevallen is bij de verwoorde ambitie sprake van de reguliere organisatie. De huidige workload en werkdruk zijn echter van het niveau dat er keuzes gemaakt moeten worden over de inzet van personeel en financiële middelen. Dit betekent dat de ambities zoals nu geformuleerd in het programma "Weert koerst op verbinding", ons extra dwingen om goed te kijken naar alternatieven. De vertaling van de ambities uit het programma "Weert koerst op verbinding 2018-2022" wordt opgenomen bij de prioriteiten in de begroting 2019. Daarbij zal worden aangegeven in welk jaar de ambities gefaseerd uitgevoerd gaan worden. De keuzes hiervan zijn mede afhankelijk van de beschikbare financiële ruimte in de begroting 2019 en volgende jaren. Door behandeling bij de begroting 2019 is een integrale afweging daardoor mogelijk.



Beoogd effect/doel

Het weer in balans brengen van de benodigde personele capaciteit met de uit te voeren werkzaamheden heeft een positief effect op zowel de dienstverlening, de werkdruk, het ziekteverzuim en het werkplezier. Daarnaast wordt overschrijding van de onderuitputting voorkomen.

Door de personele knelpunten weg te nemen kan verder gewerkt worden aan de basis op orde brengen. Daarmee wordt dan tevens het perspectief gecreëerd voor de instroom van

nieuw elan. Nieuw elan dat nodig is voor de opvolging van de uitstroom van de AOW-gerechtigden. Wanneer de basis weer op orde is zal dit een positieve weerslag hebben op de gehele organisatie.

Argumenten

1.1 Effect eerdere maatregelen

Bij het traject FLOW is een bezuiniging van 20 % op de personele kosten doorgevoerd. Met name op de capaciteit bij bedrijfsvoering is meer dan evenredig bezuinigd wat duidelijk merkbaar is. Hierdoor vindt ter compensatie veel inhuur plaats wat een disbalans geeft in de continuïteit en de aansturing. Dit levert tevens overschrijdingen van de onderuitputting op. Tegelijk is de bedrijfsvoering in kwaliteit op onderdelen uitgehold en de taken voor de organisatie uitgebreid zonder formele opbouw van de organisatie. Hierdoor zijn personele knelpunten ontstaan en is er een grote druk om de noodzakelijke en vereiste dienstverlening te kunnen leveren.

1.2 Ontwikkelingen

De ervaringen van de afgelopen jaren rondom de producten van de P&C cyclus, het niet (tijdig) naleven van de BBV voorschriften en daarnaast de toenemende eisen van wet en regelgeving van de interne controle zijn zaken die zorgen voor de nodige knelpunten. Daarnaast vragen de ICT ontwikkelingen en thema's als privacy om extra aandacht. Door al deze ontwikkelingen is een extra claim gelegd op de bedrijfsvoeringafdelingen. Dit is extra versterkt door enerzijds de taken die noodzakelijk zijn voor de 3 decentralisaties en anderzijds de extra taken voortkomend uit de explosieve groei van de economie en woningbouw. Zonder extra investering blijven de ondersteunende afdelingen achter de feiten aanlopen.

1.3 Medewerkersonderzoek

Onlangs is een medewerkersonderzoek gehouden. Het doel van het onderzoek was om te achterhalen wat er in de organisatie speelt. De respons van het onderzoek is met 83,2 % hoog. Meest opvallende uitkomst is de hoge werkdruk. De werkdruk is in heel de organisatie (fors) hoger dan de landelijke benchmark. Daarmee bevestigt het medewerkersonderzoek het beeld dat bestaat van de werkdruk.

1.4 Huidige personeelsopbouw

Mede door de huidige personeelsopbouw en omvang van het takenpakket van de gemeente staan we tevens voor de uitdaging om de personele formatie op orde te houden, werkdruk en ziekteverzuim te verlagen en te zorgen voor de instroom van nieuw elan. Nieuwe, jonge medewerkers zijn deze bestuursperiode nodig voor de opvolging van de te verwachten uitstroom van de AOW-gerechtigden. Het plan is dan ook om een groep young potentials in dienst te nemen en die voor een aantal interne vacatures op te leiden. Zo geven we invulling aan de opgave om kennis van vertrekkende medewerkers over te dragen aan de nieuwe medewerkers. Bij de financiering van invulling van de vacatures is rekening gehouden met het feit dat instroom hoofdzakelijk bestaat uit jonge mensen met lagere kosten ten opzichte van de huidige medewerkers.

Hoewel het gaat om bedrijfsvoering van de organisatie en de invulling van de functies een verantwoordelijkheid van het college is, dient de raad een besluit te nemen over het beschikbaar stellen van de benodigde middelen.

2. Temporiseren traject WinD

Om de hiervoor beschreven argumenten het hoofd te bieden is het nodig dat wordt geïnvesteerd in de organisatie en specifiek in het personeel. Gelet op de huidige werkdruk in de organisatie is het voor de komende periode in ieder geval nodig dat wordt geïnvesteerd in de basis verder op orde. Het is nodig om het fundament stevig te hebben

staan om de organisatie weer toekomstbestendig te maken. Om die reden wordt voorgesteld het WinD traject te temporiseren zowel in de uitvoering als ook in de taakstelling. Voor uitvoering wordt 2 jaar meer uitgetrokken, dus tot en met 2022. Voorgesteld wordt om de temporisering van de taakstelling te verwerken in de begroting 2019 voor de jaren 2023 tot en met 2025. De taakstelling opgenomen in de begroting 2019 voor de jaarschijf 2020 € 1.000.000, 2021 € 1.500.000 en 2022 € 2.000.000,-- vervalst. Hiervoor in de plaats komt een taakstelling voor de jaarschijf 2023 € 1.000.000,-- , voor 2024 € 1.500.000,-- en voor 2025 € 2.000.000,--.

Kanttekeningen en risico's

Indien de personele knelpunten niet worden ingevuld kan niet voldaan worden aan de vereiste dienstverlening, de gestelde eisen van interne controle en het tijdig en goed invullen van de P&C cyclus. Daarnaast zal het verder op orde krijgen van de basis een knelpunt blijven. De grote werkdruk zal blijven bestaan met als risico een hoog ziekteverzuim met bijbehorende kosten. Daardoor zal op onderdelen de noodzaak van inhuur blijven bestaan met hogere kosten als gevolg. Dit leidt weer tot structurele overschrijdingen van de onderuitputting.

De krapte op de arbeidsmarkt is op dit moment zeer groot. Jonge mensen kunnen uit meerdere opties kiezen. Naast het salaris zal een pakket aan aanvullende arbeidsvoorwaarden moeten worden gecreëerd die specifiek gericht is op jonge mensen. De gemeente raakt uit beeld op de arbeidsmarkt en verliest zijn aantrekkelijkheid als werkgever. Daardoor kost het veel meer inspanning om de juiste medewerkers met de gewenste kwaliteit te werven.

Als gevolg van toenemende knelpunten op de arbeidsmarkt zal de verwachte uitstroom van pensioengerechtigden over een lange periode tot gevolg hebben dat dit ten koste gaat van de dienstverlening aan de inwoners omdat niet tijdig kan worden voorzien in instroom van de juiste kwaliteit.

Door de AOW uitstroom vloeit kennis de organisatie uit zonder dat tijdig overdracht plaatsvindt. De continuïteit loopt daardoor gevaar en de organisatie komt op slot te zitten.

Financiële gevolgen

De middelen voor de personele knelpunten worden op termijn gefinancierd door vrijval van de loonsom als gevolg van de uitstroom van medewerkers. Dit bestaat grotendeels uit het verschil in bruto loonkosten tussen AOW-ers en instromende jongeren. Verder wordt de vrijval van aflopende maatwerkverplichtingen meegeteld. Tot slot wordt het al in de begroting opgenomen bedrag voor strategisch personeelsbeleid ingezet. Per saldo wordt daarmee een bedrag vrijgemaakt van € 1,6 miljoen.

Omdat de kosten voor de baten uitgaan dient over een periode van 2018 – 2024 eenmalig een bedrag van € 3.700.000,-- te worden vrijgemaakt. Dit bedrag kan ten laste van de Algemene Reserve worden gebracht. Voorgesteld wordt deze € 3.700.000,-- aan de voorkant beschikbaar te stellen. Hierdoor is het mogelijk flexibel in te spelen op de mogelijkheden die de arbeidsmarkt biedt. Daarnaast kan met die middelen vooruitlopend op het vertrek van de AOW-ers worden geïnvesteerd in young potentials, zodat kennisborging wordt gegarandeerd.

Zie voor een verdere toelichting wordt verwezen naar onderstaande tabel

Personele knelpunten							
Personele knelpunten structureel	838.675	1.677.350	1.677.350	1.677.350	1.677.350	1.677.350	1.677.350
Personele knelpunten incidenteel	50.000	466.000	150.000				
	888.675	2.143.350	1.827.350	1.677.350	1.677.350	1.677.350	1.677.350
Inbreng t.b.v. dekking knelpunten							
Prioriteit strategische personeelsplanning	210.000	420.000	620.000	620.000	620.000	620.000	620.000
Lagere kosten agv uitstroom AOW	0	60.000	130.000	235.000	340.000	485.000	615.000
Vrijval kosten maatwerk			455.000	455.000	455.000	455.000	455.000
	210.000	480.000	1.205.000	1.310.000	1.415.000	1.560.000	1.690.000
Per saldo hogere kosten per jaar	678.675	1.663.350	622.350	367.350	262.350	117.350	-12.650
Totaal hogere kosten							3.698.775
Afgerond							3.700.000

Temporiseren WinD

De taakstelling opgenomen in de begroting voor de jaarschijf 2020 van € 1.000.000,--, 2021 € 1.500.000,-- en 2022 € 2.000.000,-- vervalt. Hiervoor in de plaats komt een taakstelling voor de jaarschijf 2023 van € 1.000.000,--, 2024 € 1.500.000,-- en 2025 € 2.000.000,--.

Uitvoering/evaluatie

Bij het opzetten van het strategisch personeelsbeleid worden maatregelen uitgewerkt om een aantrekkelijke werkgever te zijn en concurrerend te kunnen zijn op de arbeidsmarkt. Voor een gedeelte van de invulling van de vacatures worden young potentials in dienst genomen. Voor deze young potentials wordt een programma opgesteld.

Communicatie/participatie

De WOR bestuurder zal de OR informeren.

De raad op een later moment (voorjaar 2019) meenemen in de ontwikkelingen van de organisatie.

Bijlagen:

Overzicht personele knelpunten (Geheim).

Bijbehorend ontwerpraadsbesluit bieden wij u hierbij ter vaststelling aan.

Burgemeester en wethouders van Weert,

secretaris,	de burgemeester,
G. Brinkman	A.A.M.M. Heijmans

Nummer raadsvoorstel: DJ-578769

RAADSBESLUIT

De raad van de gemeente Weert,

gezien het voorstel van burgemeester en wethouders van

besluit:

1. een eenmalig bedrag van € 3.700.000,-- beschikbaar te stellen voor de personele knelpunten;
2. akkoord te gaan met het temporiseren van WinD;
3. bekrachtigen van de door het college van B&W opgelegde geheimhouding met betrekking tot de bijlage Personele knelpunten op grond van artikel 10 lid 2 sub b en g van de Wet Openbaarheid van Bestuur.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 26 september 2018.

De griffier,	De voorzitter,
M.H.R.M. Wolfs-Corten	A.A.M.M. Heijmans