

Aan de leden van de gemeenteraad Waalre

Uw brief van

Uw kenmerk

Behandelaar

R.L. Franken

Onderwerp

Inhuur personeel

Ons kenmerk

Datum

19 december 2024

VERZONDEN 19 DEC. 2024

Geachte raadsleden,

Tijdens de behandeling van de begroting op 7 november jl. heeft het college u toegezegd om ook dit jaar met een raadsinformatiebrief te komen over het beleid en de stand van zaken rondom inhuur van personeel.

Beleid in het kort

Zoals vermeld in de raadsinformatiebrief van 21 december 2023 over dit onderwerp, hanteert het college een aantal vaste uitgangspunten op het gebied van inhuur. Er wordt in beginsel zoveel mogelijk gewerkt met vaste mensen op vaste formatieplekken. Dit zorgt voor stabiliteit, continuïteit en kennisbehoud. Tegelijkertijd vraagt ons type organisatie (compact, veel 'eenpitters', ervaren werkdruk) in de huidige arbeidsmarkt (krap, flexibel) om een goede balans tussen vast en flexibel personeel. Enerzijds om het werk op een kwalitatief goede manier te blijven uitvoeren en bestuurlijke ambities/afspraken na te komen, anderzijds om te voorkomen dat personeel uitvalt wegens ziekte of vertrekt, en om te kunnen meebewegen met ontwikkelingen.

Wanneer het gaat om het inhuren van personeel, wordt er een integrale afweging gemaakt. Met andere woorden: er wordt niet automatisch ingehuurd. Eerst wordt bekeken of het werk tijdelijk door collega's kan worden opgevangen, kan worden gepauzeerd, de regio iets kan betekenen, etc. Daar staat tegenover dat de bezetting al krap is en veel functies slechts door een of enkele mensen worden bezet. Bovendien is het beroep dat wij op andere gemeenten in de regio kunnen doen zeer beperkt. Desondanks wordt dit bij elke vraag om inhuur opnieuw bekeken, ook als het gaat om het aantal uren en de duur van de inzet.

Type inhuur en financiering

We maken gebruik van 3 soorten inhuur en bijbehorende financiering.¹

¹ De genoemde percentages bij 1 en 2 zijn gemiddelden over de afgelopen jaren.

1) Inhuur ten laste van vacaturegelden

In de programmabegroting wordt geen rekening gehouden met niet ingevulde vacatures. De hele formatie wordt begroot als "salariskosten". Er wordt in eerste instantie geprobeerd om vacatures zo snel mogelijk in te vullen met vaste krachten. Gezien de huidige arbeidsmarkt lukt dat niet altijd direct waardoor een bepaalde periode moet worden overbrugd. De salariskosten uit de begroting worden overgezet in een inhuurbudget en de vacature wordt (tijdelijk) ingezet door een inhuurkracht. Omdat de kosten van inhuurkrachten hoger liggen dan de in de begroting opgenomen salariskosten, wordt vaak een deel van de inhuur gedekt uit het flexbudget.

In de begroting is dus geen inhuur geraamd voor vacatures, maar in de praktijk wordt er de laatste jaren gemiddeld 8% van de geraamde salariskosten overgeboekt naar inhuur voor vacatures.

2) Inhuur ten laste van het flexbudget

In 2025 bedraagt het flexbudget in totaal € 261.000. Hierin zit een jaarlijks terugkerend deel voor vervanging bij ziekte, tijdelijk extra werk en hogere kosten bij de inhuur van op de vacatureruimte. Van het bedrag van € 261.000 is €194.000 structureel opgenomen en voor 2025 incidenteel nog een bedrag van €67.000 vanwege het moeilijk kunnen invullen van vacatures als gevolg van de krappe arbeidsmarkt. Dit is 2,1% van de totale salariskostenbegroting.

3) Inhuur op projecten

In de basis wordt vast personeel bekostigd met structureel geld. Tijdelijk personeel, werkzaam voor projecten, wordt bekostigd met tijdelijke gelden uit die projecten. Ook dan wordt er eerst gekeken of samenwerking in de regio mogelijk is en worden tarieven wanneer mogelijk scherper weggezet via een aanbesteding. Daarnaast vraagt dit type projecten vaak om expertise die we niet vast in huis hebben.

Voor de inhuur op eenmalige projecten is geen bedrag in de begroting opgenomen. Deze budgetten worden beschikbaar als onderdeel van de eenmalige kredieten zoals die van de Eindhovenseweg, Traverse en Heikantstraat. Daarnaast wordt er ten laste van de begroting op enkele posten expertise ingehuurd die wij niet zelf kunnen leveren. De laatste jaren wordt er gemiddeld voor € 1,3 mln ingehuurd op projecten. Dit is 10,4% van de totale salariskostenbegroting (organisatiebreed).

Het bedrag voor flexibele inzet van personeel zoals opgenomen in de begroting 2025 is gebaseerd op een gedegen inschatting. Van bepaalde zaken kan een enigszins concrete inschatting worden gemaakt. Denk aan het gemiddeld verloop en daaruit voortvloeiende vacatureruimte, gemiddeld verzuimpercentage, aangekondigd langdurig verlof, etc.² Tegelijkertijd kent dit vraagstuk ook een marge van onzekerheid en is het deels een momentopname: uitval van personeel kan niet altijd concreet worden voorspeld. Ook zaken als de krappe arbeidsmarkt en nog steeds stijgende tarieven spelen daarbij een rol. Onder druk van die arbeidsmarkt zijn de tarieven voor het inhuren van personeel gestegen. Dit zien we op alle domeinen, maar met name op het domein van Vergunningen, Toezicht, Handhaving & Veiligheid is deze stijging erg fors, waarbij we ook zien dat het aanbod krappere is dan op andere domeinen.

Wanneer we kijken naar andere, vergelijkbare gemeenten, huren wij niet afwijkend veel in: bij vergelijkbare gemeenten was het gemiddelde percentage inhuur voor het jaar 2023 19,1%. De gemiddelde inhuur van Waalre was over de afgelopen jaren gemiddeld 20,5%. Het gaat dan om de uitgaven aan externe inhuur ten opzichte van de loonsom. Deze percentages betreffen alle typen externe inhuur zoals hierboven genoemd samen: ten laste van vacaturegelden, flexbudget en inhuur op projecten.

Organisatieontwikkeling

In 2023 zijn alle teams bemenst met een teammanager en is het strategisch management daarboven verkleind. Hiermee is de organisatie versterkt, met name als het gaat om sturing te kunnen geven. Op het gebied van bestuurlijke advisering, kwaliteit van het werk, de balans tussen ambities en capaciteit, het welzijn van mensen en op verbinding met de regio. De uitslag van het medewerkerstevredenheidsonderzoek van december 2024 laat zien dat dit een positieve uitwerking heeft en mensen met plezier, voldoening en in een veilige en prettige sfeer bij onze organisatie werken. Daarnaast zien we ruimte voor verbetering, met name als het gaat om het vastleggen van processen, ontwikkeling van medewerkers en verdeling van werkdruk. Hier blijven we mee aan de slag gaan.

Tot slot

Afgelopen jaren is er door bestuur en organisatie flink gebouwd aan de organisatie, de interne/externe samenwerking en onze positie op de arbeidsmarkt. Ons imago op de arbeidsmarkt is positief: Waalre wordt intern en extern beschouwd als goede werkgever. Gezien de financiële omstandigheden complexe maatschappelijke uitdagingen en krappe arbeidsmarkt is dat niet altijd even gemakkelijk. Onze organisatie moet betaalbaar blijven, maar ook vitaal, kwalitatief goed, toekomstbestendig en flexibel. In dat licht moet inhuur van personeel dienend zijn. In het eerste kwartaal wordt u tijdens een raadsinformatiebijeenkomst verder bijgepraat over de ontwikkeling van de organisatie. Daarbij wordt het onderwerp inhuur ook meegenomen.

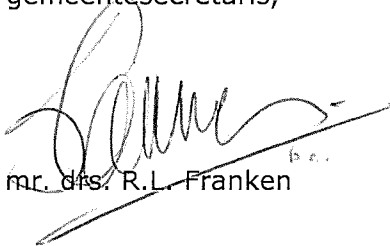
² Op de aspecten 'verloop' en 'verzuim' scoort onze gemeente niet afwijkend ten opzichte van vergelijkbare gemeenten: respectievelijk rond de 10% en 5%.

Wij wensen u en uw naasten prettige feestdagen toe!

Met vriendelijke groet,

Burgemeester en wethouders van Waalre,

gemeentesecretaris,



Handwritten signature of R.L. Franken in black ink, consisting of a stylized cursive script.

mr. ds. R.L. Franken

burgemeester,



Handwritten signature of M.F. Oosterveer in black ink, featuring a large, sweeping loop and a horizontal line extending to the right.

M.F. Oosterveer