

Raadsinformatiebrief

datum

17 december 2024

behandeld door

onderwerp

Maatregelen financiële beheersing 2024

Geachte raadsleden,

In de raadsinformatiebrieven van 25 april en 11 juli 2024 informeerden wij u over de maatregelen die, gelet op de financiële situatie van de gemeente Rheden, worden getroffen. Naast fundamentele keuzes om de uitgaven en inkomsten in balans te brengen voor de toekomst, troffen wij in 2024 diverse maatregelen. De brief informeert u over de gemaakte keuzes en de gevolgen hiervan voor onze dienstverlening en organisatie. Over de financiële effecten informeren wij u in de jaarrekening 2024.

Aanleiding

Voor 2024 zijn maatregelen uitgewerkt, zie de raadsinformatiebrief van 25 april jongstleden. Afgelopen jaar hebben we scherpe keuzes gemaakt waarbij ingezet is op het terugdringen van externe inhuur en het openstellen van vacatures alleen waar dat echt nodig was. Hierbij is gebruik gemaakt van de criteria zoals genoemd in de eerdere raadsinformatiebrieven.

Resultaten tot nu toe

Verminderen inhuur

Het totaal aan inhuur bedraagt op dit moment 76,69 fte. Dat is een daling van afgerond 10 fte ten opzichte van de stand van januari 2024, toen de inhuur in totaal 86,95 fte bedroeg.

Wat hierbij van belang is, is dat voor een aantal opgaven, denk aan migratie & integratie en de energietransitie, sprake is van een toename van inhuur. Dit vanwege het (nu nog) tijdelijke karakter van de programma's. De kosten die hieruit voortvloeien worden grotendeels door het Rijk vergoed. Als we de inhuur voor de tijdelijke opgaven eraf zouden halen, zou er sprake zijn van een daling van ruim 19 fte.

De daling is deels bereikt door contracten met inhuur volledig te beëindigen, door contracten voor minder uren in te vullen en door inhuur om te zetten naar vaste bezetting (zoals een functioneel beheerder bij schuldhulpverlening en zwemleraren). Daarbij geldt dat het omzetten van inhuur naar vaste bezetting een doelstelling is die we al jaren hebben. We zetten hier de laatste maanden sterker op in en dat begint vruchten af te werpen.

Niet invullen vacatures

De totale formatie van de organisatie is bepaald op 392,37 fte, exclusief de griffie. De bezetting, dus hoeveel van de formatie is ook daadwerkelijk ingevuld, is op dit moment 378,78 fte. De bezetting was in januari 2024 389 fte. Hier is een daling in bezetting vast te stellen van eveneens afgerond 10 fte.

Naast de vacatures die via de adviescommissie maatregelen financiële beheersing (hierna: de adviescommissie) aan het college ter besluitvorming worden voorgelegd, worden binnen de afdelingen zelf ook scherpere keuzes gemaakt.

Om de noodzakelijkheid van de openstelling van een vacature te beoordelen, wordt constant een scherpe afweging gemaakt over of en zo ja in welke omvang een ontstane vacature in te vullen en welke taken (wettelijk) noodzakelijk zijn om uit te voeren. Aanvullend op de criteria die de adviescommissie hanteert (zie hiervoor de raadsinformatiebrief van 11 juli jl.) wordt in de afweging onder meer meegewogen:

- welke soort capaciteit is nodig in het team (bijvoorbeeld beleidsmakend, uitvoerend, junior of senior);
- prioriteren van taken en daarmee kritisch kijken naar de benodigde capaciteit;

- kan het anders verdelen van taken leiden tot meer flexibiliteit van de inzet van medewerkers;
- moeten projecten of programma's nu worden uitgevoerd of kan dit op een later tijdstip;
- kunnen de taken met minder fte's worden gedaan door digitalisering.

Dit alles heeft geleid tot het niet of voor deels (minder uren dan oorspronkelijk) openstellen van vacatures ter grootte van minimaal 10,07 fte. Voorbeelden van niet of deels opengestelde vacatures zijn een handhavingsjurist, een webcare-medewerker, een communicatieadviseur, een adviseur economie en een consultant Werk Participatie en Inburgering.

Daarnaast worden in alle teams kort durende ziekte en soms ook zwangerschapsverlof niet vervangen. Langdurige ziekte wordt meestal pas na maanden tijdelijk opgevuld. Het gaat daarbij in 2024 minimaal om taken van 9 fte die tijdelijk niet zijn ingevuld.

Aanvullend op het niet uitzetten van vacatures, wordt soms ook gekozen om vacatures op een later tijdstip in te vullen (bespaart tijdelijk loonkosten). Ook wordt een vacature soms ingevuld met een kandidaat die qua competenties wel voldoet maar nog opgeleid moet worden (start in lager schaal waardoor loonkosten worden bespaard). Dit laatste leidt uiteraard wel tot hogere opleidingskosten maar biedt tegelijkertijd meer ruimte voor groei.

	1/1/24	1/11/2024	%
Formatie	392,37 fte	381,62 fte	- 2,7 %
Bezetting	389	378,78	- 2,6%
Inhuur	86,95 fte	76,69 fte	- 11,7 %

Gevolgen

Deze resultaten hebben wel gevolgen, zowel voor de dienstverlening aan onze samenleving en in onze organisatie.

Gevolgen voor de dienstverlening

De gevolgen van de maatregelen voor de dienstverlening aan de inwoners zijn onder meer:

- door het niet invullen van vacatures en het beperken van inhuur is het niet mogelijk geweest wachtlijsten en wachttijden verder terug te dringen. Wettelijke termijn en kwaliteitsnormen voor dienstverlening staan onder druk;
- een lagere kwaliteit van onderhoud aan wegen, gebouwen en buitenruimte en vertragingen bij de realisatie van werkzaamheden vanwege minder capaciteit;
- verminderde toezicht in de wijken, waardoor meer sociale onrust kan ontstaan.

Gevolgen voor de organisatie

Door vacatures niet in te vullen en bij ziekte niet te vervangen, worden taken verdeeld over de zittende capaciteit. Medewerkers krijgen al dan niet tijdelijk extra taken toebedeeld boven op hun eigen werk, dit vraagt flexibiliteit. Toename van werkdruk leidt soms tot fysieke klachten, minder aandacht voor collega's in de teams en wordt ingeboet op kwaliteit van dienstverlening. Ook voor het opleiden van nieuwe medewerkers (in 2024: 47 exclusief inhuur) is minder tijd beschikbaar door de extra taken die medewerkers op zich hebben genomen. Bovendien vergt een grote uitstroom van medewerkers (in 2024: 51) een extra investering in borging van kennis.

Vanwege de ombuigingen, die zijn opgenomen binnen de programmabegroting 2025-2028, komt er extra werk op de teams af vanwege het uitwerken en uitvoeren hiervan. De plannen leiden tot besparingen, maar vergen eerst een tijdinvestering. Deze investering vraagt capaciteit, terwijl de beschikbare capaciteit krap is.

Het niet invullen van vacatures heeft niet alleen gevolgen voor het team dat geen invulling geeft, maar heeft ook indirecte gevolgen binnen de organisatie, bijvoorbeeld extra vragen en klachten bij het klantcontactcentrum en het sociaal meldpunt en een toename van het aantal bezwaarschriften toe,

Voor het gehele management geldt dat de werkbelasting is toegenomen door het tijdelijk overnemen van taken door het (vooralsnog) niet invullen van enkele teammanager posities en de directeur bedrijfsvoering. Er wordt daardoor een duidelijke afname in tijd die zij kunnen besteden aan hun eigen teamleden en aan teamontwikkeling, terwijl juist in financieel krappe tijden meer tijd nodig om vooruit te denken richting een slanke en wendbare organisatie.

Conclusie

De genomen maatregelen hebben een drukkend effect op de dienstverlening aan onze inwoners en op onze organisatie. Door keuzes te maken in de uit te voeren werkzaamheden, focus aan te brengen op uitvoering van onze (wettelijk) taken kunnen we de uitdagingen die de huidige financiële situatie met zich meebrengt begeleiden. We zien dat dit kwetsbaar is en het veel vraagt van onze medewerkers en inwoners. Daarnaast is de sturing gericht op het verder ontwikkelen naar een slanke en wendbare organisatie, zodat we de dienstverlening voor onze inwoners, de ambities die we hebben en het werkplezier van onze medewerkers naar de toekomst toe duurzaam borgen. Dat vergt naast deze inzet dat uw raad en wij als college gefocust blijven op de ingezette koers en meebewegen op het pad dat is vastgesteld in de programmabegroting 2025-2028. De in de programmabegroting gemaakte keuzes werken wij nader uit en krijgen een vervolg in de kadernota 2026.

Tot slot

Er zijn maatregelen getroffen die impact hebben op de samenleving en organisatie. Zoals opgenomen in de Programmabegroting 2025-2028 zullen de inhoudelijke opgaven die in de verschillende domeinen liggen, inclusief de besparingsopdracht, worden vertaald naar een bijpassende formatie. Hiervoor wordt voor juni 2025 een bijgestelde, en door de directie vastgestelde, strategische personeelsplanning en begroting opgesteld zodat dit kan worden betrokken in de kadernota 2026. Daarbij wordt in de organisatie gekeken hoe de in deze raadsinformatiebrief opgenomen tijdelijke maatregelen kunnen worden omgezet naar structurele maatregelen.

Na de raadsinformatiebrief van 11 juli 2024, vonden wij het van belang om uw raad voor het einde van het jaar te informeren over de aanpak bij vacatures en de resultaten en gevolgen hiervan. De aanpak is succesvol, maar niet zonder keerzijde voor de dienstverlening aan onze inwoners en medewerkers.

Met deze raadsinformatiebrief hebben we inzicht gegeven in de genomen maatregelen dit jaar op personeelsgebied om te zorgen voor een beter financieel resultaat in 2024 dan in het voorjaar werd geprognostiseerd. De gemaakte keuzes vormen een basis voor de jaren 2025 en verder.

Velp, 17 december 2024
Burgemeester en wethouders van Rheden,

Carol van Eert,
burgemeester.

Bart Drewes
secretaris.