

BIJLAGE:

bij geactualiseerde begroting 2023

23 januari 2023

Tijdens de DB-vergadering op 20 januari 2023 heeft een uitgebreide dialoog plaatsgevonden over de voorliggende begrotingswijziging en meer specifiek de voorgestelde formatieve wijzigingen naar aanleiding van aanpassing van de fijnstructuur. Dit betreft een beïnvloedbare, structurele aanpassing van € 573.000.

Het DB is unaniem van mening dat deze aanpassing noodzakelijk is om de in december 2018 door het AB vastgestelde in-beweging-koers succesvol te kunnen blijven volgen. Daarnaast is het DB van mening dat deze aanpassing noodzakelijk is om de infrastructuur in stand te houden om ook in de toekomst succesvol te kunnen zijn in het zo duurzaam, passend en regulier als mogelijk aanbieden van werk aan mensen uit de doelgroep (SW) en de Participatiewet.

De discussie in het DB spitste zich met name toe op de wijze waarop deze aanpassing nu wordt voorgelegd. Het alternatief is om dit onderdeel later in een separaat advies te behandelen. Omdat dit zou leiden tot een tweetal opéénvolgende zienswijze-procedures richting de drie gemeenteraden en vooral een ongewenste en aanzienlijke vertraging in de uiteindelijke besluitvorming door het AB, heeft het DB besloten via deze bijlage een nadere toelichting te verstrekken aan het AB. Dit met het advies om het voorliggende advies en de bijbehorende begrotingswijziging nu in een voorstel aan te bieden voor een zienswijze aan de drie gemeenteraden. Overigens is het toevoegen van deze bijlage de reden dat dit voorstel in de vorm van een nazending aan het AB is aangeboden.

Om de in december 2018 vastgestelde in-beweging-koers succesvol te kunnen blijven volgen is het noodzakelijk dat de organisatie getransformeerd wordt van een traditioneel werkbedrijf, waar vooral gestuurd wordt op omzet, naar een mens-ontwikkel-bedrijf. Hiertoe is in 2021 de hoofdstructuur aangepast waarbij het aantal afdelingen van vijf teruggebracht is naar drie (en dus impliciet ook het aantal afdelingsmanagers is teruggebracht van vijf naar drie). Vervolgens is in de eerste helft van 2022 de fijnstructuur (=opbouw per afdeling) van de afdelingen Bedrijfsvoering & Control (B&C) en Re-integratie, Participatie & Inkomen (RPI) afgerond en geïmplementeerd.

De fijnstructuur van de afdeling Leren & Werken (L&W; de samenvoeging van WML Facilitair en het voormalige Werkbedrijf) is inmiddels ook afgerond en zal voor advies in het eerste kwartaal van 2023 worden voorgelegd aan de OR waarna implementatie kan plaatsvinden. De reden waarom dit later is gerealiseerd dan voor de afdelingen B&C en RPI is tweeledig. Enerzijds omdat dit een complexere samenvoeging was waarbij alle PMC's onder één leiding zijn gebracht en anderzijds omdat het management van deze afdeling niet stabiel is geweest. Direct gevolg hiervan is dat de financiële gevolgen van de fijnstructuur van L&W nog niet bekend waren toen de primitieve begroting 2023 werd opgesteld en vastgesteld (eerste helft 2022).

Het voorliggende voorstel verdient een nadere toelichting met name voor wat betreft de noodzakelijk geachte aanpassing binnen de afdeling L&W.

Zoals gesteld zijn hierin alle PMC's opgenomen (Groen, Schoonmaak, Kringloop, Catering, Verpakken & Assembleren en de Werkpool). Ook het bedrijfsbureau is onder gebracht bij L&W. Dat impliceert ook dat dit de afdeling is waarin nagenoeg al onze gesubsidieerde medewerkers werkzaam zijn. In de afgelopen jaren zijn met name bij L&W vacatures niet altijd ingevuld geweest, zijn functies zelfs vervallen en ervaren krachten 'verloren' gegaan. Er is sprake geweest van een kaalslag op het gebied

van de aansturende functies die noodzakelijk zijn om de kwetsbare doelgroep succesvol te begeleiden. Waarbij de complexiteit van de problematiek bij medewerkers alleen maar is toegenomen. Daarnaast is onvoldoende geïnvesteerd in de mensen die er wel nog waren.

Ook een 'verkeerde' manier van begroten (niet op formatie maar op bezetting) heeft ertoe geleid dat we formatieplaatsen 'kwijtgeraakt' zijn die wel nodig zijn. Dat speelt met name op het bedrijfsbureau.

Daarnaast heeft Baanbrekers relatief veel (kwalitatief betere) SW-ers op sleutelposities (gehad). Deze vertrekken successievelijk vanwege natuurlijk verloop en moeten dus vervangen worden door reguliere, duurdere arbeidskrachten. Dit omdat deze sleutelposities niet geschrapt noch on-bemenst kunnen blijven. Ook is het zo dat zowel de nieuwe instroom vanuit de Participatiewet als de vergrijzende SW-doelgroep steeds meer begeleiding nodig heeft en zijn deze medewerkers minder productief (lagere toegevoegde waarde).

We hebben in het verleden op een aantal indirecte vooral administratieve werkplekken mensen uit de doelgroep geplaatst die niet meer in staat blijken te zijn te leveren wat er nu gevraagd wordt (o.a. vanwege digitalisering en de snelheid van handelen die gevraagd wordt). Dit gaat ten koste van de interne en externe dienstverlening. Ook hier sturen we nu op bij.

Uiteraard blijven wij ernaar streven om ook binnen onze eigen organisatie, waar mogelijk, ruimte te blijven bieden aan mensen uit de doelgroep. Hierin hebben wij een voorbeeldfunctie naar andere organisaties. Om dit succesvol te realiseren passen wij o.a. jobcarving toe. Het mag duidelijk zijn dat dit gevolgen heeft voor ons formatieplaatsenplan. De steeds verdergaande digitalisering heeft ook effect op het reguliere personeel. Op sommige plekken zijn licht administratieve functies komen te vervallen, maar zijn er zwaardere functies voor in de plaats gekomen. Dit zorgt ervoor dat de personele kosten op sommige plekken, bij een op het oog gelijkblijvende formatie, toenemen.

Ondanks dat het hier bedrijfsvoeringsaspecten betreft, is er toch voor gekozen op hoofdlijnen inzicht te geven in het aantal fte dat voor de aansturing en begeleiding binnen L&W beschikbaar was ten tijde van vaststelling van de koers en hoe dit er uitziet na besluitvorming conform het voorliggende advies.

Per 1 januari 2019 was er binnen L&W 60,6 fte aan begeleidend personeel, waarvan 16,2 fte uit de doelgroep SW kwam. Daarnaast was in totaal ook nog 59,3 fte (regulier) in dienst met een uitvoerende functie (denk aan bijvoorbeeld hoveniers en schoonmakers). Met de invoering van de koers is bewust gekozen om het werk dat niet geschikt is voor de doelgroep af te stoten, daarin zijn we de laatste jaren geslaagd. Dit heeft met name effect gehad op het aantal fte (regulier) uitvoerend personeel. In vier jaar tijd is daar een afname van 34,4 fte (van 59,3 fte naar 24,9 fte) te zien. In de meeste gevallen zijn de medewerkers overgedragen aan/vertrokken naar een private marktpartij.

Zoals gezegd hebben we, als gevolg van de invoering van de Participatiewet, steeds minder kwalitatief betere SW-medewerkers tot onze beschikking die werkzaam waren op sleutelposities binnen onze organisatie. Deze medewerkers zijn de afgelopen jaren niet of nauwelijks vervangen. Dit is terug te zien in de daling van 16,2 fte begin 2019 naar 2,5 fte begin 2023.

Om onze koers succesvol te kunnen vervolgen en onze infrastructuur in stand te kunnen houden, moeten we nu inzetten op het verbeteren van de kwaliteit en het verzorgen van voldoende begeleidend personeel voor de kwetsbare doelgroep. De voorgestelde uitbreiding van 5,7 fte is nog steeds relatief weinig ten opzichte van de vermindering in leiding tussen 2019 en 2023 (verschil 2019 – 2023 = 17,4 fte -> daarvan wordt nu 5,7 ingevuld). Omdat medewerkers uit de doelgroep niet meer geschikt zijn voor dit soort functies, worden zij vervangen worden door 'duurdere' reguliere medewerkers.

Leren & Werken (voorheen: Werkbedrijf | WML Facilitair | Werkpool)

Stand 1-1-2019 (fte)		Stand 1-1-2023 (fte)		fijnstructuur L&W	Begroting '23
[regulier] begeleidend personeel	44,4	[regulier] begeleidend personeel	40,7	> + 5,7 fte >	46,4
[SW] begeleidend personeel	16,2	[SW] begeleidend personeel	2,5		2,5
Totaal - begeleidend personeel	60,6	Totaal - begeleidend personeel	43,2		48,9
[regulier] uitvoerend personeel	59,3	[regulier] uitvoerend personeel	24,9		24,9
Werkzaam voor:		Werkzaam voor:			
[SW] doelgroep uitvoerend	420,5	[SW] doelgroep uitvoerend	318,8		318,8
[P-wet] doelgroep uitvoerend	60,4	[P-wet] doelgroep uitvoerend	69,9		69,9
Totaal - doelgroep uitvoerend	480,9	Totaal - doelgroep uitvoerend	388,6		388,6

Na afronding van de implementatie van de fijnstructuur binnen L&W rest nog het functiewaarderingssysteem (HR21). Dit traject loopt momenteel onder begeleiding van een externe partij. Indien dit traject tot een andere inschaling van functies leidt, dan zal dit bij de eerst mogelijke bijstelling worden meegenomen.