



gemeente
Haarlemmermeer

De leden van de gemeenteraad van Haarlemmermeer

Postbus 250
2130 AG Hoofddorp

Bezoekadres:
Taurusavenue 100
Hoofddorp
Telefoon 0900 1852
Faxnummer 023 563 95 50

Verzenddatum

19 JAN. 2023

Cluster Human Resource Management
Contactpersoon de heer L.H.M. van Elk
Telefoon 0900 1852
Uw brief 23 november 2022
Ons kenmerk 7078339
Bijlage(n) Geen
Onderwerp Beantwoording schriftelijke vragen van de fractie van GroenLinks over gemeentelijke organisatie

Geachte heer, mevrouw,

Op 23 november 2022 ontvingen wij schriftelijke vragen van de fractie van GroenLinks over gemeentelijke organisatie
Onderstaand treft u de beantwoording aan.

Vraag 1

Uit onderzoek van Vensters voor Bedrijfsvoering, ook beschreven in Binnenlands Bestuur op 11 november blijkt dat de Personele lasten per inwoner in gemeenten gemiddeld zijn gestegen van 533 euro in 2018 naar 634 euro in 2021. Zijn deze cijfers ook specifiek voor Haarlemmermeer te geven?

Antwoord:

In 2018 en 2020 hebben wij deelgenomen aan 'Vensters voor Bedrijfsvoering'. Bij deze onderzoeken zijn niet de 'Personele lasten per inwoner' gebruikt maar 'Apparaatskosten per inwoner'. De apparaatskosten beslaan niet alleen de personele lasten maar ook alle andere noodzakelijke kosten voor het inzetten van personeel: denk hierbij aan huisvesting, ICT-kosten en facilitaire kosten. Wij denken dat dit een betere en bredere duiding geeft dan uitsluitend de personele lasten.

De apparaatskosten van Haarlemmermeer zijn in:

2018: € 710

2020: € 712

Bij 'Vensters voor Bedrijfsvoering' worden de apparaatskosten van Haarlemmermeer vergeleken met referentiegemeenten (100.000 + gemeenten, exclusief G4). In 2020 zag die vergelijking er als volgt uit:



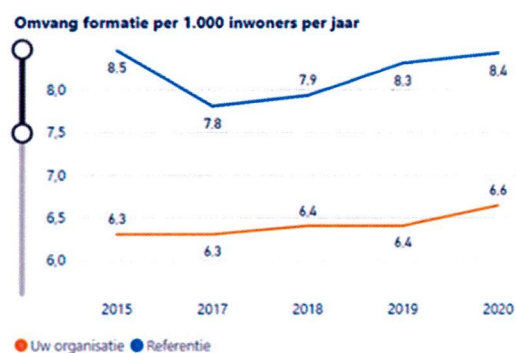
(Bron: Vensters voor Bedrijfsvoering 2018, 2020)

Vraag 2

Ook blijkt hier dat het gemiddelde aantal gemeenteambtenaren per 1.000 inwoners flink is gestegen. Is dat ook voor Haarlemmermeer specifiek aan te geven, in een overzicht van de afgelopen 5 jaar?

Antwoord:

De omvang van onze formatie per 1.000 inwoners in 2021 is 6,7 fte. De omvang van onze formatie per 1.000 inwoners gemeente Haarlemmermeer in vergelijking tot haar referentiegemeenten (100.000 + gemeenten, exclusief G4) voor de jaren 2015-2020:



(Bron: Vensters voor Bedrijfsvoering 2020; Cognos HR kengetallen)

Hieruit blijkt dat de formatie binnen Haarlemmermeer in vergelijking tot de referentiegemeenten een lage formatie kent en geen forse stijging heeft gekend.

Vraag 3

Welke taken zijn er de afgelopen 2 jaar bij de gemeenten bijgekomen die een dergelijk grote uitbreiding rechtvaardigen als nu wordt voorgesteld?

Antwoord:

De rechtvaardiging of legitimiteit van de uitbreiding is wat ons betreft gelegen in de adviesrapporten van bureau Berenschot van 2018 en 2022. Hierin zijn de (voorziene) fricties in beeld gebracht gekoppeld aan de gemeentelijke taken, opgaven en ontwikkelingen. De aanwezige fricties zijn ontstaan omdat de organisatie sinds de beginjaren van 2000 niet voldoende is meegegroeid met de groei van de gemeente. Deze fricties uiten zich al sinds meerdere jaren in een te hoge druk op de organisatie: ofwel een te hoge ervaren werkdruk dat zijn effecten heeft in ziekteverzuim en een te hoge herstelbehoefte (gezondheid en vitaliteit). Het gevolg is ook dat er een vertraging optreedt in werkzaamheden.

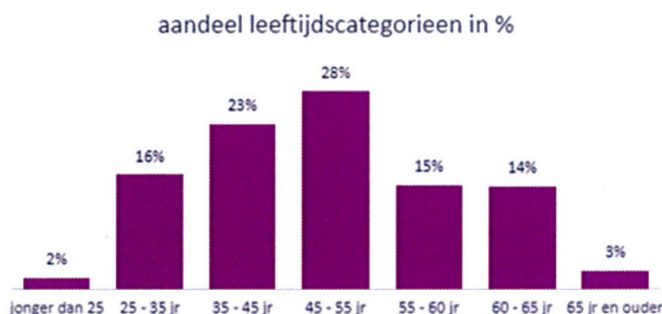
Deze symptomen vormden de aanleiding om bureau Berenschot te vragen om de fricties en organisatiedruk in beeld te brengen en daarbij te adviseren. De kern van het advies, zowel in 2018 als 2022, was dat er forse structurele investeringen nodig zijn v.w.b. de ambtelijke capaciteit om tot een 'fitte' organisatie te (kunnen) komen. Die ruimte wordt nu geboden.

Vraag 4

Is inzicht te geven in de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand van de gemeente Haarlemmermeer? Hoeveel mensen worden verwacht binnen nu en 2030 de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken?

Antwoord:

De huidige leeftijdsopbouw (november 2022) binnen de gemeente Haarlemmermeer ziet er als volgt uit:



Uitgaande van het huidige personeelsbestand bereiken de volgende aantallen medewerkers per jaar (t/m 2030) de AOW-gerechtigde leeftijd:



(Bron: Cognos HR Kengetallen)

Vraag 5

Gemeenten kennen een toegestane formatie en een werkelijke bezetting, begrijpen wij. Hoe is die verhouding in Haarlemmermeer?

Antwoord:

Onze bezettingsgraad was in 2021: 100,4% (formatie in fte: 1.062,49; bezetting in fte: 1.066,88). Dit is ook een bewuste keuze geweest om in te zetten op tijdelijke en vaste contracten voor medewerkers in plaats van (duurdere) externe inhuur.

(Bron: Cognos HR Kengetallen)

Vraag 6

Is een benchmark te geven met vergelijkbare gemeenten, en gemeenten in de nabije omgeving? Zo ja, dan ontvangen wij die graag voor aanvang van de sessie.

Antwoord:

Tot op heden wordt er ten behoeve van benchmarking gebruik gemaakt van Vensters voor Bedrijfsvoering (VNG) en ook van de Personeelsmonitor Gemeenten (A&O fonds Gemeenten). Hierbij wordt de gemeente vergeleken met de beschikbare referentiegemeenten (100.000 +, excl. G4). De bedoeling is dat Haarlemmermeer in 2023 weer meedoet aan de Benchmark Vensters voor Bedrijfsvoering. Indien de rapportage hiervoor beschikbaar is dan zullen we deze beschikbaar stellen.

Vraag 7

Is inzicht te geven in het verloop (instroom/doorstroom/uitstroom) de afgelopen jaren? Hoe verhoudt zich dat tot andere, vergelijkbare gemeenten? Bij andere gemeentes blijkt de uitstroom vooral voor te komen bij jongere groepen. Kunt u hier ook inzicht in geven?

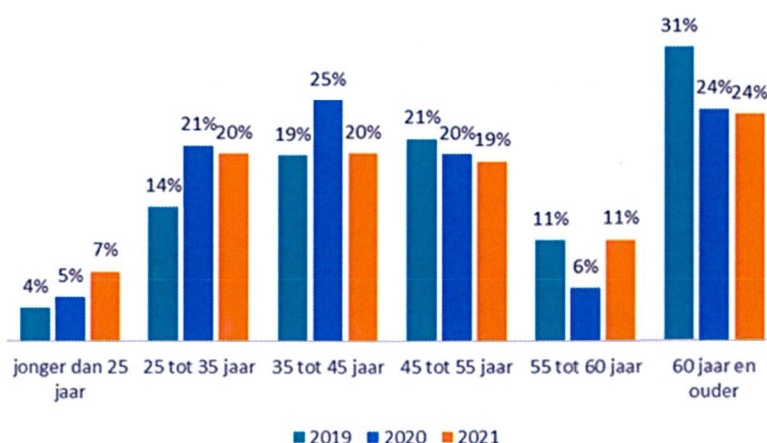
Antwoord:

Hieronder worden de in- en uitstroomcijfers voor de gemeente Haarlemmermeer alsmede de cijfers voor de referentiegemeenten (100.000 +, excl. G4) weergegeven over de periode 2018 t/m 2021.

	instroom		uitstroom	
	HLMR	referentie-gemeenten	HLMR	referentie-gemeenten
2018	19,2%	11,3%	11,1%	7,7%
2019	21,9%	11,6%	11,5%	8,2%
2020	14,6%	13,0%	10,4%	8,7%
2021	15,7%	12,2%	11,5%	8,3%
2022 (Q3)	11,9%		10,4%	

De verdeling naar leeftijdsklasse t.a.v. de uitstroom in de Haarlemmermeer laat de volgende verdeling zien:

Uitstroom naar leeftijdsklasse, 2019-2021



Onze uitstroom zit niet specifiek bij de jongere groepen. Redenen die worden aangegeven (exitgesprekken) zijn inhoudelijke redenen (b.v. interessante opgaven, stap kunnen maken), en ook persoonlijke redenen (b.v. dichterbij huis). De huidige stand van zaken is dat we als werkgever nog steeds in staat om kwalitatief goede mensen te werven en daarnaast is een van onze speerpunten in ons personeelsbeleid voor de komende jaren dat we nadrukkelijk inzetten op het behoud van medewerkers (binden en boeien). Ook proberen we medewerkers die de AOW-leeftijd hebben bereikt in sommige situaties langer aan ons te binden.

(Bron: Sociaal Jaarverslag 2018-2021, ADP)

Vraag 8

Biedt onze gemeente zijn personeelsgegevens aan het A&O-fonds aan, voor de Personeelsmonitor Gemeenten? Het gaat hier om kengetallen over bijvoorbeeld ziekteverzuim, personeelsopbouw, externe inhuur, opleiding en ontwikkeling? En kunt u die cijfers dan ook met ons delen?

Antwoord:

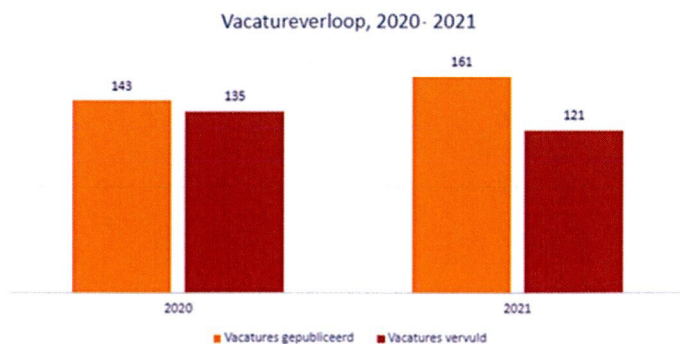
Ja, we delen deze gegevens met het A&O fonds. De gegevens zijn ook opgenomen in de sociaal jaarverslagen van de gemeente. De intentie is ons Sociaal Jaarverslag beschikbaar te hebben bij de bespreking van de Jaarstukken.

Vraag 9

Kunt u inzicht geven in het vacatureverloop de afgelopen jaren? Hoeveel vacatures ontstaan er per kwartaal, hoeveel worden er ingevuld? Hoeveel van de vacatures worden gecategoriseerd als 'moeilijk invulbaar'?

Antwoord:

Er wordt steeds meer geregistreerd rondom de invulling van de vacatures. Als we terugkijken naar het verleden dan ziet het vacatureverloop van de afgelopen jaren er als volgt uit. De moeilijk vervulbare vacatures worden sinds dit jaar bijgehouden en hierover kunnen we nu dus nog geen cijfers geven.



(Bron: WerkenbijHaarlemmeer)

Vraag 10

In de gemeente Den Haag is de visie op de organisatie, onder de noemer Modern Werkgeverschap

(https://denhaag.raadsinformatie.nl/document/10373318/1/RIS309090_Bijlage_Strategisch_Personeelsbeleid_Modern_Werkgeverschap) aan de Raad aangeboden. In Haarlem is eerder dit jaar het Strategisch Personeelsbeleid 2022-2027 (<https://gemeentebestuur.haarlem.nl/bestuurlijke-stukken/20220056077-2-Bijlage-1-Strategisch-personeelsbeleid.pdf>) vastgesteld. Is het college voornemens ook een soortgelijke visie op te stellen en aan de raad aan te bieden, waarin in elk geval de opgaves voor de komende jaren staan, net als de belangrijkste kengetallen en de visie van het college hierop?

Antwoord:

Zoals in de informatieve bijeenkomst van 27 oktober 2022 met u gedeeld, heeft de gemeentesecretaris een organisatie-ontwikkelopdracht gekregen van het college van B&W met als centrale visie "Toekomstbestendig groeien". In deze opdracht zijn vier deelopdrachten opgenomen (zie afbeelding hieronder voor een samenvatting):



Graag informeert het college u periodiek middels informatieve sessies over de visie op de organisatie(ontwikkeling) en de stappen die hierin worden gezet. Ons voorstel is om de volgende informatieve sessie te plannen aan het einde van Q3.

Wij zijn er van overtuigd dat de raad op deze wijze het beste wordt geïnformeerd over de stand van zaken en in staat wordt gesteld om op basis daarvan haar kaderstellende en controlerende taak uit te voeren.

Vraag 11

Hoe prioriteert het college ambities bij een tekort aan personeel en hoe wordt de raad daarin in meegenomen? Bijvoorbeeld bij het prioriteren van investeringen: in praktijk krijgt wethouder de keus of project X of project Y, voor beide is budget beschikbaar, maar geen capaciteit. Hoe vindt dan de afweging plaats?

Antwoord:

De afwegingen voor de inzet van personeel op de verschillende opgaven is voorbehouden aan de directie. De (her)prioritering van opgaven/realisatie van doelen wordt afgestemd met betreffende wethouders en in het college die hierop verantwoording aflegt aan de Raad bij de bespreking van de VJR, NJR en Begroting.

Vraag 12

Bij de gemeenten ging vorig jaar 16,5 % van de personeelsuitgaven naar externe inhuur, een procentpunt meer dan in 2020, meldt de Personeelsmonitor A&O Fonds Gemeenten. Wat is de visie van het college voor de inhuur van externe krachten wanneer vacatures niet ingevuld kunnen worden? (En hoe past dit in het budgetrecht van de raad?)

Antwoord:

Het streven van de organisatie is een zo optimaal mogelijk bezetting van vaste/tijdelijke formatie en een zo laag mogelijk percentage inhuur (zie ook onze bezettingsgraad bij het antwoord op vraag 5). Dat is altijd al ons streven geweest, echter is er sprake van zeer specifieke expertise/kennis/kunde die soms nodig is waarbij tijdelijke/vaste contracten geen optie is vanwege een zeer krappe arbeidsmarkt (schaarste) en inhuur noodzakelijk is om de gewenste doelstelling te halen dan wel te voldoen aan de wettelijke eisen/wet- en regelgeving. Een deel van de beschikbare formatieve ruimte wordt ingezet als dekking voor inhuur op vacatures waarbij de invulling (nog) niet lukt.

Wij verwachten u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

burgemeester en wethouders van de gemeente Haarlemmermeer,
de secretaris,

Michiel Ruis

de burgemeester,

Marianne Schuurmans-Wijdeven