

Aan de fractie van de VVD

uw brief van 17 februari 2021	uw kenmerk	ons kenmerk U21-120437	datum 16 maart 2021
behandeld door	doorkiesnummer 0320 - 278176	bijlagen 2	dossiernummer
onderwerp Beantwoording vragen fractie VVD inzake formatie en loongebouw			pr-nummer

Geachte fractie,

Hierbij ontvangt u de antwoorden op uw vragen betreffende formatie en loongebouw. Hieronder wordt uw vraag herhaald. Daarna volgt een antwoord, waarbij na een algemene inleiding samenhangende vragen samenhangend zijn beantwoord.

Vraag:

De fractie van de VVD verzoekt het college het volgende te verstrekken aangaande de formatie-(planning), inleen, en actieve invulling van het salarisgebouw:

- a. Het overzicht van de formatie-(planning) 2019 en de realisatie ultimo 2019, waarin ten minste meegenomen de verdeling van het aantal fte per afdeling en taakveld, onderverdeeld in de vigerende loonschalen.*
- b. Het overzicht van de formatie-(planning) 2020 en realisatie ultimo 2020, waarin ten minste meegenomen de verdeling van het aantal fte per afdeling en taakveld, onderverdeeld in de vigerende loonschalen.*
- c. Het formatieplan 2021, waarin ten minste meegenomen de verdeling van het aantal fte per afdeling en taakveld, onderverdeeld in de vigerende loonschalen.*
- d. Het overzicht van de daadwerkelijk extern ingeleende medewerkers (inclusief projecten en aangenomen werk) waarin ten minste meegenomen de verdeling van het aantal fte per afdeling en taakveld, onderverdeeld in de vigerende loonschalen, per 30-06-2019 en ultimo 2019.*
- e. Het overzicht van de daadwerkelijk extern ingeleende medewerkers (inclusief projecten en aangenomen werk) waarin ten minste meegenomen de verdeling van het aantal fte per afdeling en taakveld, onderverdeeld in de vigerende loonschalen, per 30-06-2020 en ultimo 2020.*
- f. Zijn er over de jaren 2018, 2019 en 2020 regulier functionerings- en beoordelings- gesprekken gevoerd? Zo ja, welk percentage van het personeel heeft respectievelijk een functioneringsgesprek gehad en welk percentage (ook) een beoordelingsgesprek? Zo nee, waarom niet?*

- g. Zijn deze gesprekken ook schriftelijk vastgelegd en zijn de verslagen voor de medewerkers inzichtelijk? Zo nee, waarom niet?

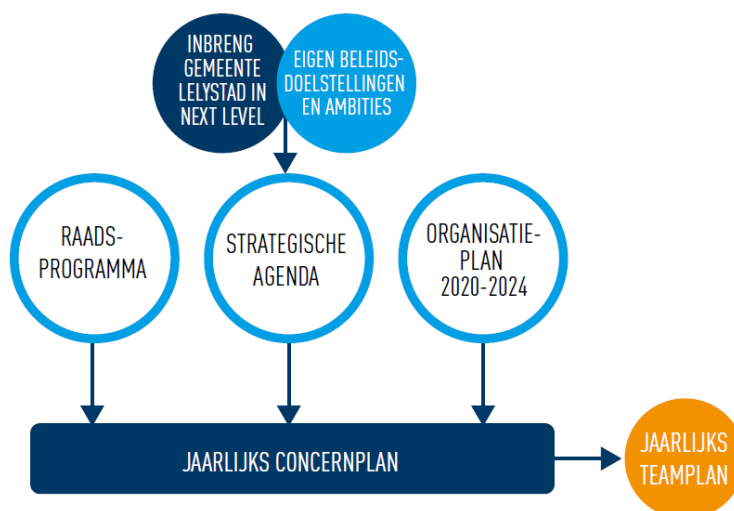
Toelichting vraag:

Al enige tijd is er een lopende vraag over de formatie. Meerdere keren is hierom gevraagd. De planning en verwachting aangaande de efficiency zijn diverse keren ter discussie geweest. Daarbij is er tevens onduidelijkheid over het gevoerde beleid op performance management, waaronder de functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken, loopbaanontwikkeling en scholing, waar iedere medewerker naast plichten ook rechten heeft. Wij zien veel vacatures in de media voorbij komen, echter de formatieplanning en realisatie zijn tot nu toe diffuus. Bij de laatste kadernota is hierom een amendement aangepast. Het ligt in de verwachting dat de efficiency inmiddels is toegenomen en de factor inhuur sterk is verminderd. Inzage in formatie-(planning) en realisatie zijn daarbij evident.

Beantwoording:

Algemene inleiding

De organisatie van de gemeente Lelystad is in ontwikkeling. Uit het rapport van de visitatiecommissie (2019) bleek onder meer dat de verbinding tussen de grote opgaven voor de stad en activiteiten in de organisatie onvoldoende is verankerd en geborgd. Om die reden heeft de algemeen directeur in opdracht van het College een koerswijziging ingezet. Het met College besproken genomen besluit om de topstructuur aan te passen (medio 2020) past hierin. Deze structuur maakt dat in hogere mate effectief en efficiënt bijgedragen kan worden aan de realisatie van gestelde doelen en gewenste ambities en ook bijdraagt aan de bezuinigingsopgave. Daarnaast is gewerkt aan een meer gestructureerde koppeling tussen de opgaven en de uitvoering.



In bovenstaande figuur is de verbeterde samenhang tussen de diverse plannen weergegeven. Hierin beschrijft het concernplan welke inhoudelijke opgaven centraal staan en gaat het organisatieplan in op “hoe” de organisatie moet ontwikkelen om bij te dragen aan het realiseren van de doelen van de stad. De in het concernplan opgenomen opgaven komen voort uit onze strategische agenda en het raadsprogramma en zijn dus ook in lijn met Lelystad Next Level. De opgaven zijn altijd complex, meerjarig en groter dan één team. In het organisatieplan staat concreet beschreven hoe we samenwerken en waar we als organisatie willen staan in 2024. Kern van dit organisatieplan is dat we willen behouden wat goed gaat en dat er een aantal aspecten zijn waarin de organisatie wil ontwikkelen. Zo is door de herijking tussen de “business” en de bedrijfsvoering ingezet om als organisatie resultaatgerichter en pro-actiever te zijn en proberen we verder en slimmer vooruit te kijken, duidelijker te prioriteren en zakelijker te zijn.

Ook in deze context meten we serieus het welbevinden van onze medewerkers. Hoewel de druk op medewerkers toeneemt en de verwachtingen maken dat anders werken noodzakelijk is, blijkt uit de metingen dat het ziekteverzuimpercentage (ondanks Corona) ook in 2020 laag is en ten opzichte van

2019 nog zelfs iets is gedaald (5,17% tov 5,41%). En komen uit de medewerker tevredenheidsonderzoeken geen signalen die maken dat de aanpak gewijzigd moet worden. De aandacht en sturing die er dagdagelijks voor het personeel is, is niet te vangen in een getal.

Het plan voor 2021

Er ligt een bezuinigingsopgave voor onze organisatie. In plaats van te schaven, kiezen we ervoor 2021 te benutten om een krachtige visie op onze bedrijfsvoering op te stellen, die uitgaat van de maximale bijdrage van de bedrijfsvoering aan onze strategie voor de stad. Langs die lijnen beslissen we vervolgens waar we extra in gaan investeren en waar we minder van gaan doen. Bedrijfsvoering is integraal onderdeel van elk team en dat moet zo blijven. De vraag is hoe elk team haar eigen bedrijfsvoering op orde houdt en hoe de bedrijfsvoeringsteams daarbij nadrukkelijker, sneller en beter adviseren. In 2021 gaan we werken met een SPP op organisatie, management- en teamniveau. Daarin willen we kritisch kijken naar wat alle teams doen – ook de business – en heroverwegen of we alles moeten blijven doen wat we nu doen, omdat we ook nieuwe kansen voor onze stad willen pakken in de komende jaren en daar flexibel op willen kunnen inspelen. Concreet zal in 2021 vorm worden gegeven aan de start van het SPP, waarbij met iedere medewerker minimaal 1x per jaar het goede gesprek wordt aangegaan en er zicht is op ontwikkelingen en de bezetting op de daaraan gerelateerde cruciale functies.

Daar waar we zien dat we kwetsbaar zijn, bijvoorbeeld door een pitters en hierdoor niet kunnen leveren of er te veel inhuur is in plaats van eigen personeel, zal, om kennis in huis te houden en daarmee te borgen dat de kwaliteit geleverd kan blijven worden, zoveel mogelijk gekozen worden voor structurele oplossingen.

Samenvattend kan gezegd worden dat de organisatie er alles aan gelegen is om zo adequaat mogelijk de uitdagingen het hoofd te bieden. Hierin volgen we op wat is besloten in de raad en trachten we maximaal tegemoet te komen aan de wens om zo min mogelijk diensten af te schalen. Met het nog beter in lijn brengen van de business op de gevraagde prestaties en de daarvoor benodigde kanttelingen in uitvoering word ingezet op een kwalitatief hoogwaardige organisatie. Het SPP dient om de toekomstige organisatie zowel in kwantitatieve als kwalitatieve te kunnen beschrijven waardoor keuzes die gemaakt moeten worden helder zijn.

De ontwikkeling die de organisatie door maakt in kwalitatieve zin, valt niet op te maken uit kwantitatieve gegevens. Daarom dienen de hieronder gepresenteerde gegevens niet los gezien te worden van de andere ontwikkelingen in de organisatie.

Vragen VVD:

Hieronder zal de informatie waarom is verzocht geclusterd worden gegeven. Wij willen u open en transparant van uw antwoorden voorzien. Daarbij dient wel het volgende opgemerkt te worden: een deel van de gevraagde informatie is dermate gedetailleerd dat het tot personen te herleiden is. Ook is sommige informatie kwantitatief niet beschikbaar omdat hier in het verleden niet op gestuurd is en daarmee ook geen registratie nodig was. Om deze reden zullen de gestelde vragen deels beantwoord kunnen worden of in een andere vorm. Een deel van deze informatie komt in de toekomst wel weer beschikbaar, bijvoorbeeld als het gaat om het aantal gevoerde gesprekken.

a. b. en c. Het overzicht van de formatie-(planning) 2019, 2020, 2021 en de realisatie ultimo 2019, 2020 en 2021 waarin ten minste meegenomen de verdeling van het aantal fte per afdeling en taakveld, onderverdeeld in de vigerende loonschalen.

Omwille van de leesbaarheid wordt deze informatie verstrekt in twee delen:

1. Het verloop van de totale formatie en bezetting van eigen personeel per werkveld op de verschillende momenten in het jaar over de jaren 2019, 2020 en 2021.
2. De bezetting en eventuele over of onderbezetting van eigen personeel per loonschaal per werkveld¹ over de jaren 2019, 2020 en 2021.

Voor de onderliggende informatie of verbijzondering wordt verwezen naar bijlage 1.

Ad 1.

¹ Werkvelden zijn samengesteld uit verschillende taakvelden. Zie ook tabel 2 in Bijlage 1 voor een overzicht hiervan.

In tabel 1 wordt de totale formatie en bezetting van medewerkers in dienst bij Gemeente Lelystad, verdeeld over de werkvelden weergegeven.

Hierbij wordt opgemerkt dat de Griffie, Rekenkamer en Ondernemingsraad buiten de verdeling naar werkveld is gelaten en is opgenomen als aparte groep te weten "overig".

Een van de manieren om de inhuur terug te dringen is het creëren van een groep trainees begeleid door een aantal vaste medewerkers (profpool). Hoewel deze groep als gevolg van interne stuurbehoefte is opgenomen als formatie staan hier geen middelen in de begroting voor geraamd.

Deze totale groep wordt ingezet op basis van behoefte binnen de diverse werkvelden gedurende het uitvoeringsjaar en ook daaruit gefinancierd. Derhalve is deze buiten de verdeling per werkveld gehouden en hieronder als NTB weergegeven.

Tabel 1 Formatie en bezetting eigen personeel op peildata

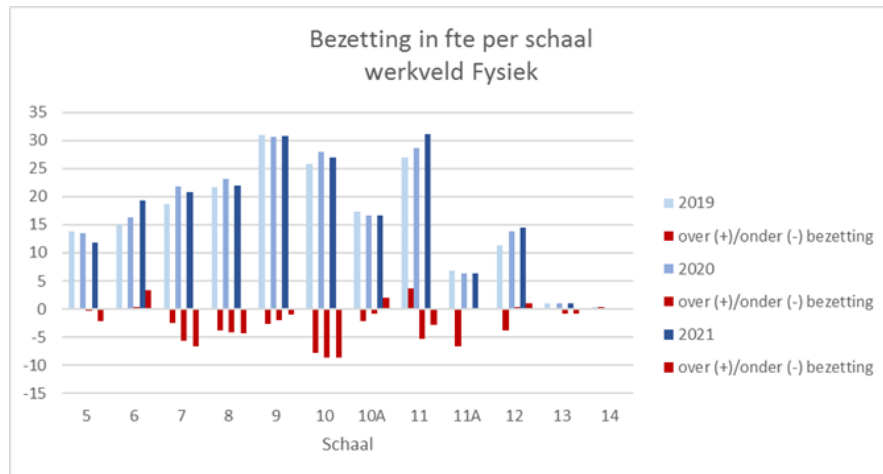
Werkveld	formatie	2019				formatie	2020				2021	
		jan	jul	dec			jan	jul	dec		formatie	jan
Fysiek	214,93	185,42	190,47	193,38		227,12	197,61	202,49	198,96		221,29	201,45
Sociaal	182,98	172,19	171,23	171,47		185,86	176,94	177,74	181,90		183,74	183,90
Strategie en Ontwikkeling	204,75	187,40	197,64	190,92		197,10	182,52	179,68	182,89		196,28	181,90
NTB	-	4,00	2,89	3,89		-	3,00	5,00	5,00		7,00	5,00
overig	6,92	8,81	8,81	12,70		8,13	8,70	8,59	8,70		8,13	8,59
Eindtotaal	609,58	557,82	571,04	572,36		618,21	568,77	573,50	577,45		616,44	580,84

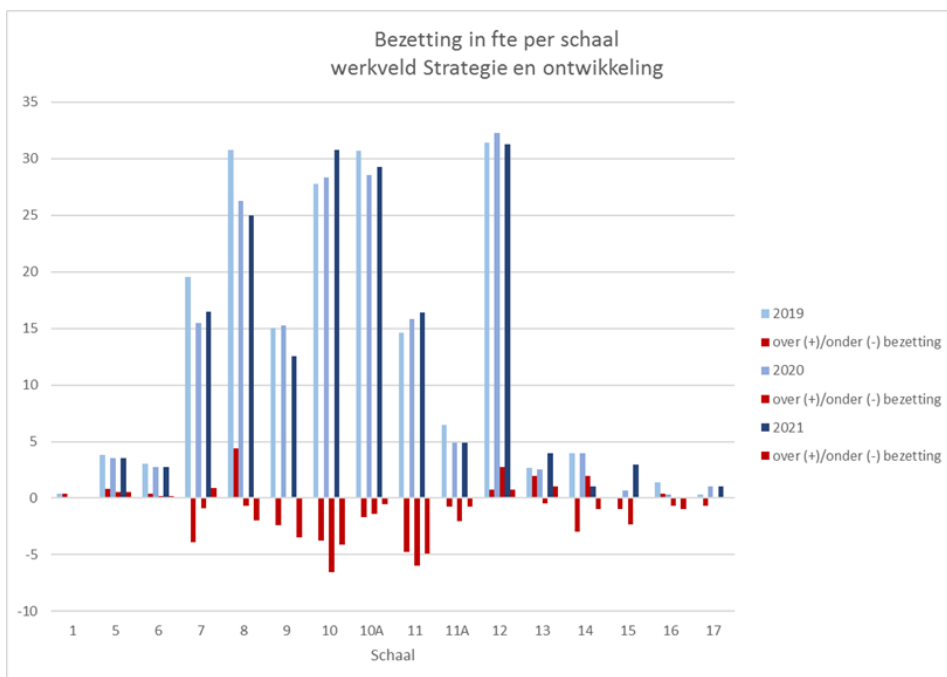
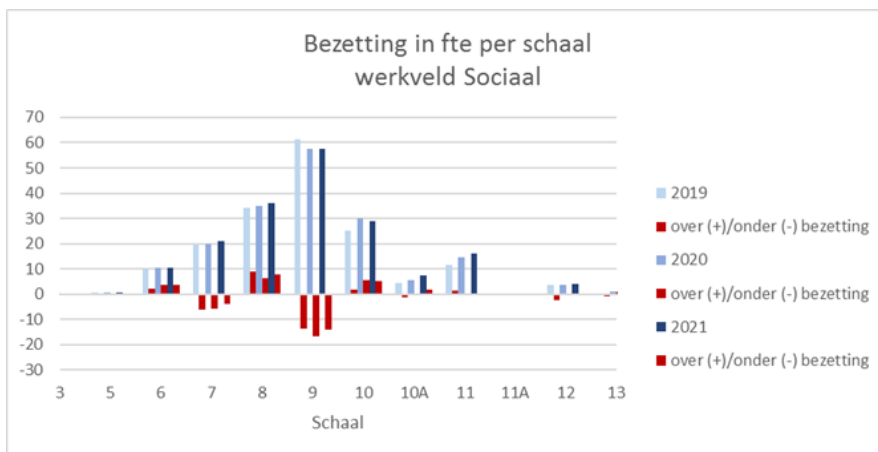
In verband met de hoeveelheid is ervoor gekozen deze informatie in totalen weer te geven. Voor het inzicht in de onderliggende informatie voor wat betreft de bezetting van eigen personeel per taakveld wordt verwezen naar bijlage 1.

Ad 2

De verdeling van de bezetting per werkveld per loonschaal van eigen medewerkers over de jaren 2019, 2020 en 2021.

Hieronder ziet u een grafische weergave. Dezelfde informatie is in bijlage 1, Ad 2 in tabelvorm opgenomen.

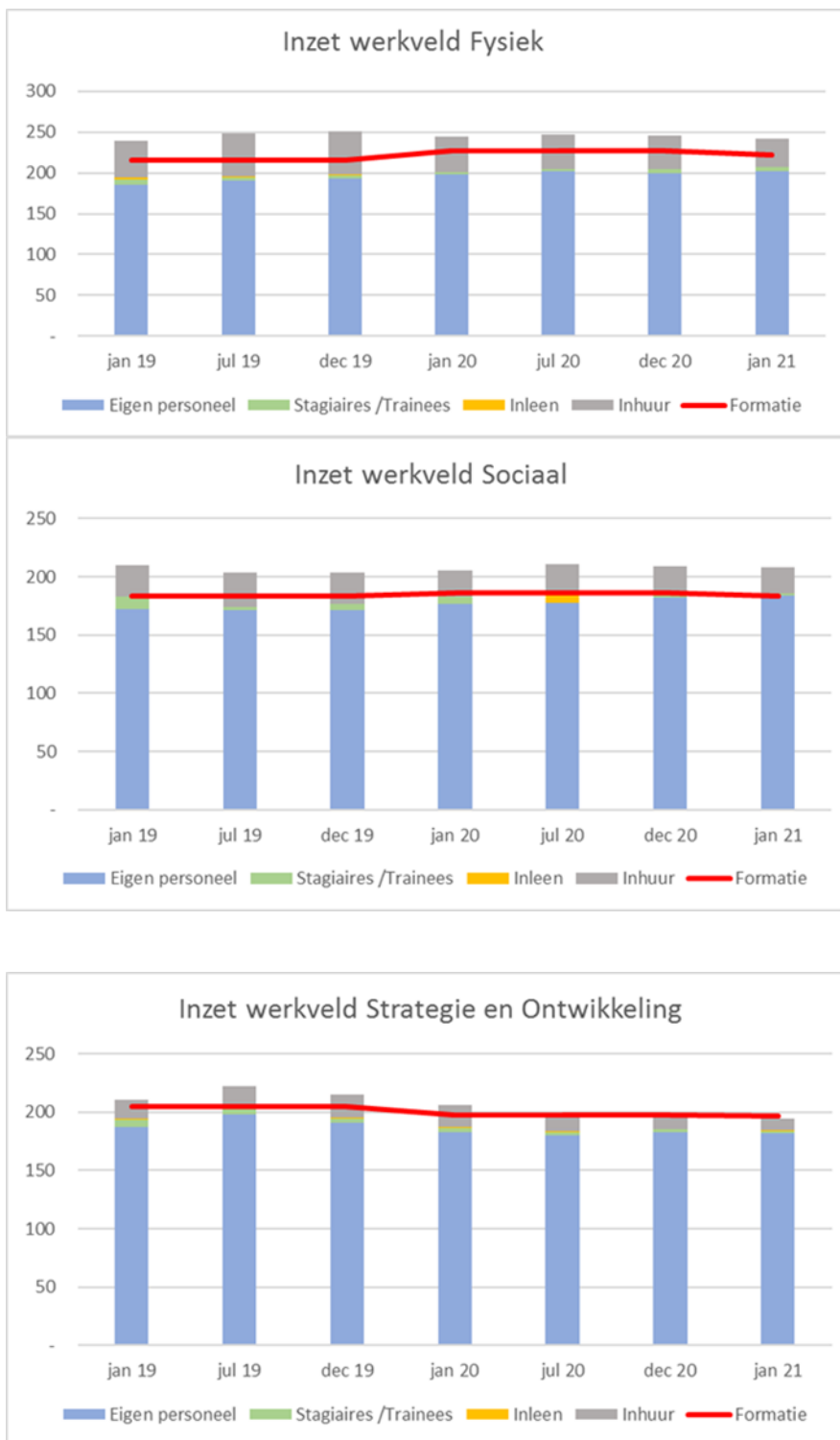




d. en e. Het overzicht van de daadwerkelijk extern ingeleende medewerkers (inclusief projecten en aangenomen werk) waarin ten minste meegenomen de verdeling van het aantal fte per afdeling en taakveld, onderverdeeld in de vigerende loonschalen, per 30-06-2019 en ultimo 2019 en per 30-06-2020 en ultimo 2020.

Er worden meerdere manieren van capaciteit ingezet om de in de begroting aangegeven prestaties te kunnen leveren. Inhuur is hier een van. Hieronder treft u de verdeling van de geleverde inzet ten opzichte van de formatie per werkveld. Ook hier wordt de grafische weergave getoond. De tabelvorm van dezelfde informatie is te vinden in bijlage 2.

Voor inhuur wordt een uurtarief vastgelegd. Omdat deze niet uniform zijn samengesteld is het niet mogelijk deze om te rekenen naar schaal.



*De gepresenteerde omvang is exclusief de inzet vanuit Griffie, Rekenkamer en Ondernemingsraad.

f. Zijn er over de jaren 2018, 2019 en 2020 regulier functionerings- en beoordelingsgesprekken gevoerd? Zo ja, welk percentage van het personeel heeft respectievelijk een functioneringsgesprek gehad en welk percentage (ook) een beoordelingsgesprek? Zo nee, waarom niet?

Het is niet mogelijk de data te presenteren van de gehouden functionering- of beoordelingsgesprekken. Deze worden sinds 2015, hoewel ze wel plaatsvinden, niet meer (verplicht) geregistreerd. In 2015 heeft de toenmalige directie besloten om de bestaande gesprekscyclus los te laten en de medewerker en leidinggevende meer vrijheid te geven in de mate van voeren en vastleggen van de functioneringsgesprekken. Het idee hierbij was dat medewerkers hierdoor meer verantwoording

zouden nemen voor hun eigen ontwikkeling. Ook bij tussentijdse beoordelingsgesprekken waarvan alleen een kwalitatief verslag wordt opgenomen in het dossier bestaat er op dit moment geen mogelijkheid om kwantitatieve gegevens te verzamelen.

Bij een wijziging in het met een medewerker afgesloten contract moet altijd een beoordeling ten grondslag liggen. Omdat het een contractwijziging betreft vindt een herleidbare registratie plaats. Daar waar hier sprake van was in de afgelopen jaren is dit ook gebeurd en daarom kunnen hier wel aantallen voor gegenereerd worden. Voor dit herleidbare deel van de gehouden gesprekken betrof het respectievelijk 113 gesprekken in 2019 117 gesprekken in 2020.

In 2020 hebben we de eerste aanzet gedaan voor het werken met strategische personeelsplanning. Er hebben twee pilots gedraaid en aan de hand van de lessen uit deze pilots is er een programma gemaakt om spp in de hele organisatie uit te rollen. Onderdeel daarvan is het voeren van het goede gesprek om zo een kwalitatief spp te kunnen maken. Zoals is opgenomen in het concernplan zal met ingang van 2021 met iedere medewerker minimaal 1x per jaar het gesprek aan worden gegaan en zal dit worden verwerkt in een verslag. Hierbij zal nadrukkelijk gestuurd worden op de kwaliteit van het gesprek.

g. Zijn deze gesprekken ook schriftelijk vastgelegd en zijn de verslagen voor de medewerkers inzichtelijk? Zo nee, waarom niet?

Daar waar er bij gevoerde gesprekken verslagen zijn vastgelegd zijn deze ten allertijden in te zien door de betreffende medewerkers. Deze zijn onderdeel van hun personeelsdossier waar zij altijd bij kunnen. Zelf kunnen zij daar ook verslagen in uploaden.

Naar aanleiding van de toelichting.

Vacatures

Zoals uit de gepresenteerde informatie is op te maken is er sprake van een structurele onderbezetting voor wat betreft eigen personeel ten opzichte van de formatie. De toegestane formatie (wenselijke bezetting van eigen personeel) wordt aangepast op basis van besluiten in de begroting tot meer/minder middelen óf binnen de door de Raad beschikbaar gestelde middelen ten behoeve van de aansluiting bij meest optimale verdeling over teams of functies (budgetneutraal). Hierbij wordt tevens kritisch gekeken naar de noodzakelijke kanteling om aan te sluiten bij de opgaven die de organisatie heeft. Wanneer formatie niet bezet is bestaan er feitelijk vacatures.

Bij het openstellen van de vacatures wordt afgewogen hoe deze het best vervuld zou kunnen worden om de gevraagde prestaties zo optimaal mogelijk te kunnen leveren.

Alle vacatures worden eerst intern uitgezet en met iedere medewerker die heeft gesolliciteerd vindt een persoonlijk gesprek plaats. Op het moment dat een medewerker geschikt of geschikt te maken is wordt deze geplaatst op de functie. Een vacature gaat pas naar buiten als we intern echt niemand hebben om op de functie te plaatsen. Het zien van een vacature in de krant betekent dan ook niet meer of minder dan dat er geen mogelijkheid is om de onderbezetting op te vangen met het zittend personeel.

Inhuur

Zoals ook is aangegeven in het kader inhuur externe expertise wordt inhuur van extern personeel niet alleen ingezet vanwege de onderbezetting van eigen personeel. Het gaat ook om specifieke kwaliteiten (tijdelijk) in te kunnen zetten die intern niet of niet voldoende aanwezig zijn om de prestatie te kunnen leveren of als bewust flexibel gehouden schil om tijdelijke opdrachten of piekbelasting op te kunnen vangen (stadswinkel TOZO etc). Deze inzet wordt niet als formatie begroot maar is onderdeel van het uitgavenbudget in de begroting. Het feit dat er met de capaciteit van inhuur meegerekend meer wordt ingezet dan formatief voor eigen personeel begroot is, is daarmee ook volkomen logisch.

Efficiency

Omdat een gemeente een complexe "prestatie" moet leveren die multidisciplinair is en ook nog eens verschillende doelen dient, is een versimpelde manier van weergeven niet altijd juist of zelfs niet mogelijk. Wat op basis van de gepresenteerde data is op te maken is dat de omvang van de beschikbare capaciteit ongeveer gelijk is gebleven.

Naast het feit dat de ambities van zowel College als Raad nagestreefd worden, hebben er als gevolg van besluiten van de Rijksoverheid taakuitbreidingen of taakverzwaringen voor de gemeenten

plaatsgevonden. Deze zijn door de Gemeente Lelystad zo goed als mogelijk opgevangen door werk anders vorm te geven. Dit betekent tegelijkertijd dat hoewel er over de totale linie geen sprake is van een afname van personeel er wel degelijk efficiënter gewerkt wordt.

Het feit dat de complexiteit van werkzaamheden binnen de gemeente toenemen en dat hierdoor een verzwaring van functies plaatsvindt, is een trend die bij alle gemeenten is te herkennen.

Om te bezien of de huidige organisatie is toegerust om alle taken uit te voeren en of er mogelijkheden zijn om de benodigde kantelingen te maken, is onderzoek nodig. In overleg met de portefeuillehouder personeelszaken en Ondernemingsraad zal op verzoek van de directie de organisatie worden doorgelicht op basis van een kwantitatieve en kwalitatieve toets. Hierbij zal om concrete voorstellen worden gevraagd om verbeteringen en efficiency te realiseren.

Tot slot

Met het verstrekken van de data en daarbij behorende toelichtingen is invulling gegeven aan het verzoek van de fractie van de VVD. Het college i.c. de verantwoordelijke wethouder voor personeelszaken en de algemeen directeur gaan graag met de raad in gesprek over de opgaven van de organisatie. Wij willen u in dat licht dan ook wijzen op de hierboven aangegeven doorlichting van de organisatie, waarvan de kwalitatieve en kwantitatieve resultaten voor de zomer van 2021 gereed komen. Deze zullen in de begrotingsbesprekingen meegenomen worden. Wat het college en algemeen directeur betreft past een gesprek over de organisatie hierom goed na de zomervakantie, maar voor de begrotingsbehandeling.

Hoogachtend,

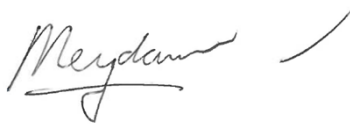
het college van de gemeente Lelystad,

de secretaris,

de burgemeester,



A. Schepers



mr. H.M. Meijdam

BIJLAGE 1

Behorende bij beantwoording van vraag a. b. en c.

De in deze bijlage gepresenteerde gegevens zijn in basis dezelfde als is opgenomen in de brief maar betreft hetzij een nadere verbijzondering, hetzij een andere presentatievorm of beide.

In aansluiting op structuur in de brief staat in deze bijlage de informatie in twee delen opgenomen.

Ad 1. Het verloop van de totale formatie en bezetting van eigen personeel per werkveld over de jaren 2019, 2020 en 2021.

In de hoofdtekst is in tabel 1 de totalen van het eigen personeel per werkveld gepresenteerd. In tabel 2 en 3 hieronder wordt voor de inzet van eigen personeel de onderliggende informatie gepresenteerd.

In de begroting staat per taakveld opgenomen wat tegen welke middelen zal worden geleverd. Het eigen personeel kan in fte herleid worden naar taakveld, alle andere capaciteit niet. Daarom is gekozen de informatie te presenteren op het niveau van werkvelden die een samenstelling zijn van een aantal qua type werk gerelateerde taakvelden. Welke taakvelden behoren tot welk werkveld is gegeven in tabel 2.

Tabel 2 Werkvelden en hun primaire taakvelden

WERKVELD		
FYSIEK	SOCIAAL	STRATEGIE EN ONTWIKKELING
0.3 Beheer overige gebouwen en gronden	0.2 Burgerzaken	0.1 Bestuur
0.61 OZB Woningen	4.2 Onderwijshuisvesting	0.4 Overhead
2.1 Verkeer en vervoer	4.3 Onderwijsbeleid en leerlingzaken	1.1 Crisisbeheersing en brandweer
2.2 Parkeren	6.1 Samenkracht en burgerparticipatie	1.2 Openbare orde en veiligheid
2.3 Recreatieve havens	6.2 Wijkteams	
2.5 Openbaar vervoer	6.3 Inkomensregelingen	
3.1 Economische ontwikkeling	6.5 Arbeidsparticipatie	
3.2 Fysieke bedrijfsinfrastructuur	6.71 Maatwerkdienstverlening 18+	
3.3 Bedrijvenloket en bedrijfsregelingen	6.72 Maatwerkdienstverlening 18-	
3.4 Economische promotie	6.81 Ge-escaleerde zorg 18+	
5.1 Sportbeleid en activering		
5.2 Sportaccommodaties		
5.3 Cultuurpresentatie, cultuurproductie en cultuurparticipatie		
5.6 Media		
5.7 Openbaar groen en (openlucht) recreatie		
7.1 Volksgezondheid		
7.2 Riolerings		
7.3 Afval		
7.4 Milieubeheer		
7.5 Begraafplaatsen en crematoria		
8.1 Ruimtelijke ordening		
8.2 Grondexploitatie (niet-bedrijventerreinen)		
8.3 Wonen en bouwen		

Tabel 3 Inzet eigen personeel per taakveld per peildatum

Taakveld	2019				2020				2021	
	Formatie	jan	bezetting jul	dec	Formatie	jan	bezetting jul	dec	Formatie	bezetting jan
0.1 Bestuur	-	-	2,67	2,00	-	2,00	2,00	2,00	-	2,00
0.2 Burgerzaken	38,92	35,05	33,37	34,93	38,92	35,93	36,04	36,04	38,92	36,04
0.3 Beheer overige gebouwen en gronden	4,01	3,44	3,44	4,04	5,18	5,04	5,06	5,06	5,18	4,06
0.4 Overhead	200,69	182,55	192,30	186,36	195,15	180,77	176,35	179,75	194,33	177,76
0.61 OZB Woningen	12,70	12,50	12,50	12,50	13,70	12,50	13,07	11,96	13,70	11,96
1.1 Crisisbeheersing en brandweer	1,57	1,57	1,57	1,57	1,57	1,57	1,40	1,40	1,57	1,40
1.2 Openbare orde en veiligheid	12,15	10,17	10,99	11,32	15,60	12,32	14,07	13,18	15,60	14,18
2.1 Verkeer en vervoer	46,08	38,43	38,94	39,67	46,90	37,58	39,49	39,97	46,90	41,78
2.2 Parkeren	2,45	2,42	1,68	1,68	2,45	1,62	1,67	1,67	2,45	1,67
2.3 Recreatieve havens	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
2.5 Openbaar vervoer	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36
3.1 Economische ontwikkeling	1,39	0,89	0,89	1,89	1,65	1,89	1,89	1,89	1,65	1,89
3.2 Fysieke bedrijfsinfrastructuur	0,91	0,71	0,71	0,99	0,91	0,99	0,81	0,79	0,91	0,79
3.3 Bedrijvenloket en bedrijfsregelingen	2,10	2,10	2,10	2,10	2,10	2,10	2,10	2,10	2,10	2,10
3.4 Economische promotie	14,15	12,70	12,26	12,26	13,34	11,95	12,76	11,86	8,60	10,56
4.2 Onderwijshuisvesting	3,49	3,09	3,09	4,09	3,49	4,09	4,45	4,45	3,49	4,45
4.3 Onderwijsbeleid en leerlingzaken	11,32	13,35	13,35	14,35	12,35	14,36	13,00	13,39	12,27	13,39
5.1 Sportbeleid en activering	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16
5.2 Sportaccommodaties	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16
5.3 Cultuurpresentatie, cultuurproductie en cultuurparticipatie	1,63	1,53	1,53	1,53	1,63	1,53	1,53	1,53	1,63	1,53
5.6 Media	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16
5.7 Openbaar groen en (openlucht) recreatie	29,35	24,82	25,31	25,22	29,35	25,25	25,99	25,93	29,48	27,34
6.1 Samenkracht en burgerparticipatie	15,08	13,64	14,53	13,53	12,98	13,53	13,75	13,86	12,07	13,86
6.2 Wijkteams	9,99	9,60	9,20	9,07	9,99	10,07	10,07	12,00	13,66	11,00
6.3 Inkomensregelingen	72,05	75,87	75,94	75,83	78,27	78,44	74,45	75,83	76,32	77,83
6.5 Arbeidsparticipatie	23,60	16,26	14,42	12,68	22,54	14,31	19,77	18,77	19,69	19,77
6.71 Maatwerkdienstverlening 18+	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78
6.72 Maatwerkdienstverlening 18-	4,43	2,32	3,32	3,43	3,50	3,43	3,43	5,06	3,50	5,06
6.81 Ge-escaleerde zorg 18+	0,89	0,89	0,89	-	0,89	-	-	0,60	0,89	0,60
7.1 Volksgezondheid	1,45	1,45	1,45	1,45	1,45	1,45	1,45	1,45	1,45	1,45
7.2 Riolerings	9,01	7,12	7,42	7,29	9,14	8,29	9,39	8,39	9,14	8,39
7.3 Afval	8,60	8,15	8,15	7,65	8,60	7,65	5,76	5,15	8,60	5,15
7.4 Milieubeheer	23,02	22,72	21,24	22,52	26,06	23,02	22,78	21,22	25,66	21,79
7.5 Begraafplaatsen en crematoria	1,95	1,89	1,89	1,89	1,95	1,89	1,89	1,89	1,95	1,89
8.1 Ruimtelijke ordening	27,99	20,71	22,32	20,80	28,64	22,64	25,07	25,97	27,82	26,27
8.2 Grondexploitatie (niet-bedrijventerreinen)	4,43	3,79	3,76	3,85	4,43	4,08	3,82	3,82	4,43	3,82
8.3 Wonen en bouwen	15,60	13,62	16,45	17,62	15,69	15,12	14,94	15,11	15,69	15,81
Totaal	602,66	545,01	559,34	555,77	610,08	557,07	559,91	563,75	601,31	567,25

Ad 2. De formatie en bezetting van eigen personeel per loonschaal per werkveld over de jaren 2019, 2020 en 2021.

Voor de gepresenteerde figuren in de hoofdtekst is hieronder DEZELFDE informatie in tabelvorm opgenomen.

Tabel 4 Formatie en bezetting eigen personeel per loonschaal per werkveld

Taakveld	2019		2020		2021	
	Formatie	gemiddel de bezetting	Formatie	gemiddel de bezetting	Formatie	bezetting jan21
Fysiek						
5	13,95	13,89	13,95	13,56	13,95	11,78
6	14,76	14,96	16,03	16,35	16,03	19,35
7	21,22	18,72	27,42	21,76	27,42	20,85
8	25,49	21,64	27,18	23,06	26,18	21,94
9	33,59	30,98	32,60	30,55	31,79	30,84
10	33,62	25,83	36,61	27,95	35,72	27,00
10A	19,36	17,24	17,51	16,61	14,58	16,64
11	23,35	26,98	33,92	28,59	33,92	31,12
11A	13,44	6,82	6,49	6,39	6,29	6,39
12	15,27	11,37	13,53	13,87	13,53	14,54
13	0,88	1,00	1,88	1,00	1,88	1,00
14	-	0,33	-	-	-	-
Totaal Fysiek	214,93	189,76	227,12	199,69	221,29	201,45
Sociaal						
3	0,89	0,54	0,89	0,45	0,89	0,27
5	1,00	0,49	1,00	0,74	1,00	0,74
6	7,99	10,01	6,85	10,46	6,85	10,46
7	25,53	19,44	25,69	19,88	24,80	20,89
8	25,21	34,29	28,50	34,86	28,24	36,23
9	74,86	61,28	74,00	57,42	71,61	57,45
10	23,56	25,21	24,56	29,95	24,04	29,06
10A	5,78	4,42	5,57	5,71	5,57	7,46
11	10,42	11,76	14,55	14,53	16,49	16,16
11A	0,56	-	-	-	-	-
12	6,18	3,85	4,25	3,85	4,25	4,18
13	1,00	0,33	-	1,00	-	1,00
Totaal Sociaal	182,98	171,63	185,86	178,86	183,74	183,90
Strategie en Ontwikkeling						
1	-	0,40	-	-	-	-
5	3,00	3,81	3,00	3,56	3,00	3,56
6	2,61	3,04	2,61	2,77	2,61	2,77
7	23,48	19,58	16,39	15,47	15,59	16,46
8	26,35	30,74	26,91	26,25	26,91	24,96
9	17,42	15,01	15,23	15,26	16,04	12,57
10	31,55	27,76	34,87	28,35	34,87	30,78
10A	32,42	30,71	29,93	28,53	29,86	29,30
11	19,36	14,64	21,80	15,81	21,30	16,37
11A	7,20	6,48	6,90	4,89	5,64	4,89
12	30,66	31,41	29,46	32,24	30,46	31,24
13	0,70	2,70	3,00	2,57	3,00	4,00
14	7,00	4,00	2,00	4,00	2,00	1,00
15	1,00	-	3,00	0,67	3,00	3,00
16	1,00	1,37	1,00	0,33	1,00	-
17	1,00	0,33	1,00	1,00	1,00	1,00
Totaal Strategie en Ontwikl	204,75	191,99	197,10	181,70	196,28	181,90

BIJLAGE 2

Behorende bij beantwoording van vraag d. en e.

Overzicht formatie en totale inzet capaciteit per werkveld.

Tabel 4 Formatie en totale capaciteit per werkveld per peildatum

FYSIEK

	jan 19	jul 19	dec 19	jan 20	jul 20	dec 20	jan 21
Formatie	214,93	214,93	214,93	227,12	227,12	227,12	221,29
Eigen personeel	185,42	190,47	193,38	197,61	202,49	198,96	201,45
Stagiaires /Trainees	6,67	3,22	4,00	3,00	2,00	5,00	5,67
Inleen	2,15	2,15	0,89	-	-	-	-
Inhuur	44,54	52,24	53,05	43,33	42,46	41,95	34,62
totaal bezetting fysiek	238,78	248,08	251,32	243,94	246,95	245,91	241,74

SOCIAAL

	jan 19	jul 19	dec 19	jan 20	jul 20	dec 20	jan 21
Formatie	182,98	182,98	182,98	185,86	185,86	185,86	183,74
Eigen personeel	172,19	171,23	171,47	176,94	177,74	181,90	183,90
Stagiaires /Trainees	11,10	2,74	4,79	5,54	-	1,89	1,89
Inleen	-	-	-	-	7,11	-	-
Inhuur	26,55	30,05	27,40	22,87	25,73	25,62	22,72
totaal bezetting sociaal	209,84	204,02	203,66	205,35	210,58	209,41	208,51

STRATEGIE EN ONTWIKKELING

	jan 19	jul 19	dec 19	jan 20	jul 20	dec 20	jan 21
Formatie	204,75	204,75	204,75	197,10	197,10	197,10	196,28
Eigen personeel	187,40	197,64	190,92	182,52	179,68	182,89	181,90
Stagiaires /Trainees	5,94	4,40	3,90	3,90	3,18	2,06	2,06
Inleen	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88
Inhuur	16,70	19,38	19,13	18,80	12,93	10,75	9,19
totaal bezetting strategie en ontwikkeling	210,92	222,30	214,83	206,10	196,67	196,58	194,03

Er is onderscheid gemaakt tussen inhuur en inleen. Van inleen is sprake wanneer van een andere overheidsorganisatie medewerkers worden ingeleend.