Kosten met betrekking tot de formatie

Met deze toelichting gaan we in op een aantal aspecten met betrekking tot de kosten ten behoeve van het personeel.

CAO-ontwikkelingen
Jaarlijks wordt bij de kadernota een inschatting gemaakt voor de verwachte loonontwikkeling voor de 1e jaarschijf voor de meerjarenbegroting. Deze verwachting is gebaseerd op informatie vanuit het CBS. Voor de jaarschijf 2021 is de ontwikkeling geraamd op 2,6%. Voor de jaarschijf 2022 geldt een percentage van 1,5%.
De cao-onderhandeling voor een nieuwe cao voor gemeenteambtenaren die in moet gaan op 1 januari 2021 loopt nog. Het aanbod vanuit de werkgevers en de vraag vanuit de vakbonden liggen behoorlijk uit elkaar. Inschatting is echter dat het percentage van 2,6% aan de hoge kant is. Voor het meerjarenperspectief is de ontwikkeling voor 2021 teruggebracht naar 1,5%. Dit heeft natuurlijk een structurele doorwerking. Hiermee is in de uitkomsten van de kadernota 2022-2025 rekening gehouden.

Taakstelling organisatie
Een van de maatregelen die aan de gemeenteraad is voorgelegd, en waartoe ook is besloten, in het document “keuzemogelijkheden, naar een sluitende begroting 2021-2024” was een taakstelling op de organisatie van 1%. Hiermee is een bedrag gemoeid van € 175.000. Dit bedrag moet gevonden worden door kritisch te kijken op welke terreinen mogelijk met minder inzet van personeel/inhuur het werk te doen is, dan wel het werk anders (efficiënter) georganiseerd kan worden. Gedurende het 2021 wordt de taakstelling ingevuld.

Naast de taakstelling op de organisatie voor het sluitend maken van de meerjarenbegroting 2021-2024 komt er met ingang van 2023 nog een taakstelling van 1%. De effecten van deze taakstelling zijn verwerkt in de businesscase van het project “Gemeentehuis nieuwe stijl, 2e fase”. Uitgangspunt van het nieuwe werkplekconcept is dat er efficiënter gewerkt kan worden. Hierbij moet o.a. gedacht worden aan: een verbetering van de onderlinge communicatie en samenwerking, de concentratie op kantoor, de werkplek die past bij de activiteiten waar aan gewerkt wordt en ook meer werkplezier. Hetzelfde werk kan daardoor met minder personeel worden gedaan, zonder dat de werkdruk daardoor zal toenemen.

Beide taakstelling staan dus los van elkaar en hebben ook een verschillende ingangsdatum

Personele claims voor ontwikkelingen
De gemeentelijke organisatie is, net overigens als andere organisaties, geen statische, maar een dynamische organisatie. De taakstelling die met ingang van 2021 moet worden gerealiseerd, heeft als referentiekader de omvang van de werkzaamheden die in 2020 in de organisatie waren belegd. Jaarlijks wordt bij de kadernota beoordeeld of de omvang aan bestaande werkzaamheden en de keuzes voor nieuwe ontwikkelingen/ambities kunnen worden uitgevoerd binnen de aanwezige capaciteit.

Bij nieuwe ontwikkelingen/ambities hoort de vraag wat de uitvoeringskosten zijn om de ontwikkeling/ambitie bij een ‘go’ ook tot een succesvolle uitvoering te kunnen maken. Een component

van de uitvoeringskosten betreft de benodigde inzet vanuit de ambtelijke organisatie. Overigens is het goed hier op te merken dat deze ontwikkelingen/ambities voortkomen uit het bestuursakkoord/eerder begrotingen of ontwikkelingen die los van onze eigen ambities staan (wettelijke ontwikkelingen). Een voorbeeld in dit kader is de bijdrage van de gemeente aan de afspraken in het klimaatakkoord.

Naast nieuwe ontwikkelingen/ambities kan het ook zijn dat bestaande taken meer inzet vragen dan waarmee tot op heden rekening is gehouden. Hierbij kan b.v. gedacht worden aan een toename van het aantal aanvragen in het kader van de jeugdwet en de Wmo, maar ook het meer inzetten op burgerparticipatie en de verdergaande juridisering van de samenleving.
Bij deze ontwikkelingen wordt steeds kritisch bekeken of de huidige omvang aan capaciteit toereikend is of dat door aanpassing van werkzaamheden/-processen de toename aan werk kan worden opgevangen. Belangrijk uitgangspunt hierbij is dat dit niet ten kosten mag gaan van de dienstverlening aan onze inwoners, verenigingen, maatschappelijke organisaties en bedrijven.

Relatie taakstelling – personele claims voor ontwikkelingen
Een eerste ingeving is dat het vreemd is dat budget gevraagd wordt voor uitbreiding van de formatie, terwijl er juist besloten is om de totale kosten gemoeid met de organisatie terug te brengen. Met bovenstaande toelichting verwachten wij duidelijk aan te geven dat sprake is van twee op zichzelf staande ontwikkelingen. Dit heeft als te maken met de dynamische omgeving waarin een gemeente opereert.

Tot slot
Natuurlijk wordt voorafgaand aan een verzoek tot extra budget voor de organisatie steeds de vraag gesteld of er ruimte binnen de bestaande formatie is. Deze ruimte kan bestaan uit taken die vervallen en waar dus geen inzet meer op nodig is en door in te zetten op een efficiëntere uitvoering van bestaande taken. Op het moment dat er onvoldoende ruimte is nieuwe ontwikkelingen/ambities in te vullen en/of bestaande taken te kunnen continueren, zal gevraagd worden om aanvullend budget.