Raadsvoorstel

Raadsvergadering d.d.	:	02 maart 2023
Afdeling	:	Staf
Portefeuillehouder	:	Burgemeester A. Callewaert - de Groot
Onderwerp	:	Uitbreiding ambtelijke capaciteit
Betreffend onderdeel programmabegroting	:	Taakveld 0 "Bestuur en ondersteuning"

Samenvatting
Bergeijk staat voor een goede dienstverlening voor inwoners en ondernemers in de gemeente. Hiervoor staan ook onze betrokken en loyale medewerkers. Door ontwikkelingen is de werkdruk de laatste jaren hoog, dit is in 2022 opgevangen door uitbreiding van personeel. Er is echter onvoldoende tijd voor aandacht voor het personeel door de grote span of control van de afdelingshoofden. Voorgesteld wordt de formatie uit te breiden met een extra afdelingshoofd en financiële ruimte voor behoud en werven van personeel in de krappe arbeidsmarkt.

Inleiding
Bergeijk staat voor leefbare dorpen, een vitaal buitengebied, een sterke economische structuur en een goede dienstverlening. Als bestuur staan we dicht bij onze inwoners. De gemeenteraad, het college en ambtelijke organisatie zorgen er samen voor dat we de goede dingen doen voor Bergeijk en dat we onze inwoners zo goed mogelijk van dienst zijn.

De ambtelijke organisatie is zeer betrokken met loyale medewerkers die zich dagelijks voor de gemeente Bergeijk inzetten en daar moeten we zuinig op zijn. We hebben veel ambities voor onze gemeente en er komen steeds meer taken naar de gemeente toe. Hierdoor is de werkdruk de afgelopen jaren hoog geweest. Dit hebben we in 2022 opgevangen door uitbreiding van personeel. Er is onvoldoende tijd voor aandacht voor het personeel door de grote span of control van de afdelingshoofden. Voorstel is om het aantal afdelingshoofden uit te breiden van 3 naar 4. Dit vraagt om 1 fte extra formatie. Daarnaast wordt om extra financiële ruimte gevraagd voor kosten voor het behouden en werven van personeel in de veranderde en krappe arbeidsmarkt.

Advies

1. Uitbreiding van de ambtelijke formatie met 1 fte afdelingshoofd.
2. Voor 2023 een begrotingswijziging door te voeren voor de uitbreiding van formatie en behoud en werving personeel van totaal € 225.000.
3. Vanaf jaarschrijf 2024 een aanvullend budget van structureel € 225.000 op te nemen voor personele kosten ten laste van de begroting en dit te verwerken in de programmabegroting 2024-2027.

Beoogd effect
Een organisatie in balans, met voldoende tijd en aandacht voor de medewerkers. Een organisatie waar medewerkers werkgeluk ervaren, op de goede plek zitten, vitaal zijn en investeren in elkaar.

Argumenten

1.1 Uit onderzoeken en ervaringen blijkt dat 'aandacht' de sleutel is voor het behoud van medewerkers.

Meer tijd en aandacht voor medewerkers is alleen te realiseren met een evenwichtige span of control van hun leidinggevende. De huidige span of control is ook na de eerdere aanpassing te groot. En nog groter geworden door de personele versterking in 2022. De verwachting is dat dit de komende jaren eerder groter wordt dan kleiner door tijdige vervanging bij pensionering, maatschappelijke ontwikkelingen, extra Rijkstaken en toenemende druk vanuit wet- en regelgeving.

1.2 Meer aandacht kan alleen gerealiseerd worden met een extra afdeling en afdelingshoofd.

Steeds meer gemeenten van vergelijkbare omvang hebben om deze redenen een organisatie van 4 afdelingen en teammanagers of coördinatoren. In het voorkeursorganogram verbetert de span of control aanzienlijk ten opzichte van de huidige 26 tot 48 medewerkers per afdelingshoofd.

Afdeling	# personen	Gericht op
Beleid & Ontwikkeling	24	Beleid en ontwikkeling ruimte en maatschappij
Beheer Ruimte & Staf	35	Beheer buitenruimte en ondersteuning college/organisatie
Publiekszaken & VTH	30	Inwoners, bedrijven en instellingen
Ondersteuning & Financiën	31	Ondersteuning medewerkers en bestuur

1.3 Het voorstel is breed besproken en de uitbreiding tot 4 afdelingen wordt ondersteund.

De huidige clusters worden zoveel mogelijk intact gelaten om de gevolgen voor medewerkers te beperken. De nieuwe gemeentesecretaris / algemeen directeur per 1 februari 2023 is positief. De ondernemingsraad brengt nog advies uit.

1.4 Geen ruimte in formatie medewerkers om in te zetten voor formatie afdelingshoofd.

In de gemeente Bergeijk zijn 120 medewerkers (vast en inhuur op vacatures) werkzaam. Een compacte organisatie waar de werkzaamheden efficiënt en effectief worden uitgevoerd. Er wordt bij geen van de werkzaamheden verwacht dat door samenwerkingen of uitbesteding voordelen behaald kunnen worden. Wel wordt ingezet op verbetering van processen en effectiever gebruik van systemen. De ervaring leert dat dat alleen al nodig is om de autonome ontwikkelingen op te kunnen vangen.

2.1 Behoud van medewerkers en werving is nog belangrijker in deze krappe arbeidsmarkt.

Om de bezetting op sterkte te houden met goede medewerkers worden arbeidsmarkttoelagen en functioneringstoelagen toegekend. Nieuwe medewerkers komen in een hogere schaal dan eerder binnen. Door het hogere verloop als gevolg van de huidige arbeidsmarkt is er sprake van meer (en duurdere) inhuur.

2.2 Kleine organisatie en ambitie vragen vrijwel continue bezetting.

Bij een kleine organisatie kunnen taken i.g.v. een vacature minder snel worden opgevangen dan bij een grotere organisatie. De ambitie van Bergeijk zorgt voor een continue druk op de uit te voeren werkzaamheden. Functies langere tijd onbezet laten is vrijwel geen optie.

2.3 Overige ontwikkelingen kunnen (tijdelijke/ structurele) capaciteit vragen.

Met dit voorstel wordt het belangrijkste knelpunt in de huidige organisatieontwikkeling en continuïteit van onze dienstverlening aangepakt. Daarnaast zijn er ontwikkelingen die meer (tijdelijke/ structurele) capaciteit van onze medewerkers kunnen gaan vragen. Ontwikkelingen zoals de Omgevingswet, bouwopgaven, asielproblematiek, maatschappelijke ontwikkelingen (armoede, tweedeling, schaalsprong regio), digitalisering, uitvoering extra taken van de Rijksoverheid, aanvragen dienstverlening (paspoorten) en toenemende druk vanuit wet- en regelgeving (o.a. Woo). Indien deze ontwikkelingen niet (incidenteel) opgevangen kunnen worden, zullen er structurele oplossingen in de Perspectievennota 2024 worden voorgesteld.

Kanttekeningen
1.1 Personele invulling vraagt tijd en aandacht.
Om snel meer tijd en aandacht aan alle medewerkers te kunnen geven, wordt tot de definitieve invulling van de vacature afdelingshoofd gezocht naar een tijdelijke oplossing. Zodat alle medewerkers een afdelingshoofd hebben met zo min mogelijk wisselingen.

Financiën
De kosten van de uitbreiding van de formatie van 1 fte aan een afdelingshoofd (incl. CAO verwachting 2023 en indirecte kosten) zijn € 125.000. Arbeidsmarkttoelagen en functioneringstoelagen, hogere kosten van inhuur vanwege verloop betekenen extra personeelskosten van € 100.000. Tegelijkertijd worden (neutrale) administratieve wijzigingen doorgevoerd van verschuiving van (resten van) formatie en personeelsbudgetten tussen afdelingen, omzetten kosten inhuur in kosten formatie (KempenPlus) en gereserveerde middelen voor personele inzet. De totale kosten ad € 225.000 komen ten laste van de begroting. De gevolgen voor het meerjarenperspectief wordt met de overige ontwikkelingen bij de Perspectievennota 2024 in kaart gebracht en indien noodzakelijk van dekkingsmogelijkheden voorzien.

Maatschappelijk verantwoord inkopen
Er is geen sprake van een inkoop/aanbesteding naar aanleiding van dit voorstel.

Communicatie
Na het raadsbesluit wordt de organisatie geïnformeerd.

Uitvoering
Start werving en openstelling vacature afdelingshoofd na raadsbesluit 2 maart.

Advies Raadscommissie
De commissie ABZ heeft in haar vergadering d.d. 09 februari 2023 geadviseerd om het stuk door te geleiden naar de raadsvergadering van 02 maart 2023 als hamerstuk/bespreekstuk.

<Wordt ingevuld door Griffier>

Burgemeester en wethouders van Bergeijk,

J.J. van der Windt	A. Callewaert – de Groot
Gemeentesecretaris ad interim	Burgemeester