

Aan de leden van de gemeenteraad

Uw brief van

Uw kenmerk

Behandelaar

R.L. Franken

Onderwerp

Beleid inhuur

Ons kenmerk

Datum

VERZONDEN 21 DEC. 2023

Geachte raadsleden,

Bij de behandeling van de begroting op 7 november jl., heeft het college toegezegd u schriftelijk te informeren over het beleid met betrekking tot inhuur. Via deze raadinformatiebrief voldoen wij graag aan die toezegging.

Uitgangspunten

In beginsel wordt er zoveel mogelijk gewerkt met vaste mensen op vaste formatieplekken. Vast personeel zorgt voor stabiliteit, continuïteit en kennisbehoud. Het loont om te investeren in opleiding en ontwikkeling. Ook voor inwoners en maatschappelijke partners is het prettig om samen te werken met een vast gezicht. Daarnaast is het belangrijk om flexibel te blijven als organisatie. Ontwikkelingen volgen elkaar in hoog tempo op, opgaven zijn groter en complexer geworden en voor een kleine gemeente als Waalre is het noodzakelijk om nauw samen te werken met gemeenten en andere organisaties in de regio. De ambtelijke organisatie van Waalre is compact en veel functies worden door een of enkele ambtenaren uitgevoerd. Daarbij is de werkdruk hoog en een constant punt van aandacht. Dit maakt dat uitval relatief veel effect heeft. Een goede balans tussen vast en flexibel personeel is hierbij essentieel.

Type inhuur

Wij kennen grofweg twee type inhuur: inhuur op met tijdelijk geld gefinancierde projecten (1) en inhuur vanwege ziekte, vertrek met langdurige vacature openstelling of onverwachte extra werkzaamheden (2). In de begroting van 2024 is een kleine 19% van de loonsom geraamd voor inhuur. Dit betreft beide categorieën inhuur. Wanneer we deze uitsplitsen kunnen we deze indelen in 55% inhuur op projecten (1) en 45% inhuur vanwege andere omstandigheden (2), bekostigd uit het zogenaamde flexbudget. Daarbij dient te worden opgemerkt dat de tarieven voor het inhuren van

personeel onder druk van de krappe arbeidsmarkt afgelopen jaren fors zijn gestegen en nog steeds stijgen.

In 2021 zagen we dat we op het tweede type inhuur extra inzet moesten plegen. Oorzaken lagen in de krappe arbeidsmarkt, ons nog te ontwikkelen imago op die arbeidsmarkt en de toenmalige situatie in de organisatie. Uw raad heeft ons toen een tweejarig Frictiebudget toegekend. Door deze tijdelijke investering konden we de organisatie blijven bemensen, ons imago en onze positie op de arbeidsmarkt versterken en bekijken wat er op langere termijn nodig was.

Afwegingen

Wanneer het gaat om het inhuren van personeel, ligt daar een integrale afweging aan ten grondslag. Bij het inhuren op met tijdelijk gefinancierde projecten (1) kan er niet worden gewerkt met vast personeel, omdat vast personeel niet mag worden gefinancierd met tijdelijk geld. Uiteraard wordt ook dan een kosten/batenafweging gemaakt, indien nodig via een aanbesteding, en wordt er ook gekeken of samenwerking in de regio mogelijk is.

Wanneer er sprake is van ziekte, vertrek of tijdelijk extra werk wordt er gebruik gemaakt van het flexbudget en wordt er evenmin automatisch ingehuurd. Eerst wordt bekeken of dat daadwerkelijk nodig is. Vaak is dat zo vanwege de al bestaande (te) hoge werkdruk, de krappe bezetting en het feit dat veel functies door slechts een of enkele mensen worden bezet. Hierdoor is de kans vaak aanwezig dat primaire processen in gevaar komen wanneer opengevallen functies niet worden bezet. De afweging of het noodzakelijk is wordt echter altijd gemaakt, waarbij ook wordt gekeken naar vormen van externe samenwerking of het laten vervallen/uitstellen van bepaalde werkzaamheden.

Wanneer het gaat om samenwerking in de regio bij uitval of een langdurige vacature, is het beroep dat wij op andere gemeenten kunnen doen zeer beperkt. Ook zij hebben te maken met een krappe arbeidsmarkt. Uit regionale projectgroepen kunnen wij geen mensen lenen die vrijgevallen posities bij ons tijdelijk kunnen invullen. Andersom kunnen onze mensen ook niet zomaar regionale werkzaamheden/verplichtingen laten vallen om werkzaamheden van een uitgevallen collega op te vangen.

Het onderwerp 'inhuur' is een vast agendapunt op de managementtafel, juist om een zo goed mogelijke integrale afweging te kunnen maken in het licht van het bestaande budget. Vergeleken met andere (vergelijkbare) gemeenten huren wij overigens niet afwijkend veel in. Het bedrag dat in de begroting 2024 is opgenomen voor flexibele inzet van personeel is gebaseerd op een gedegen inschatting. We realiseren ons tegelijkertijd dat daar een stevige uitdaging ligt. Waar we in 2022 en 2023 nog een beroep konden doen op het door u incidenteel ter beschikking gestelde Frictiebudget, is dat in 2024 niet meer beschikbaar. Het Flexbudget is voor 2024 en 2025 weliswaar enigszins opgehoogd (niet structureel), maar met de blijvend krappe arbeidsmarkt en stijgende inhuurtarieven zijn de argumenten voor het Frictiebudget nog steeds aan de orde, alleen is dit budget niet meer beschikbaar.

Organisatieontwikkeling

Afgelopen jaar zijn alle teams bemenst met een teammanager en is het strategisch management daarboven verkleind. Deze ontwikkeling is ingezet om gezamenlijk

beter te kunnen sturen op de kwaliteit van het werk, op de balans tussen bestuurlijke ambities en ambtelijke capaciteit, op houding en gedrag en op de algemene ontwikkeling van de organisatie in relatie tot de regio. De teammanagers zijn daarmee nadrukkelijk niet bedoeld als 'extra handjes aan het bed', maar om de teams te begeleiden en benodigde capaciteit goed te monitoren. In die zin is het dus een versterking van de organisatie, alleen geen versterking die zich direct vertaalt in meer uitvoeringscapaciteit.

Tot slot

Om een zelfstandige gemeente te kunnen blijven moet een organisatie betaalbaar blijven, maar ook vitaal, van voldoende niveau en flexibel. Mensen moeten er graag willen kómen werken en willen blijven werken. We hebben samen met u afgelopen jaren flink gebouwd aan de organisatie en aan onze positie op de arbeidsmarkt. Daar plukken we nu de vruchten van: hoewel we bij bepaalde vacatures de krapte van de arbeidsmarkt ervaren en deze lastiger te vervullen zijn, kunnen we dankzij ons imago als goede werkgever over het algemeen de meeste vacatures invullen.

Bij de raming van de begroting is een zo realistisch mogelijke inschatting gemaakt van het benodigde budget voor inhuur. Deels is dat echter een momentopname, omdat uitval van personeel zich niet altijd laat voorspellen. Ook vanwege de krappe arbeidsmarkt en de sterk gestegen tarieven is het van belang om het budget goed te monitoren. Wanneer wij daarin veranderingen voorzien informeren wij uw raad daarover tijdig.

Met vriendelijke groet,
Burgemeester en wethouders van Waalre,

Gemeentesecretaris,


Mr. drs. R.L. Franken

Burgemeester,


M.F. Oosterveer