Beschikbaar stellen krediet onderhoud functiegebouw			
Datum vraag	**Fractie(s)**	**Vraag**	**Antwoord**
14-04-2022	Volendam|80	Kosten voor het onderzoek naar het functiegebouw bedragen 50k. **VRAAG 1:** Waar wordt dat aan uitgegeven? Een externe partij? **VRAAG 2:** Hoe is men tot de keuze van die partij gekomen? Is er een soort van “aanbesteding” geweest, is er ook nog naar andere partijen gekeken? Naar verwachting wordt het onderzoek eind 2023 afgerond. **VRAAG 3:** Bestaat het risico dat in de tussentijd meer personeel de deur uitloopt of onvoldoende gekwalificeerd personeel aangetrokken kan worden?	**Antwoord 1:** De kosten voor het onderzoek naar het functiegebouw bedragen € 50.000,-. Het voor dit onderzoek gevraagde budget, en afgestemd op deze kosten, is nodig voor o.a. de begeleiding en uitvoering van het functiewaarderingsproces door een extern bureau. **Antwoord 2:** HR21 is het sinds 2011 beschikbaar gekomen sectorale functiewaarderingssysteem gemeenten. Er is dan ook gekeken naar meerdere partijen die het HR21 functiewaarderingssysteem kunnen toepassen, zoals de bureaus Leeuwendaal, Buitenhekplus en HCG. Bureau HCG verzorgt al enige tijd het functiebeschrijvings- en waarderingsproces bij de gemeente Edam-Volendam. Bureau HCG heeft v.w.b. de HR21-systematiek de voorkeur. En o.a. vanwege de omstandigheid, dat zij bekend is met het huidige functiehuis en beloningsgebouw van de gemeente. Wat bijvoorbeeld een voordeel heeft als het gaat om een conversietraject naar een HR21-systematiek. De verwachting is, dat het te doorlopen proces eind 2023 kan zijn afgerond. **Antwoord 3:** Binnen de huidige krappe arbeidsmarkt bestaat het risico dat medewerkers sneller overwegen een overstap te maken naar een andere

			organisatie of lokale overheid. Die krappe arbeidsmarkt maakt het vervolgens moeilijk om vervolgens in vacatures te kunnen voorzien, en met de gewenste functionaris. De aanleiding voor een uitstroom kan divers zijn. Maar argumenten als de aantrekkelijkheid van de functie, verdere persoonlijke ontwikkeling maar ook het belonings- c.q. carriereperspectief binnen het dienstverband zijn veel voorkomend. Voor de gemeentelijke organisatie is het dan ook opportuun dat het functie- en beloningsgebouw een op de huidige overheids- en arbeidsmarkt afgestemde actualiteit kent. Een actualiteit om als werkgever, en met de hiervoor benoemde argumenten, aantrekkelijk te zijn en voor de komende tijd, te blijven. En ook met een daarop afgestemde arbeidsmarktcommunicatie. **Antwoord 4:** In de voorbereiding op de fusie tussen de gemeenten Edam-Volendam en Zeevang is v.w.b. het functiehuis en de uitwerking van het beloningsgebouw voor de nieuwe gemeente Edam-Volendam al overwogen om per 1-1-2016 HR21 toe te passen als functiewaarderingssysteem voor onze gemeente. Uiteindelijk is, en om redenen die toen daarvoor leidend waren, er voor gekozen het al bij de voormalige gemeente Edam-Volendam gehanteerde functiewaarderingssysteem (VBalans) te blijven gebruiken voor de nieuwe organisatie. Inmiddels is het voor de organisatie duidelijk geworden dat het functiehuis van de gemeente aan een herijking toe is. Een herijking gericht op een meer duurzaam, logisch opgebouwd en evenwichtig functiehuis en beloningsgebouw. En waarbij de al eerder voorgestelde
		VRAAG 4: Waarom is er niet overwogen om dit onderzoek eerder te doen?	

			HR21 systematiek een gemeenschappelijke meetlat biedt binnen gemeenteland voor functiebeschrijvingen en -waarderingen, de organisatie flexibeler maakt en medewerkers (meer) mogelijkheden biedt voor een optimale loopbaan- en persoonlijke ontwikkeling.
		VRAAG 5: Kunnen wij ervan uitgaan dat de onderzoeksresultaten eerst in de raad terugkomen alvorens er beslissingen genomen worden over het functiegebouw?	Antwoord 5: Het college van b&w zal, en als dagelijks bestuur van de gemeente, te zijner tijd uw raad informeren over de voortgang van het betreffende onderzoek.
		VRAAG 6: Kan in het onderzoek ook expliciet meegenomen worden wat de toename van de kosten zouden zijn indien dit met externe inhuur opgelost zou worden?	Antwoord 6: In de cao gemeenten is bepaald, dat de gemeente als werkgever de functies vaststelt. En voor elke functie middels een systeem van functiewaardering de inhoud daarvan beschrijft en waardeert. Daarnaast zijn aanvullende afspraken gemaakt in het Personeelshandboek van de gemeente over het wijzigen en daarop waarderen van de gewijzigde functie van de medewerker van de gemeente. Het onderzoek richt zich dan ook uitsluitend op de bij de gemeente afgestemde formatie en functies, zowel vast en tijdelijk. En heeft geen betrekking op externe inhuur.
		VRAAG 7: Is het alleen een salarisissue dat medewerkers vertrekken/nieuwe niet aangetrokken worden of spelen er meer factoren een rol?	Antwoord 7: De aanleiding voor een medewerker om een nieuwe stap te zetten in de arbeidscarriere kan divers zijn. Persoonlijke (door)ontwikkeling, het woon-werkverkeer (dichter bij huis werken), een aantrekkelijker beloningsperspectief of de droombaan elders zijn veelgehoorde

			aanleidingen. Met een grotere vraag naar werk dan het aanbod komen er voor medewerkers meer kansen op de arbeidsmarkt. En daarmee ook een grotere kans op verloop.
		VRAAG 8: Is er een anonieme enquête te houden voor verbeteringen of gebeurt dit al jaarlijks in het medewerkerstevredenheids-onderzoek?	Antwoord 8: Een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) gaat onderdeel uitmaken van een komende HRM-planning. Dit instrument zal dan worden ingezet om te meten hoe medewerkers in de organisatie staan (tevredenheid, betrokkenheid, motivatie, loyaliteit) en wat de uitwerkingen hiervan zijn (werksfeer, verloop, verzuim, effectiviteit, efficiëntie, klangerichtheid en productiviteit). Met het meten kunnen vervolgens, en waar nodig, verbeteringsslagen worden doorgevoerd. En dit o.a. met het oog op het (blijven) binden en boeien van medewerkers binnen de organisatie.
		VRAAG 9: Wat zijn de uitkomsten van het tevredenheidsonderzoek onder het personeel? Wat wordt daarmee gedaan? Hoe zit het met secundaire arbeidsvoorwaarden?	Antwoord 9: Het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) heeft nog niet plaatsgevonden en wordt gepland voor 2023. In dit onderzoek kan dan ook aandacht worden gegeven aan de arbeidsvoorwaarden binnen de gemeente. Het MTO zal mede worden benut om de tevredenheid, betrokkenheid en bevlogenheid van medewerkers te meten. De resultaten van het MTO zullen waar nodig actief worden opgepakt en met daarop verder af te stemmen acties. Wat goed is behouden en waar het beter kan in de organisatie inzetten op verbeteren. Een daarop volgend MTO zal dan een ijkmoment worden voor die ambitie.

		VRAAG 10: De verwachte toename in salariskosten zijn fors. Hoe wordt dit bekostigd?	Antwoord 10: De ontwikkeling van loonkosten wordt beïnvloed door diverse factoren. Cao-afspraken/algemene loonontwikkeling is een belangrijke factor. Maar ook de ontwikkeling van de formatie en bezetting binnen de organisatie. Door o.a. digitalisering en verbeteringsslagen van werkprocessen veranderen op den duur werkzaamheden en functies. Daar kan een organisatie dan op termijn een efficiencyslag op doorvoeren, wat kan leiden tot een kostenbesparing en ook v.w.b. loonkosten. Maar aan de andere kant ontstaan weer nieuwe werkzaamheden en functies, o.a. door een verdere decentralisering van Rijkstaken, de groei van de gemeente en haar ambitieniveau, nieuwe wetgeving of wetswijzigingen e.v.. Die nieuwe werkzaamheden en functies laten zich vervolgens ook vertalen in de uitkomsten van de formatie (functies) en bezetting en daarmee in een loonkostenontwikkeling. De geschetste loonkostenontwikkeling als mogelijke uitwerking van het functiewaarderingsonderzoek zijn dan kosten die op termijn voor de baat uitgaan. En daarbij gericht op een adequaat ingerichte en operationele organisatie die een minder beroep hoeft te doen t.z.t. op bijvoorbeeld externe inlening. De loonkosten binnen de gemeentelijke organisatie zijn uitgaven die verplicht in de gemeentebegroting (en meerjarenraming) opgenomen dienen te worden. En waarvoor de dekkingsmiddelen van die gemeentebegroting worden aangewend.
19-04-2022	GroenLinks	Opwaarderen van functies met een gemiddelde loonstijging van k€ 2,- tot k€ 3,5 per fte per jaar voor 10 tot 15% van de formatie leidt tot een toename van de lasten met k€ 100,- vanaf begrotingsjaar 2023-2024,	

		oplopend tot k€ 200,- of k€ 300,- per jaar door interne doorstroming. Vraag 1: Deze schattingen lijken gebaseerd op vrij willekeurige aannamen. Kunt u een onderbouwing geven van de berekening? Als het alleen op salaris aankomt kan onze gemeente moeilijk concurreren met grotere gemeenten (Purmerend, Amsterdam). Behalve salaris zijn ook werkplezier, werkdruk en werkklimaat belangrijke factoren bij het vasthouden van personeel. Vraag 2: Is er ook een beleid om via goede secundaire arbeidsvoorwaarden personeel aan de gemeente te binden?	Antwoord 1: Bij de indicatieve berekening van de verwachte loonkostenstijging is gekeken naar een aantal parameters, die daarbij een rol spelen, waaronder de salarisschalen die binnen de cao gemeenten van toepassing zijn (en waarin medewerkers worden beloond), de periodieken (treden) waaruit die salarisschalen zijn uitgebouwd, de opbouw Individueel Keuze Budget over het bruto salaris(vakantie-uitkering en eindejaarsuitkeringen), opslag sociale lasten, de formatie en bezetting die bij het onderzoek wordt betrokken en de ingangsdatum van het plaatsingsbesluit. In geval van een plaatsing in een functie met een hogere waardering wordt met toepassing van de rechtspositie een zgn. bevorderingsperiodiek toegepast en in de hogere salarisschaal. Daarbij heeft de medewerker in kwestie in de meeste gevallen nog enkele periodieken in die salarisschaal te doorlopen. Dit verklaart dan o.a. de financiële doorwerking van de plaatsingsbesluiten in de meerjarenraming. De verwachting, dat 10 tot 15% van de formatie in die berekening wordt meegenomen is gebaseerd op ervaringen met eerdere functiewaarderingstrajecten in de afgelopen 25 jaar. Antwoord 2: De gemeente als werkgever wil haar medewerkers graag binden en (blijven) boeien. Werkgeluk is daarbij belangrijk. Maar werkgeluk is voor iedereen anders. Een aantal factoren spelen daarbij een rol, zoals waardering, plezier in het werk, uitdaging, groei(mogelijkheden),

			zelfstandigheid, de werkomgeving en de relatie met collega's. Met het nu voorgestelde onderhoud van het functiehuis en in relatie tot al bestaand en nog verder te ontwikkelen personeelsbeleid wil de gemeente een positieve impuls geven aan het streven om medewerkers zoveel als mogelijk aan de organisatie te binden en te blijven boeien. En in combinatie met een al aantrekkelijk secundair arbeidsvoorwaardenpakket, bestaande uit diverse faciliteiten. Waaronder verstrekking mobile devices, vorming en opleiding, lief & leedregeling (personeelsvereniging, kerstpakket, attenties e.v.), aanvullende verzekeringsmogelijkheden (risco's arbeidsongeschiktheid/overlijden), tegemoetkoming in woon-werkverkeer, en bijdrage in sportabonnement. Dit secundaire arbeidsvoorwaardenpakket zal dan nog in de toekomst verder worden afgestemd op de ontwikkelingen rond het zgn. hybride werken, en in aanvulling op wat een toekomstige cao nog daarvoor als ruimte biedt.