

Raadsvoorstel

Waalre, 15 februari 2021

Vergaderdatum	: 8 maart 2022
Voorstelnummer	: 2022-27
Zaaknummer	: 142053
Portefeuillehouder :	: L.M. Sjouw
Naam opsteller	: R.L. Franken
Naam voorstel	: Voorstel tot beschikbaar stellen frictiebudget arbeidsmarkt
Grondslag raadsbesluit	: Op grond van de Gemeentewet (art. 189) heeft de gemeenteraad het budgetrecht

Voorgesteld besluit:

Het incidenteel (tijdelijk, voor de duur van twee jaar) beschikbaar te stellen van een 'frictiebudget arbeidsmarkt' ten behoeve van strategische personeelsplanning, continuïteit en vervulling wettelijke taken.

Onderwerp

Frictiebudget arbeidsmarkt

Voorstel

Het incidenteel (tijdelijk, voor de duur van twee jaar) beschikbaar te stellen van een 'frictiebudget arbeidsmarkt' ten behoeve van strategische personeelsplanning, continuïteit en vervulling wettelijke taken.

Inleiding

Afgelopen maanden is gebleken dat een aantal vacante functies op dit moment niet structureel kan worden ingevuld, ondanks veel eigen inzet op werving en selectie.

Dit heeft te maken met de omstandigheden van de huidige krappe arbeidsmarkt: het is lastig om personeel te vinden, waardoor vacatures langer openstaan, met name als het gaat om specialistische functies. Maar het heeft ook te maken met de positie van de gemeente Waalre op de arbeidsmarkt. Het loonebouw is bijvoorbeeld minder aantrekkelijk dan dat van grote(re) gemeenten of gespecialiseerde bureaus. Daarnaast stijgen de tarieven van inleenpersoneel, vanwege de krapte op de arbeidsmarkt.

Het vacant blijven van functie vergt dat de organisatie, om te kunnen voldoen aan de wettelijke taken en aan de waarborg van de continuïteit van werkzaamheden, vaker en langer gebruik moet maken van inleenpersoneel. Het vraagt ook om extra inzet van team P&O, team communicatie en het vaker inzetten van werving- en selectiebureaus. Om rust, stabiliteit en continuïteit te organiseren kan daarnaast de vraag worden gesteld of het in de gevallen van genoemde functies, waarbij werving en selectie meermaals geen geschikte kandidaat opleveren, een optie is om personeel langer in te lenen, bijvoorbeeld voor de periode van 1 of 2 jaar. De gemeente heeft op dit moment geen financieel instrument om dergelijke frictiekosten te dekken.

Met het frictiebudget wordt een derde manier van inhuur van personeel geïntroduceerd. Dat is nodig omdat de aard en omstandigheden van deze inhuur afwijken van de bestaande instrumenten: het flexbudget en inhuur omtrent projecten.

De gemeente heeft een relatief beperkt flexbudget. Hieruit wordt inleenpersoneel bekostigd in het geval van kortdurende ziekte of ter overbrugging wanneer een functie vacant komt vanwege het vertrek van een medewerker en de verwachting is dat deze functie snel kan worden ingevuld. Inleenpersoneel dat nodig is vanwege andere omstandigheden, denk aan de noodzakelijkheid van tijdelijke specialistische kennis of vervanging wegens langdurige ziekte, wordt zoveel mogelijk bekostigd door "restjes" formatie samen te voegen en in te vullen op plekken waar de nood het hoogst is. Het verschil tussen de formatie en bezetting willen we immers zo klein mogelijk houden.

Ook kent de gemeente Waalre een flexibele schil. Dit kan gaan om de invulling van tijdelijke functies, die geen onderdeel uitmaken van de vaste formatie, waarbij inleen van personeel voor de hand ligt. Vaak gebeurt dit rondom projecten en vindt bekostiging plaats uit het projectbudget.¹ Door gebruik te maken van een tijdelijk frictiebudget arbeidsmarkt kunnen

¹ Zoals blijkt uit onderzoek van de Rekenkamer (februari 2020) en uit de reactie van het college tijdens de begrotingsbehandeling (19 oktober en 9 november 2021), wijkt Waalre niet af van vergelijkbare gemeenten wanneer het gaat om de mate van inleen van personeel. Wel is het zo dat de kosten van het inlenen van personeel in het algemeen stijgen.

de verwachte extra kosten worden gedekt. Bovendien vereenvoudigt dit een transparante manier van verantwoording van het gebruik maken van inleenpersoneel.

Beoogd resultaat

In het kader van strategische personeelsplanning is het van groot belang om voldoende mensen op de juiste plek te kunnen plaatsen. Dat zorgt voor continuïteit, vermindert de kwetsbaarheid en zorgt voor een goede balans tussen enerzijds bestuurlijke/organisatorische ambities en anderzijds de benodigde capaciteit. Bovendien kan er op die manier ook aandacht worden besteed aan begeleiding, coaching en ontwikkeling van medewerkers door het intern laten doorgroeien, het bij- of omscholen, etc. Dit maakt de gemeente Waalre ook tot een aantrekkelijke werkgever, iets dat van groot belang is gezien de huidige arbeidsmarkt en de positie van de gemeente Waalre op die arbeidsmarkt.

Het gevraagde frictiebudget is tijdelijk en wordt ingezet in het licht van een goede strategische personeelsplanning. Op deze manier kunnen we aan onze wettelijke taken blijven voldoen, waarborgen we de continuïteit en zorgen we voor het terugbrengen van de te hoge werkdruk. Bovendien maakt het keuzes rondom inleenpersoneel inzichtelijker, omdat het frictiebudget losstaat van het al aanwezige flexbudget en inleen die vanuit projectgelden wordt bekostigd.

Argumenten

- Balans tussen ambities en capaciteit
Op basis van de huidige formatiebezetting kan er met moeite worden voldaan aan alle ambities. De werkdruk is op diverse plekken te hoog. Dit maakt de organisatie veel minder flexibel, bijvoorbeeld wanneer het gaat om het opvangen van werk wanneer een functie vacant is. Elke openstaande vacature heeft direct invloed op de belasting van overig personeel en continuïteit.
- Krapte arbeidsmarkt heeft invloed op invulling structurele capaciteit, maar ook op invulling tijdelijke functies
Door de krapte op de arbeidsmarkt wordt snelle invulling van structurele capaciteit bemoeilijkt, te meer wanneer het om specialistische functies gaat. Dit vraagt om de inzet van inleenpersoneel, maar ook deze inzet op zichzelf wordt duurder (stijgende uurtarieven in combinatie met langdurige inhuur).
- 'Creatieve' oplossingen vergen investering
Het geschikt maken van een kandidaat (intern/extern) door scholing of begeleiding (bijv. bij het aannemen van een junior of trainee) vergt ook een investering. Denk aan coaching on the job, opleidingskosten, etc. Op basis van de huidige kosten in relatie tot beschikbare budgetten is het bijvoorbeeld niet mogelijk om 'dakpan-constructies' te organiseren. Vacatures kunnen pas worden ingevuld wanneer de functie ook daadwerkelijk vacant is. Dit heeft invloed op de continuïteit van werkzaamheden.
- Splitsing budgetten maakt keuzes inzichtelijker

Het flexbudget wordt ingezet voor kortdurende vervanging (ziekte, overstap personeel bij goed in te vullen vacatures). Het frictiebudget is gekoppeld aan de huidige situatie op de arbeidsmarkt. Dit betreft langdurige inhuur op functies die niet kunnen worden ingevuld en waarbij het niet-invullen consequenties heeft voor de uitvoering van wettelijke taken en de continuïteit van de werkzaamheden. Het betreft ook de kosten voor de inzet van werving en selectie bij specialistische functies die moeizaam te vervullen zijn.

- Vaste invulling van structurele functies als einddoel
Het heeft de voorkeur om structurele functies met vast, eigen personeel in te vullen. Bij het ontstaan van een vacature wordt eerst een analyse gemaakt van nut, noodzaak en een eventuele andere wijze van invulling wanneer dat mogelijk is. Door de huidige krapte op de arbeidsmarkt vraagt dit extra inzet van team P&O (denk aan recruitment, herhaling van procedures). Omdat het langer duurt om structurele functies vast in te vullen, moet er langer gebruik worden gemaakt van inleenpersoneel, dat wegens genoemde omstandigheden duurder is. Uiteindelijk zetten we deze maatregelen in om te komen tot structurele invulling van vacante functies.

Scenario's

- In beginsel wordt er om tijdelijke financiering gevraagd, in de hoop dat de situatie op de arbeidsmarkt normaliseert en om tegen het einde van de looptijd van de tijdelijke financiering opnieuw een afweging te kunnen maken. De inzet van de tijdelijke middelen staat in het licht van de wens om vaste vacatures zoveel mogelijk vast in te vullen, op basis van een goede strategische personeelsplanning.
- Het voorliggende voorstel is gebaseerd op de invulling van de huidige ambities en wettelijke taken. Wanneer die aspecten veranderen en om meer inzet vragen, kan dit ook gevolgen hebben voor de kosten van het inlenen van personeel.
- De omstandigheden van de huidige arbeidsmarkt maken dat het voor bepaalde functies aantrekkelijker is om die als persoon vanuit inleen via een extern bureau te vervullen dan vanuit loondienst bij onze eigen organisatie. Met andere woorden: iemand die tijdelijk wordt ingeleend kan voor hetzelfde werk significant meer salaris ontvangen dan onze eigen medewerkers die hetzelfde type werk doen. Dit vraagt om maximale inzet op waardering, coaching en scholing van onze eigen medewerkers om zo een aantrekkelijke werkgever te blijven.
- Binnen het ruimtelijk domein wordt bij tijdelijke functies in projectverband vaak gebruik gemaakt van inleenpersoneel. Er is een tekort aan ruimtelijk adviseurs en projectleiders, dat wordt veroorzaakt omdat alle gemeenten te maken hebben met een versnelling van de woningbouwopgave en de implementatie van de Omgevingswet. Hiermee samenhangend zijn er bovengemiddeld veel initiatieven voor gebiedsontwikkelingen en worden ruimtelijke vraagstukken complexer, wat ook iets vraagt van de kwaliteit van personeel. Specifiek voor Waalre komt daarbij dat er komende jaren een piekbelasting is op het gebied van infrastructurele werken (o.a. programma Duurzaam door Waalre). De krapte doet zich voor bij de invulling van structurele ambtelijke capaciteit maar ook - meer dan voorheen - bij invulling van tijdelijke vacatures.

Kosten en dekking

Kosten

Jaar 2022

Totale verwachte kosten inhuur: (1 + 2 + 3)		€ 1.460.000
1) Totale inleenkosten projectgelden (dekking uit bestaande Projecten zoals Eindhovenseweg, Traverse, Dorpshart Aalst, Grondexploitaties		€ 615.000
2) Totale inhuurkosten flexbudget (dekking deels aanwezig):		€ 300.000
<i>Dekking uit bestaande vacaturegelden</i>	€ 170.000	
<i>Dekking huidige flexbudget</i>	€ 60.000	
<i>Tekort</i>	€ 70.000	
3) Totale inleenkosten frictiebudget (dekking deels aanwezig):		€ 545.000
<i>Dekking uit bestaande vacaturegelden</i>	€ 245.000	
<i>Tekort</i>	€ 300.000	
4) Nieuw op te nemen flexbudget voor 2022		€ 50.000

Het totale tekort voor 2022 wordt berekend op (70.000 + 300.000 + 50.000) € 420.000.

Of al deze bedragen ook in 2023 exact nodig zijn is nog niet bekend. Wel weten we dat de huidige budgetten ook voor 2023 niet toereikend zijn. Wij willen daarom voor 2023 een extra budget opnemen van € 300.000.

Dekking

Het begrotingssaldo van 2022 in de 1^e turap is € 662.000 en laat dus genoeg ruimte zien om de kosten van 2022 eenmalig te dekken. Wij stellen daarom ook voor om (via de eerstvolgende turap) eenmalig een frictiebudget van € 420.000 beschikbaar te stellen en dit te dekken ten laste van het bestaande begrotingsoverschot 2022.

Voor 2023 liggen de zaken wat anders. Het begrotingssaldo is een stuk lager. (1^e turap € 257.000) In dit saldo van 2023 is wel de extra OZB-stijging van 2023 van 12% meegenomen. Daarnaast werken mogelijke structurele verhogingen uit 2022 nog door in 2023. Eveneens wordt momenteel gewerkt aan een kaderbrief. Wij verwachten dat uit deze kaderbrief verschillende wensen naar voren komen die we in de begroting 2023 willen/moeten opnemen.

Gezien de noodzaak van het gevraagde extra budget in 2023 van € 300.000 stellen wij voor om deze € 300.000 nu toch op te nemen in onze begroting voor het jaar 2023. Bij de definitieve begroting van 2023 zullen wij dan mogelijk een voorstel doen (afhankelijk van het saldo over 2023 op dat moment) om deze € 300.000 eenmalig te dekken uit de vrije reserve.

Duurzaamheid

N.V.T.

Burgerparticipatie

N.V.T

Communicatie

N.V.T.

Vervolprocedure en planning

N.V.T.

Bijlagen onderdeel van het voorstel

N.V.T.

Bijlagen ter informatie

N.V.T.

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN WAALRE,

gemeentesecretaris,



mr. drs. R.L. Franken

waarnemend burgemeester,



dr. A.J.W. Boelhouwer