

Fractie Partij Vrij Almelo
T.a.v. de heer Den Olde

Postadres:
Gemeente Almelo
Postbus 5100
7600 GC Almelo

Bezoekadres:
Haven Zuidzijde 30
7607 EW Almelo

telefoon: (0546) 54 11 11
e-mail: gemeente@almelo.nl
internet: www.almelo.nl

Uw brief	Uw kenmerk	Ons kenmerk	Datum
		UIT - 1776671	28 juni 2017
Bijlage(n)	Doorkiesnummer	Behandeld door	Zaaknummer
2	0546-54 11 11	F.J.B. Kroes	

Onderwerp

Technische vragen Perspectiefnota 2017

Beste heer Den Olde,

Wij hebben uw technische vragen inzake de perspectiefnota ontvangen. U schetst dat het huidige perspectief een groot tekort laat zien de komende jaren. Tevens geeft u aan dat deze vragen bedoeld zijn of de ambtenarij ook de riem heeft (zal) moeten aantrekken. Middels deze brief willen wij u inzicht geven in de bedrijfsvoering o.b.v. de door u gestelde vragen.

- Vragen die betrekking hebben op de omvang en de loonsom van het vaste en tijdelijke personeelsbestand (vraag 1, 5 en 6):

Antwoord:

In afstemming met de commissie Planning en control is besloten dat wij de raad drie keer per jaar een bedrijfsvoering monitor zullen voorleggen waarin o.a. de door u gestelde vragen een onderdeel van zijn. Wij informeren u hierover via de jaarverantwoording, de BERAP en de Begroting. De meest recente gegevens kunt u nu vinden in Jaarverantwoording 2016 die reeds aan u is verstrekt. Op pagina 88 t/m 90 kunt u de antwoorden op de door u gestelde vragen teruglezen.

- Vragen die betrekking hebben op de fulltime parttime aanwezigheid van ons personeel en het bezettingsgraadonderzoek (vraag 2, 3 en 4)

Antwoord:

Met de bouw van het nieuwe stadhuis is rekening gehouden met fulltime en parttime medewerkers én dat medewerkers meer in gesprek zijn c.q. werken in de stad. De werkplekfactor is derhalve op 0,8 fte gesteld. Met de op handen zijnde reorganisatie blijven deze uitgangspunten gehandhaafd door het programmatisch werken en wijkgerichte aanpak. Ten aanzien van de bezettingsgraad is geconstateerd dat er huisvestingsmogelijkheden zijn voor derden. Gemeente Almelo heeft daarom voor de huisvesting voor de Omgevingsdienst Twente (i.o.) een passende offerte uitgebracht. Hiermee hebben

wij gelijk invulling en uitvoering gegeven aan het amendement Huis van de Stad van 30 juni 2016 waarin de volgende opdracht is verwoord;

“Het college opdracht te geven de verhuurmogelijkheden aan gesubsidieerde partijen maar ook commerciële verhuur aan zakelijke dienstverlening te onderzoeken”.

- Vragen met betrekking tot salariering van de in dienst zijnde medewerkers (vraag 7, 8, 9, 10 en 11)

Antwoord:

In het politiek beraad van 2 juli 2015 heeft uw raad de rapporten ta.v. kerntaken, begrotingscan en benchmark besproken. Voor deze discussie is ook het rapport “Benchmark van het ambtelijk apparaat gemeente Almelo” beschikbaar gesteld. De cijfers zijn gebaseerd op de huidige opzet van de organisatie en qua functie en formatieopbouw zijn er geen substantiële wijzigingen doorgevoerd anno 2017. In het rapport van Berenschot zijn de resultaten van de ambtelijke organisatie weergegeven. Op de voorlaatste pagina treft u de verdeling van de salarisschalen aan. De hoogte van de huidige salarisschalen (conform CAR/UWO) is bijgevoegd.

Wij willen u erop attenderen dat wij het formatie en functieboek met de invoering van HR21 zorgvuldig en evenwichtig hebben opgebouwd overeenkomstig de uit te voeren taken in de reguliere bedrijfsvoering als de uitvoering van de bestuurlijke en maatschappelijke opgaven. De opbouw van het functieboek heeft plaats gevonden onder regie van een gecertificeerde instantie. Tevens hebben wij door middel van benchmarken (begrotingscan en benchmark van Berenschot) de formatie “gefinetuned” door een taakstelling op bedrijfsvoering (21 fte) en beleidsadvisering (25 fte). Indien u nog verder wenst te bezuinigen zult u opnieuw een takenanalyse moeten opstarten. Indien u denkt aan opties voor inleveren van salaris dan is hiervoor overeenstemming met de bonden noodzakelijk.

De achteruitgang van salaris bij bezuinigingen is niet aan de orde in onze arbeidsvoorwaarden. Qua rechtspositie volgen wij de CAR/UWO. Het proces bij bezuiniging is dat de betrokken functionarissen de status boventallig krijgen. Zij kunnen geplaatst worden op functies van maximaal 2 salarisschalen lager. Daarbij kennen wij een salarisgarantie i.p.v. werkgarantie. Medewerkers die de status boventallig hebben, hebben daardoor een van werk naar werk garantie van twee jaar. Dit houdt in dat zowel werkgever als medewerker zich tot het uiterste inspannen om tot een passende nieuwe baan te komen binnen of buiten de organisatie. Indien dit na twee jaar niet lukt zal dat leiden tot ontslag.

We hopen u hiermee voldoende van dienst te zijn geweest.

Hoogachtend,

F.J.B. Kroes

Bijlage 1.

- Overzicht salarisschalen CAR-UWO