PERSONEEL

Barneveld

Medio 2018 is een 'Benchmark formatie en kosten' uitgevoerd, waarbij een uitgebreide referentiegroep samengesteld is. De benchmark is dermate recent uitgevoerd dat hoofdconclusies nog steeds aan de orde zijn:

- Totale kosten per inwoner zijn gelijk aan het gemiddelde (-1%).
- De kosten van het primaire proces liggen iets boven het gemiddelde, die van de overhead eronder.
- De overheadkosten per inwoners zijn 8% lager dan het gemiddelde van de referentie.
- De omvang van de organisatie is een betere werklastindicator voor de overhead dan het aantal inwoners van de gemeente. De overheadkosten zijn rekening houdend met het aantal fte dat zij moeten bedienen, 5% lager dan gemiddeld.
- Aandachtspunten met hogere kosten (overhead) zijn: directie en management primair proces.
- Aandachtspunten met lagere kosten (overhead) zijn: financiën en control, facilitaire dienst, secretariaten primair proces, juridische zaken, kwaliteitszorg en communicatie.
- De kosten per inwoner van het primaire proces zijn 1% hoger dan gemiddeld. De uitvoeringskosten zijn laag. Gemiddelde formatie: +8,1 fte. Lagere inhuurkosten: -0,8 miljoen. Lagere kosten van taken belegd bij derden: -1,5 miljoen. Hogere materiele kosten, met name vastgoedkosten: + € 2,5 miljoen. Dit komt door Educatie (huisvestingskosten scholen).
- De beleidsformatie is relatief groot (+21 fte), maar voor een groot deel wel verklaarbaar gezien werklast en uitvoeren regie. Met name op Bouwgrondexploitatie en Ruimtelijke ordening is de formatie meer dan gemiddeld. Minder regie/contractmanagement -11,7 fte. Per saldo: +9,3 fte.
- Aandachtspunten met hogere kosten (primair proces) zijn: groen.
- Aandachtspunten met lagere kosten (primair proces) zijn: ruimtelijke ordening en volkshuisvesting, afval en burgerzaken.

Scherpenzeel

De gemeente Scheprenzeel legt een claim van 14,15 fte bij handhaving van de zelfstandigheid c.q. basis op orde. In eerdere onderzoeken over het toekomstperspectief van de gemeente Scherpenzeel wordt betwijfeld of een aanvulling met 14,15 fte een zelfstandigheid op de langere termijn betekent. Is daadwerkelijk sprake van een *duurzaam* zelfstandige gemeente? De claim van 14,15 fte vervalt overigens niet automatisch bij een gemeentelijke herindeling met Barneveld en blijft derhalve punt van aandacht. Zowel wat betreft de personele invulling als wat betreft de financiële dekking.

Afweging

De personele claim van zowel de gemeente Barneveld als van Scherpenzeel moet helder zijn en afgezet worden tegen:

1. Toekomstvisie / ambitie
2. Hoofdstructuur
3. Fijnstructuur
4. Functieboek 1
5. Functieboek 2

Een benchmark geeft een eerste indruk. Het verklaren van verschillen en de mogelijke besparingen vraagt een verdieping. Het is de vraag of die verdiepingsslag aan de vooravond van een mogelijke herindeling toegevoegde waarde heeft. Diverse factoren zijn immers van invloed op de verschillen:

- omgevingskenmerken
- ambitie
- kwaliteit / dienstverleningsniveau
- organisatie- / sturingsmodel
- historie
- betaalbaarheid
- etc.

Juist deze aspecten krijgen vorm en inhoud in het te organiseren herindelingstraject. Zie hiervoor de bijlage met betrekking tot het stappenplan.

Of er nu gekozen wordt voor de bouw van een nieuwe organisatie of voor het uitbreiden van een bestaande organisatie, voor de betrokken bestuurders, managers en medewerkers is er sprake van een verandering. Een herindeling heeft impact op mensen, hun plek in de nieuwe organisatie en hun rechtspositie. Daarmee is personeel een bouwsteen waarin het fusiespoor en het veranderspoor bij elkaar komen. Voor het uitvoeren van de gemeentelijke taken is personele capaciteit, in kwantitatieve en kwalitatieve zin nodig. Medewerkers moeten een plek krijgen in de nieuwe organisatie die past bij ieders kwaliteiten, ervaring en ambities en die tegelijk bijdraagt aan de kwaliteit van de nieuwe organisatie en haar dienstverlening. Dit stelt eisen aan de benodigde resultaten en anderzijds aan het proces dat leidt tot die resultaten:

1. Sociaal plan
2. Vacature- en mobiliteitsbeleid
3. Formatieplan
    a. Functieboek 1 -> werving en selectie -> benoeming management
    b. Functieboek 2 -> plaatsing medewerkers

Op het vlak ‘personeel’ is een positief effect in termen van kwaliteit te verwachten. Een grotere personeelsomvang leidt op de volgende terreinen tot kwaliteitsverbetering:

- kruisbestuiving stelt medewerkers in staat om van elkaar te leren;
- een groter personeelsbestand stelt de medewerkers van de organisatie in staat meer te specialiseren op specifieke onderwerpen; hierdoor neemt het aantal ervaringen binnen die specialisatie voor de betreffende medewerker toe, waardoor professionalisering van de uitvoering versneld kan plaatsvinden;
- een grotere organisatie kent ook een ‘zwaardere’ top, van waaruit ook een extra kwaliteitsimpuls mag worden verwacht.

Ook zal de nieuwe gemeente door de grotere schaal een verbeterde positie op de arbeidsmarkt in kunnen nemen: de werkorganisatie heeft meer te bieden.

In termen van ‘kwetsbaarheid’ is de nodige verbetering te verwachten door samenvoeging van de twee ambtelijke apparaten. Dit is al op korte termijn te verwachten voor personele kwetsbaarheid aangezien onderlinge vervangbaarheid en meer robuustere bezetting van functies een direct gevolg zijn van de samenvoeging. Daarnaast is een doel om meer werkzaamheden zelf uit te voeren, en dus minder afhankelijk te zijn van externe inhuur.

Personele kosten bestaan uit twee factoren:

1. de omvang van de formatie en
2. de inschaling van de formatie.

Zowel met een autonome ontwikkeling van de gemeente Barneveld (zonder een gemeentelijke herindeling is al sprake van een enorme ambitie, groei van de bevolking, de taken en het gebied) als met een gemeentelijke herindeling moeten meer werkzaamheden voor de gemeente worden uitgevoerd. Dit vraagt om medewerkers met een behoorlijke dosis zelfsturing en met meer verantwoordelijkheid. Het is van belang om vroegtijdig een traject van **strategische personeelsplanning** te starten.

Door te investeren in de ontwikkeling van medewerkers en door tegelijkertijd de personele kosten in de hand te houden, kan de nieuwe gemeente tot de betere dienstverleners van gemeenten in Nederland gaan behoren. De invoering/toepassing van het **functiewaarderingssysteem HR21** maakt onderdeel uit van die ambitie.

Personele gevolgen vorming nieuwe gemeente

De nieuwe gemeente vormt een zelfstandige bestuurlijk-juridische entiteit met rechtspersoonlijkheid, neemt personeel in dienst, heeft een eigen functiehuis, loongebouw en arbeidsvoorwaardenpakket, waarbinnen uniforme arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn.

Waarborgen, rechten en plichten voor het personeel worden verankerd in een Sociaal Statuut. Medewerkers komen in dienst van de nieuwe organisatie met behoud van dienstjaren en rechtspositionele aanspraken, zoals opgebouwd bij de huidige werkgever/gemeente. In het sociaal statuut worden onder andere afspraken gemaakt over voor welke functies een selectieprocedure wordt gehouden en over de uitgangspunten van het plaatsingsproces.

Behoud van werk en gelijkwaardigheid

Het centrale uitgangspunt is mens volgt werk en iedereen gaat mee; er zal daarom geen sprake zijn van gedwongen ontslagen. Juridisch zal te zijner tijd echter wel sprake zijn van ontslag, namelijk ontslag uit de gemeentedienst van Barneveld en Scherpenzeel. Tegelijkertijd is sprake van een aanstelling bij het nieuwe bevoegde gezag. Met dit uitgangspunt is dan ook geen sprake van boventalligheid of bovenformatieve situaties en is ook het afspiegelingsbeginsel niet van toepassing. Een ander belangrijk uitgangspunt is dat ambtenaren uit de twee gemeenten een gelijkwaardige positie innemen in het selectie- respectievelijk het plaatsingsproces.

Peildatum

De peildatum is XXXX. Deze datum is belangrijk voor het bepalen van de uitgangspositie van de ambtenaar voor wat betreft de functie en het salaris. In verband met de overgang naar de gemeente is sprake van een salarisgarantie. De verschillen in de secundaire arbeidsvoorwaarden worden, indien en voor zover nodig, gecompenseerd door een (financiële) afbouwregeling. Bij de inwerkingtreding van de nieuwe gemeente is één nieuwe arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing, alsmede het functiewaarderingssysteem HR21 (???).

Concept Sociaal Statuut en (B)GO

Het bevat de volgende onderdelen:

- de looptijd van het Sociaal Statuut;
- de werkingssfeer;

- eventuele maatregelen ter zake van flankerend beleid en de omvang daarvan;
- de garanties en de omvang daarvan;
- de hardheidsclausule;
- de inhoud van bepaalde definities;
- de peildatum;
- het aantal en de aard van de sleutelfuncties;
- eventuele overgangsmaatregelen ter zake van arbeidsvoorwaarden en de inhoud daarvan;
- de wijze van toetsing door de plaatsingscommissie;
- de beperkte belangstellingsregistratie.