BIJLAGE VERTREKREGELINGEN

Aanleiding
De organisatievisie 2020 en het Coalitieakkoord 2014 – 2018 “Veranderende samenleving, vernieuwd bestuur” waarin onder andere is opgenomen dat de personeelsformatie met 30 fte krimpt, leidden ertoe dat een vertrekregeling werd ingevoerd.

In het collegevoorstel van 16 januari 2015 is aangegeven dat er ten aanzien van de vertrekregeling sprake is van een zogenaamde ‘open eind regeling’. Daardoor bestaat de mogelijkheid dat het beschikbare budget in een jaar onvoldoende is. Mocht dit het geval zijn, dan zou dit worden gefinancierd vanuit de te verwachten onderuitputting van de begroting: de kosten zouden immers voor de baten uitgaan. (Collegebesluit 3 februari 2015)

In 2017 wordt duidelijk dat de veranderende samenleving en andere ontwikkelingen een groter beroep doen op de personele kwaliteit en kwantiteit van de organisatie dan in 2014 en 2016 waren voorzien. Het college heeft in de Bestuursopdracht Slank (en volwaardig), daadkrachtig en flexibel (2014-2018) opdracht gegeven aan de directie om een organisatie te ontwikkelen die kwalitatief en kwantitatief in balans is. De opdracht ging gepaard met een taakstelling (bezuiniging) van 30 fte.
In de bestuursopdracht voor de organisatie is een bedrag van 1,7 miljoen (bezuiniging) geraamd voor inkrimping van de organisatie. Hiervan is € 1.020.000,00 gerealiseerd. Dit bedrag komt overeen met 18 fte. (Collegebesluit 26 september 2017)

Houtskoolschetsen
Om de taakstelling (gebaseerd op de taken en fte op 1 januari 2014) van 30 fte te kunnen halen werd “natuurlijke uitstroom” in principe niet vervangen. Efficiëncy, herschikken van taken en niet meer doen van taken moesten dat mogelijk maken.
In de vorig jaar in opdracht van de directie opgestelde houtskoolschetsen werd gemotiveerd aangegeven dat het nodig is dat medewerkers die uitstromen en voorbestemd zijn om niet te worden vervangen, toch moeten worden vervangen om aan de opgaven van de organisatie te voldoen.
Op basis van de houtskoolschetsen is dan ook geconcludeerd dat van de 30 fte er 18 zijn gerealiseerd. 12 fte zijn niet en kunnen ook niet worden gerealiseerd.

Het schrappen van een verdere bezuiniging op dit onderdeel maakte het mogelijk om een gedegen organisatie, zowel kwalitatief en kwantitatief, neer te zetten voor het realiseren van de opgaven zoals die op dat moment bekend waren.

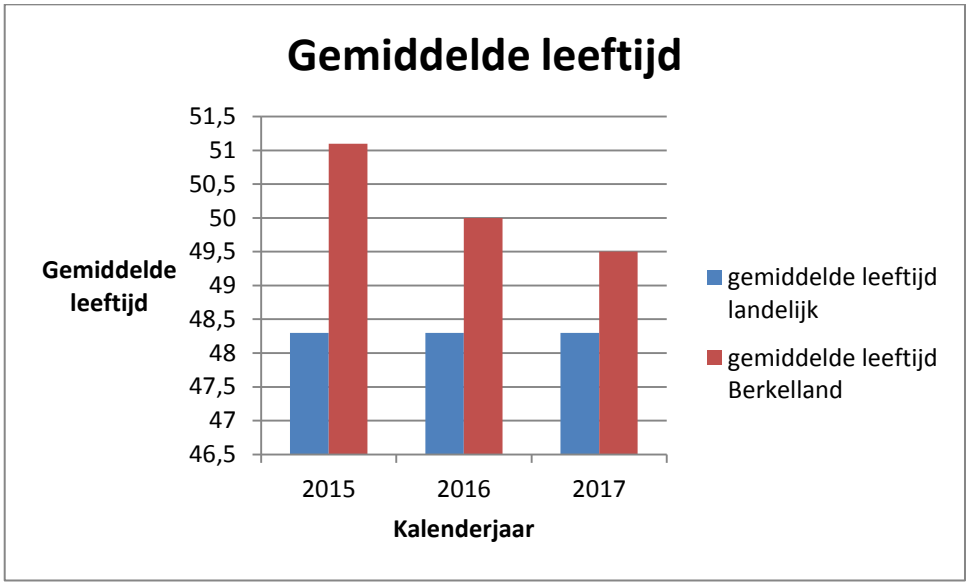
Er is bij de vertaling van de geherijkte formatie-omvang in de begroting van 2018 niet stilgestaan bij het effect voor de financiering van de vertrekregeling. Deze, als ‘open einde regeling’ ontworpen regeling werd tot dat moment gefinancierd uit de onderuitputting van de (personeel)begroting. Een vertrekregeling die juist in 2018 extra onder de aandacht ligt omdat de regeling afloopt op 31 december 2018.

Het doel van de vertrekregeling
Het beoogde doel is de doorstroming van medewerkers in de organisatie te stimuleren. Daarnaast helpt de regeling bij de ontwikkeling van het strategisch personeelsbeleid en onze organisatie ontwikkeling naar slank, daadkrachtig en flexibel.

Welke vertrekregelingen kent Berkelland?
Er zijn een tweetal vertrekregelingen vastgesteld, te weten de “Vertrekregeling (stimuleringsregeling) gemeente Berkelland” en de “Regeling faciliteren flexibiliteit en ontwikkeling”. De vertrekregeling geldt voor medewerkers vanaf 60 jaar. Zij kunnen gebruik maken van het ABP Keuzepensioen.
Medewerkers jonger dan 60 jaar kunnen hier geen gebruik van maken. Daarom is de Regeling faciliteren flexibiliteit en ontwikkeling ingevoerd. Hiervan kunnen alle medewerkers gebruik maken. De “Regeling faciliteren flexibiliteit en ontwikkeling” heeft een looptijd van 1 januari 2015 tot 1 januari 2019. De vertrekregeling loopt van 1 april 2015 tot en met 31 december 2018.

Welk resultaat is behaald?
1. Er is in totaal 18 fte bezuinigd;
2. In totaal gaat het om 59 medewerkers die gebruik maken van de vertrekregeling. Daarvan gaan er 41 volledig en 28 in deeltijd. In totaal gaat het om 38,3 fte. (Cijfers zoals die op 16-10-2018 bekend zijn, dus hierin zitten ook de mensen die nog moeten gaan).
3. Er is een efficiencyslag gemaakt, maar er zijn ook nieuwe taken bijgekomen;
4. Er zijn nu ook veel jongeren die minder uren gaan werken. Aanvankelijk maakten de oudere medewerkers van de doelgroep gebruik van de regeling;
5. We hebben al jaren te maken met een verouderd personeelsbestand. Door herinvulling na gebruikmaking van de vertrekregeling zijn veelal jongere medewerkers ingestroomd;
6. De leeftijdsopbouw voor onze organisatie is verjongd. Voor de invoering van de vertrekregeling was deze 51,1. Ondanks dat we dus met z’n allen vier jaar ouder zijn geworden is de gemiddelde leeftijd toch gedaald. We zitten nu nog maar iets boven de landelijke gemiddelden. (2017 landelijk, 48,3. 2017 onze gemeentegrootte 48,6);

Grafisch weergegeven ziet de leeftijdsopbouw er als volgt uit:



7. 2018 is een overgangsjaar; gedurende de implementatie van de houtskoolschetsen is er nog sprake van een behoorlijke inhuur. Daarnaast hebben we te maken met bovengemiddelde ziekte en zwangerschaps- en bevallingsverlofvervanging. Verder hebben we in 2018 nog te maken met contracten die voortvloeien uit aangegane verplichtingen (contracten) van 2017;
8. Van diverse medewerkers zijn signalen ontvangen dat ze de ontwikkelingen (o.a. met betrekking tot zelforganisatie) niet konden bijbenen. Reden voor deze medewerkers gebruik te maken van de vertrekregeling. De organisatie komt daardoor in een andere flow;
9. Een klein aantal (3) personeelsleden zijn van Hameland en Betula gekomen en in dienst getreden van de gemeente Berkelland. Omdat ze tot de doelgroep behoorden konden ze gebruik maken van de vertrekregeling. Op voorhand was dit niet bekend;
10. Met zelforganisatie konden we ook snoeien in topfuncties, een specifiek aandachtspunt in de taakstelling.

Het gebruik van de regeling

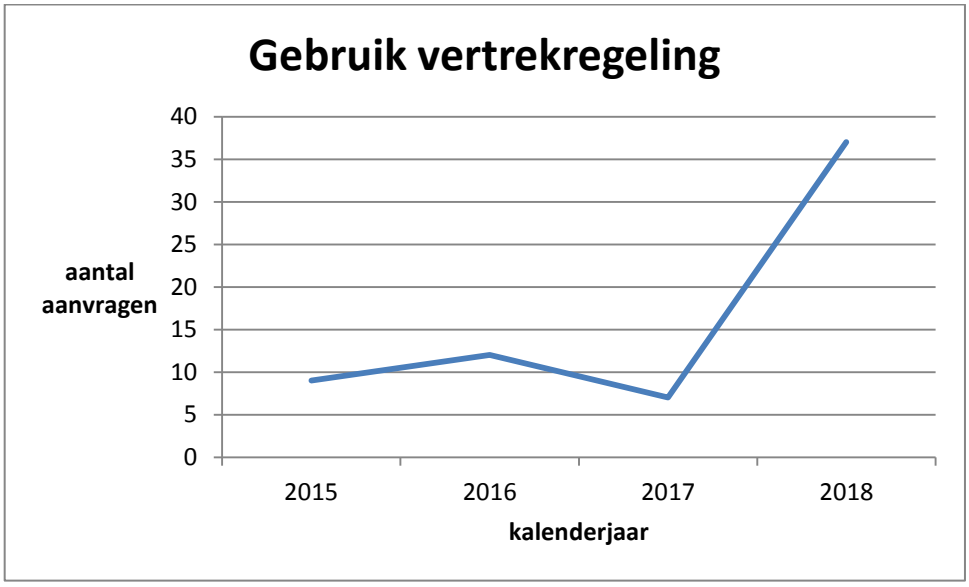
In onderstaand overzicht is inzichtelijk gemaakt in welk jaar, welk beroep op de regeling is gedaan.

De conclusie die hieraan verbonden kan worden is dat het beroep in het laatste jaar (2018) het grootste was.

	aantal aanvragen	fte
2015	9	4,86
2016	12	8,69
2017	7	3,50
2018	37	21,26
totaal	65	38,31
in 2 delen	6	
aantal	59	

Zes medewerkers zijn in eerste instantie voor enkele uren gebruik gaan maken van de regeling, en in een later stadium voor de resterende uren.

Grafisch weergegeven ziet dit er als volgt uit:



Wat zijn de totale kosten?

Aanvankelijk is bedacht dat de kosten voor de vertrekregeling betaald zouden worden uit de onderuitputting. De onderuitputting is met ingang van 2018 echter niet meer aanwezig vanwege de noodzakelijke uitbreiding van de formatie conform de door de raad geherijkte omvang. Daarbij liep de vertrekregeling door. Nu dient daarvoor dus een andere dekking gevonden te worden.

De totale ingeschatte kosten van de vertrekregeling zijn momenteel € 1.981.680,00 (2018). Omdat een aantal medewerkers nog geen formeel verzoek heeft ingediend en de

regeling nog tot en met 31 december 2018 doorloopt, is nog niet exact aan te geven om welke kosten het uiteindelijk gaat.

De raad heeft bij de vaststelling van de begroting 2018 € 500.000,00 beschikbaar gesteld voor de kwaliteitsimpuls. Dit budget hebben we nog niet uitgegeven en zetten we in om een gedeelte van de vertrekregelingen te dekken. Dit betekent dat er nog € 1.481.680,00 gedekt dient te worden in 2018. Dit bedrag is indicatief en kan de komende maanden pas definitief gemaakt worden als daadwerkelijk duidelijk is wie er allemaal gebruik maakt.

Conclusie
De vertrekregelingen dragen ertoe bij dat de organisatie slanker, daadkrachtiger en flexibeler wordt. De lasten gaan echter voor de baten uit. Op dit moment is dit een indicatief bedrag van
€ 1.481.680,00. Dit tekort is opgenomen in het saldo van de Najaarsnota.