

Datum vergadering gemeenteraad	Voorstelnummer	Agendapunt
6 november 2018		

Voorstel ingebracht door M. Sielhorst
Portefeuillehouder G.J. Keller
Begrotingsprogramma en
taakveld

Onderwerp Frictiekosten

Geacht raadslid,

Voorgesteld besluit

1. Maximaal € 626.734,00 te onttrekken aan de algemene reserve en te storten in een nieuw te vormen voorziening frictiekosten, organisatieontwikkeling 2018.

Samenvatting van het voorstel

Gemeente Buren voert een reorganisatie door. Doel van deze reorganisatie is om de gemeente Buren een toekomstbestendige organisatie te geven met een adequate dienstverlening in nauwe samenwerking met inwoners, organisaties, bedrijven en verenigingen. De ambtelijke organisatie bestond uit 17 leidinggevendenden (exclusief gemeentesecretaris). In de nieuwe organisatie kent de gemeente Buren 8 teammanagers en een tweehoofdige directie. Als gevolg van de reorganisatie zijn negen leidinggevendenden boventallig verklaard. Vier leidinggevendenden gaan conform het sociaal statuut een Van-Werk-Naar- Werk-traject (VWNW-traject) in. Hierdoor ontstaan frictiekosten die opgevangen moeten worden. Wij willen deze kosten opvangen door een voorziening te treffen. Afwijkingen en resultaten leggen we voor in de besluitvormende tweemaands-rapportages.

HOOFDLIJNEN

1. Wat is de aanleiding van dit voorstel en wat is het (wettelijk) beleidskader?

Op basis van het plan van aanpak van de gemeentesecretaris van november 2016, is een organisatieontwikkelingstraject gestart. Dit ontwikkelingstraject heeft in het najaar van 2017 (mede op advies van de OR) een vervolg gekregen in een formele reorganisatie. Deze reorganisatie heeft in drie stappen plaats gevonden:

1. Een besluit (met positief advies van de OR) over het te doorlopen proces (B&W/18/02632, 6 februari 2018)
2. Een besluit (met positief advies van de OR) over de besturingsfilosofie (B&W/18/ 02679, 6 maart 2018)
3. Een besluit (met positief advies van de OR) over de inrichting van de organisatie (B&W/18/02758, 22 mei 2018). Hiermee is ook het nieuwe Organisationsplan vastgesteld.

Op basis van deze besluiten wordt de organisatie anders ingericht en gaan we naar een plattere organisatie. De laag van afdelingen, en daarmee de functie van afdelingshoofd, komt te vervallen. Wij gaan van drie afdelingshoofden en veertien (veelal meewerkend) teamleiders, naar een directeur Organisatie en acht teammanagers. Van zeventien leidinggevendenden gaan we terug naar negen leidinggevendenden. Daarnaast hebben we de ongewijzigde functie van gemeentesecretaris, die in de oude en in de nieuwe situatie onveranderd blijft.

In aanloop naar de nieuwe organisatie is inmiddels van acht leidinggevendenden afscheid genomen. De overgebleven negen leidinggevendenden zijn op 12 juni 2018 door het college boventallig verklaard.

(B&W18/02770). Van deze negen leidinggevenden, gaan drie leidinggevenden volledig inhoudelijk werk doen binnen de organisatie. Twee leidinggevenden zijn benoemd tot Teammanager. Voor vier leidinggevenden start per 1 oktober 2018 een Van Werk Naar Werk-traject (VWNW-traject) of worden er maatwerkafspraken gemaakt. Als gevolg hiervan ontstaan voor deze vier leidinggevenden frictiekosten.

De reorganisatie kent geen bezuinigingstaakstelling. De huidige loonsom voor leidinggevenden wordt ingezet voor:

1. de acht nieuwe teammanagers;
2. de nieuwe directeur Organisatie;
3. de nieuwe directiesecretaris;
4. de inhoudelijke taken die de vertrekkende meewerkend teamleiders achter laten.

2. Wat is het beoogde effect; wat willen we bereiken? En waarom op deze manier?

Gemeente Buren wil een toekomstbestendige organisatie inrichten met adequate dienstverlening in nauwe samenwerking met inwoners, organisaties, bedrijven en verenigingen. Doel is om de werkwijze te veranderen (meer naar buiten gericht) en een organisatie in te richten die efficiënter en effectiever werkt. Hiertoe wordt een reorganisatie doorgevoerd, waarbij frictiekosten ontstaan.

3. Wat zijn de nadelen en/of mogelijke risico's als de raad het voorstel overneemt?

Niet van toepassing.

4. Wat betekent het als de raad dit voorstel *niet* overneemt?

Wanneer de raad het voorstel niet overneemt dienen de frictiekosten alsnog betaald te worden. In het sociaal statuut van de gemeente Buren staat de verplichting dat de werkgever de kosten van het werk-naar-werk traject moet betalen. De frictiekosten moeten, indien de raad niet akkoord gaat, betaald worden uit andere budgetten zoals bijvoorbeeld het opleidingsbudget, vervanging bij ziekte en projectgelden inhuur derden.

5. Is het een begrotingswijziging?

Ja.

TOELICHTING EN UITVOERING

6. Beleidskader

Er is een besluit (met positief advies van de OR) over *het proces* van de reorganisatie vastgesteld (B&W/18/02632). Daarnaast stelde het college 'Het waarom van de reorganisatie en de uitgangspunten voor besturing' (B&W/18/02679) vast. Tot slot is het 'Organisatieplan reorganisatie' (B&W/18/02758) vastgesteld. Deze stukken vormen het beleidskader voor de reorganisatie en de organisatieontwikkeling die we voorstaan. Het sociaal statuut is een overeenkomst die is opgesteld tussen de gemeente Buren en de vakbonden. In het sociaal statuut worden de personele gevolgen van een reorganisatie geregeld.

7. Effectmeting, planning en evaluatie

De werkingsduur van het werk naar werk traject zoals beschreven in het sociaal statuut heeft een tijdspad van maximaal twee jaar. Dit houdt formeel in dat het traject op 1 oktober 2020 eindigt.

8. Financiën

Als gevolg van de reorganisatie zijn negen leidinggevenden boventallig verklaard. Vier leidinggevende gaan conform het sociaal statuut een Van Werk Naar Werk-traject in. Hierdoor ontstaan frictiekosten van maximaal € 626.734,--. Dit bedrag onttrekken we aan de Algemene Reserve en storten we in de nieuw te vormen voorziening Frictiekosten Organisatieontwikkeling 2018. Het saldo van de algemene reserve bedraagt na deze onttrekking afgerond € 1.111.075,--.

De frictiekosten kunnen evengoed ook lager uitvallen door maatwerkafspraken of doordat de VWNW-kandidaten snel een andere baan vinden. Hier zetten we gericht op in. Het is nu dan ook nog lastig inschatten wat de uiteindelijke kosten zullen zijn. Wel weten we dat de maximale kosten € 626.734,--. Bedragen. De kosten voor begeleiding en ontwikkeling, vangen we op binnen de reguliere (opleidings)budgetten. De kosten hiervan bedragen circa €30.000.

9. Communicatie

Communicatie heeft de bijzondere aandacht in dit proces. Uitgangspunt is om zoveel mogelijk samen op te trekken in het belang van alle inwoners, bedrijven en instellingen, maar zeker ook in het belang van alle medewerkers. Werkgever en medezeggenschap zijn goed en veelvuldig met elkaar in overleg. Er is constructief overleg tussen de werkgever en de boventallige medewerkers die een VWNW-traject ingaan. Dit blijkt o.a. doordat er geen bedenkingen zijn ingediend tegen de voorgenomen individuele besluiten over de gevolgen van de reorganisatie, en geen bezwaren tegen de definitieve besluiten.

10. Burgerparticipatie

Dit onderwerp leent zich niet voor burgerparticipatie.

11. Deregulering

Dit voorstel leidt niet tot meer of minder regels.

12. Achtergrondinformatie

B&W/18/02632, Het proces van de reorganisatie

B&W/18/02679, Het waarom van de reorganisatie en de uitgangspunten voor besturing

B&W/18/02758, Organisatieplan reorganisatie

Bijlagen:

- Raadsbesluit
- Berekening frictiekosten

Inlichtingen bij:

Naam	M. Sielhorst
Afdeling	Bedrijfsvoering, team P&O en Communicatie

Datum vergadering gemeenteraad	Voorstelnummer	Agendapunt
6 november 2018	RV/18/00870	

Onderwerp Fricatiekosten

De Gemeenteraad van Buren;

Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders d.d. 2 oktober 2018
Gehoord hebbende de toelichting op de besloten informatieavond d.d. 18 september 2018;

besluit:

1. Kennis te nemen van de frictiekosten van maximaal € 626.734,-
2. Dit bedrag te onttrekken aan de Algemene reserve en te storen in de een nieuw te vormen voorziening Fricatiekosten Organisatieontwikkeling 2018
3. De resultaten en afwijkingen te melden in de tweemaandsrapportages.

Vastgesteld in de openbare vergadering van 6 november 2018

De griffier, De voorzitter,

G. van Droffelaar J.A. de Boer MSc