

Beantwoording vragen uit de oriënterende commissies

Nummer BR-15-00228
 Zaaknummer Z-15-50123
 Naam raadslid A. Kapitein (vragen 1-7) en A. Wakelkamp (8-10)
 Fractie D66 en CDA
 Onderwerp Vragen in de commissie B&M d.d. 17 september 2015 inz. het voorstel
 Organisatie ontwikkeling en de kosten (IVR-15-03259)
 Datum waarop de vraag is gesteld 17 september 2015
Beantwoording uiterlijk woensdag 15:00 uur, voorafgaand aan de meningvormende commissie*.
 Portefeuillehouder Naam portefeuillehouder(s)
 Afdeling Naam afdeling(en)

*NB: het voorstel wordt NIET voor behandeling in de meningvormende fase aangeboden, maar is aangehouden in de oriënterende commissie B&M in afwachting van beantwoording van open vragen en wordt in deze commissie op 15 oktober a.s. opnieuw geagendeerd.

1.	Wat is de netto impact van diverse ontwikkelingen (verzelfstandiging havens, decentralisaties, gemeenschappelijke regelingen, etc.) van de afgelopen jaren op de organisatie geweest? (hoeveel personeel is hierdoor afgevoerd en toegevoegd?) En hoe heeft dat doorgewerkt op de overhead? NB: reeds aangegeven in de commissie is dat de gevolgen van genoemde ontwikkelingen (bv. voor de overhead) reeds binnen de organisatie en binnen de loonsom zijn opgelost en buiten dit voorstel vallen. Genoemde ontwikkelingen hebben eraan bijgedragen dat geïnvesteerd wordt in fte's voor regietaken en taken op het gebied van strategische advisering.
antwoord	De gemeenteraad heeft besloten dat, wanneer taken niet meer door de organisatie worden uitgevoerd, we de ondersteunende afdelingen hierop aanpassen. In de begroting 2015 is een taakstelling op de overhead opgelegd van € 737.000, -. Dit omdat een aantal taken inmiddels wordt uitgevoerd door samenwerkingsverbanden. Het gaat bijvoorbeeld om taken op het gebied van ICT (5 FTE/DeSom), Sociale Zaken (14 FTE/WerkSaam) en de brandweer (7 FTE/Veiligheidregio). In 2016 komt hier een taakstelling bij van € 152.000,- door het besluit de gemeentelijke havens te privatiseren (4 FTE). Ook de fusie van AVV en Asonia in Andijk leidt tot deze extra taakstelling (1 FTE). Een deel van deze taakstelling wordt gecompenseerd door extra taken die we vanaf 2015 uitvoeren voor het Sociaal Domein (€ 278.000/4 FTE excl. tijdelijke formatie).
2.	Welke onderdelen van het voorstel vallen onder “verplichtingen” (geen keuzeruimte)?

antwoord	Zie ook de beantwoording van vraag 7. De hieronder genoemde bedragen zijn gebaseerd op onze ervaring in de afgelopen jaren. Onderdeel 1. Afwikkeling fusie: hoewel de fusie een aantal jaar achter ons ligt, lopen er nog een beperkt aantal trajecten met medewerkers. (Kosten per traject variëren van € 40.000 tot € 150.000.) Incidenteel is voor de jaren 2016 en 2017 budget nodig voor de laatste trajecten. Totaal 2x € 200.000. Wij zien dit als een verplichting. Onderdeel 2. Personeel boventallig: Taakstellingen, vermindering van werk door optimaliseren van werkprocessen, digitalisering of professionalisering leiden tot boventalligheid. Dit proces zet zich de komende jaren voort. Incidenteel is een budget nodig van € 250.000 voor 2016 en 2017, de komende jaren zal blijken of en in hoeverre wij dit kunnen opvangen door uitstroom. Totaal 2 x € 250.000. Wij zien dit als een verplichting. Onderdeel 3. Geen match personeel: de aanpassing in werkwijzen en het feit dat het speelveld steeds groter wordt leidt er toe dat ook in de toekomst een aantal matches niet de juiste is. We verwachten dat dit structureel € 175.000 per jaar vraagt. De komende jaren gaan wij gebruiken om te bezien of hiervoor binnen de loonsom ontstaat. Totaal 2x € 175.000. Wij zien dit als een verplichting. Onderdeel 4. Vergrijzing: het overdragen van kennis aan nieuwe/eerder te werven medewerkers is één van de maatregelen die wij nemen om de gevolgen van de vergrijzing op te vangen. Wij vragen hiervoor incidenteel € 50.000 voor 2016 en 2017. De verwachting is dat wij dit na deze jaren uit de ruimte die ontstaat door 'vergroening' in kunnen vullen. Totaal € 2x € 50.000. Wij zien dit als een ambitie. Onderdeel 5. Vergroening. Gelet op het hoge percentage medewerkers van 55 en ouder (37% !!!) is het noodzakelijk dat wij een impuls geven aan 'vergroening' van de organisatie. Om hiermee te starten hebben wij incidenteel € 200.000 nodig voor de jaren 2016 en 2017. Wij verwachten dat we in de jaren daarna vanuit de verjonging van de organisatie budget vrij krijgen om de vergroening verder door te voeren. Totaal 2x € 200.000. Wij zien het als een verplichting om het risico vanwege de toenemende gemiddelde leeftijd af te kunnen dekken. Onderdeel 8. Organisatie ontwikkeling: De reorganisatie wordt in eigen beheer uitgevoerd. Binnen de loonsom richten wij ons op het verder verbeteren van de dienstverlening. Er is de afgelopen jaren weinig ruimte geweest om in de organisatie te investeren. De oorzaken daarvan zijn bekend. Wij missen daarom specifieke kwaliteiten om de organisatie ontwikkeling mee te begeleiden. Om de reorganisatie goed, en op de natuurlijke momenten, vorm te kunnen geven is incidenteel € 125.000 nodig voor 2016 en 2017. Wij zien dit al een verplichting.
----------	---

3.	Welke onderdelen van het voorstel zijn als “ambitie” aan te merken?
antwoord	Zie beantwoording vragen 2 en 7
4.	Kan inzichtelijk gemaakt hoe het verloop (in tijd) er uit ziet van de (personeels)kosten die na 2011 moeten worden gemaakt als gevolg van de herindeling en hoe deze kosten er de komende jaren uitzien? Is hier sprake van een afbouw? Gaat het om structurele kosten?
antwoord	Zie bijgevoegd overzicht.
5.	Kan een check worden gedaan of de cijfers kloppen (d.w.z. de optelsommen die worden gemaakt); klopt het getal van 750.000,- en 2 mln.?
antwoord	Ja, de opstelsom klopt. De gevraagde storting in de reserve van 2x € 1.000.000 betreft de geraamde uitgaven voor de jaren 2016 en 2017. De gevraagde onttrekking van € 750.000 betreft het jaar 2015. Normaliter nemen we dit mee in een tussentijdse rapportage. We hebben ervoor gekozen deze onttrekking in dit voorstel te verwerken zodat u een integraal beeld krijgt. Zie ook bijgevoegd overzicht en de antwoorden bij vraag 2, 7 en 9.
6.	Hoe ziet de financiering er precies uit? Wat is de relatie met de personele reserves?
antwoord	Zie bijgevoegd overzicht en de antwoorden bij vraag 2 en 7.
7.	Wat is de onderbouwing van de 8 punten (en bedragen) die op p. 5 en 6 zijn genoemd? Gaat het om structurele of incidentele kosten? (waar zegt de raad “ja” tegen als ingestemd wordt met dit voorstel?)
antwoord	Zie bijgevoegd overzicht en het antwoord bij vraag 2
8.	Welke doelen wil het college realiseren door te investeren op de wijze zoals voorgesteld? (deze doelen bepalen ook waar later op geëvalueerd wordt)
antwoord	Wij werken er aan om in 2018 de meest tevreden inwoners in Noord-Holland te hebben. Dat betekent dat wij in 2018 een waardering van 7,9 realiseren overeenkomstig de website 'Waar staat je gemeente' voor de waardering door onze klanten.
9.	Gevraagd wordt om 2 mln. in de reserve personeel te storten en 7,5 ton uit deze reserve beschikbaar te stellen voor 2015. Kan dit onderbouwd worden? Kan daarbij ook toegelicht worden hoe deze reserve er uit ziet en waar deze reserve voor bedoeld was en waarom de aanvulling nodig is?

antwoord	Zie ook de beantwoording bij de vragen 2 en 5. We hebben een raming gemaakt van de kosten die we in 2015 maken. Daarbij gaat het om de onder 2 genoemde onderdelen. Normaliter nemen we deze financiële afwijking mee in een tussentijdse rapportage. We hebben ervoor gekozen de onttrekking ook in dit voorstel te verwerken zodat u een integraal beeld krijgt. Middelen die we niet besteden blijven in de reserve. Er blijft dan voldoende ruimte in de reserve om de kosten van de organisatieontwikkeling in 2016 en 2017 te dekken en het nu voorziene tekort van € 45.000 op te vangen. In de notitie 'Herijking reserves en voorzieningen 2012' is vastgelegd dat het doel van deze reserve is 'Het dekken van personele kosten die hun oorsprong kennen uit de fusie van 2011.'
10.	Waar kraakt het in de organisatie? en hoe sluit het voorstel hierop aan? Welke effecten heeft dat op de fte-omvang? NB: reeds aangegeven is dat op plekken waar het kraakt al vergroeningsbeleid wordt ingezet. Dit is echter maatwerk en sterk afhankelijk van de situatie.
antwoord	Het 'kraakt' in de organisatie in het algemeen doordat de gemiddelde leeftijd blijft toenemen. In onze organisatie is de gemiddelde leeftijd per 1 januari 2016 50 jaar. Ten opzichte van de start na de fusie is die leeftijd dan 5 jaar gestegen. 37% van de medewerkers is 55 jaar en ouder. Het is daarom noodzakelijk een impuls te geven aan de vergroening. Specifiek 'kraakt' het met name in de afdeling Omgeving en Samenleving en de afdeling Maatschappelijk beleid. Beide afdelingen zijn belast met het uitvoeren van de decentralisaties, in de begroting 2016 is daarvoor budget opgenomen. Bij de afdeling Maatschappelijk beleid 'kraakt' het vanwege invulling van de taakstellingen die zijn opgelegd voor onder andere sportvelden, dorpshuizen, dit vraagt veel en uitgebreid overleg met sportclubs, dorpsraden en andere besturen. Dit is ook de reden dat die taakstellingen zijn doorgeschoven. Daarnaast willen we integrale kernenvisies en hebben we andere leefbaarheidsambities naar de toekomst toe. Deze trekken ook nadrukkelijk een wissel op de capaciteit. In de begroting 2016 is daarom een korte en een langere termijn aanpak opgenomen. - Korte termijn aanpak leefbaarheid Samen met accommodatiebesturen maakt het college een plan. Hierin komt te staan welke middelen de komende 10 jaar nodig zijn om deze in stand te houden. Het plan biedt het college in januari 2016 aan. - Lange termijn aanpak leefbaarheid Het college formuleert allereerst de visie en ambitie op leefbaarheid. Inwoners en kernraden worden hierbij betrokken. Voor fase 1 heeft het college in de begroting 2016 middelen gevraagd (kernenvisies). De verdere invulling van het project gebeurt aan de hand van de uitkomsten van fase 1.