

Onderwerp: Evaluatie systematiek personeelsbudget (P-budget)

Ons kenmerk: 19RV000079

Nummer:

Elst, 20 augustus 2019

AAN DE RAAD

1. Advies

1. Instemmen met het handhaven van de systematiek P-budget op basis van de uitkomst van de evaluatie van het P-budget;
2. Instemmen met de gedane aanbevelingen in de rapportage Evaluatie systematiek P-budget 2018;
3. Instemmen met het toepassen van de lokale Berenschotnorm van minimaal 6,9 fte per 1.000 inwoners;
4. Instemmen met het tijdelijk toepassen van de lokale norm van 7,2 fte per 1.000 inwoners voor de periode 2020 en 2021.

2. Inleiding

Personeelsbudget vanaf 1 januari 2012

In 2011 is op basis van de besluiten van het College (B&W-advies 3 januari 2011) en de Raad (Kadernota 2012) afgesproken om te gaan werken met een personeelsbudget (P-budget). Dit met als doel tot een efficiëntere besluitvorming te komen rond de kosten van dit budget. Op basis van deze besluiten zijn de uitgangspunten voor het P-budget vastgesteld en is vanaf 1 januari 2012 het P-budget operationeel.

Evaluatie 2014

In uitgangspunt 4 van de systematiek voor het P-budget is bepaald dat in 2014 de systematiek zou worden geëvalueerd. De uitkomsten van deze evaluatie zijn vastgesteld in het B&W-advies van 21 mei 2014 (bijlage 2, 14bw000245). In dit B&W-advies is besloten dat de lokale benchmark en de evaluatie van de doorontwikkeling van het P-budget wederom na 4 jaar plaatsvindt of zoveel eerder als wenselijk.

Evaluatie 2018

In 2017 was het wenselijk om de lokale benchmark (is onderdeel van de systematiek van het P-budget) uit te laten voeren door Berenschot. Deze heeft plaatsgevonden in 2017 en over de uitkomsten (bijlage 3, 19bij10064) is gerapporteerd in de Kadernota en Begroting 2018. Hierin is tevens aangegeven dat de systematiek van het P-budget in 2018 wordt geëvalueerd.

De evaluatie biedt een basis om tot nieuwe afspraken te komen over de systematiek voor het P-budget die bijdragen aan het primaire doel dat in 2012 en 2014 (efficiënte besluitvorming door college en raad) is vastgesteld. De Raad is over deze opdracht geïnformeerd door middel van de informatiememo van 25 april 2018 (bijlage 4, 18inf00053).

Uitvoering evaluatie systematiek P-budget

In de periode april – augustus 2018 is door een interne projectgroep uitvoering gegeven aan de evaluatie van de systematiek P-budget. Bij deze evaluatie is een delegatie van de raad, het college en de directie betrokken geweest. De uitkomsten van de evaluatie zijn vertaald in de 'Rapportage evaluatie systematiek P-budget, januari 2019' (bijlage 5, 19bij10074 en bijlage 6, 19bij10065). De eerder genoemde delegaties van het college en de raad en de directie zijn persoonlijk geïnformeerd over de uitkomsten.

Door middel van de informatiememo van 27 maart 2019 (bijlage 7, 19inf00055) hebben wij de raad geïnformeerd over de voortgang van de evaluatie. Daarnaast is in diverse bestuursrapportages gecommuniceerd over deze voortgang.

3. Doel en beoogd effect

- Uitvoering geven aan de gemaakte afspraak in het B&W-advies van 21 mei 2014.
- De evaluatie biedt een basis om tot nieuwe afspraken te komen over de systematiek voor het P-budget die bijdragen aan het primaire doel dat in 2012 en 2014 (efficiënte besluitvorming door college en raad) is vastgesteld.
- Het agenderen van de evaluatie in de raad voldoet aan het verzoek in motie 2 (zie onderstaand kader) die is ingediend bij de behandeling van de Kadernota 2020 d.d. 2 juli 2019 (bijlage 8, 19uit17619).

De stukken zoals die in de informatiememo van 27 maart 2019 zijn aangekondigd t.a.v. herijken beleid en evaluatie p-budget met de raad te delen.

4. Argumenten

1. Door alle betrokkenen wordt aangegeven dat de systematiek P-budget bijdraagt aan een efficiënte besluitvorming door het college en de raad.

In zijn algemeenheid is er grote tevredenheid over de p-systematiek en de toepassing hiervan. Door het ruime merendeel van de betrokkenen bij de evaluatie wordt de systematiek P-budget als positief ervaren en draagt deze bij aan de vastgestelde doelstellingen. Hierbij is aangegeven dat een aantal ervaringen en ontwikkelingen aanleiding geven om een aantal uitgangspunten te actualiseren.

2 en 3. Actualisatie van een aantal uitgangspunten is als wenselijk aangegeven.

De afgelopen jaren zijn er ervaringen opgedaan en ontwikkelingen geweest die aanleiding geven voor het actualiseren van enkele uitgangspunten. In hoofdstuk 4 van de rapportage Evaluatie systematiek P-budget zijn aanbevelingen gedaan die deze actualisatie ondersteunen.

Een van de aanbevelingen in de rapportage (punt 6, 3^e advies) is om de Overbetuwenorm te laten vervallen. De redenen hiervoor zijn dat deze niet meer in verhouding staat met de geactualiseerde Berenschotnorm van minimaal 6,9 fte per 1.000 inwoners en daarnaast in verband met de bestuurlijke en organisatie-ambities waarvoor onze organisatie staat. Daarnaast hanteren wij de Overbetuwenorm -0,5 fte op basis van de huidige vastgestelde uitgangspunten maar in de praktijk is deze inmiddels achterhaald door o.a. de toename van de formatie in verband met de decentralisaties (plussm. 22 fte) die na 2014 zijn toegekend door wijziging van onze wettelijke taken.

4. Ontwikkelingen 2018-2020

De feitelijke evaluatie heeft in 2018 plaatsgevonden. Op basis van de ontwikkelingen sindsdien, dient voor de jaren 2020 en 2021 de lokale norm te worden vastgesteld op 7,2 fte om adequaat invulling te kunnen geven aan de bestuurlijke en organisatie ambities.

In de Kadernota 2020 –vastgesteld door de raad op 2 juli jl.– zijn in het Programma Nieuwe Lasten diverse structurele formatie-aanvragen opgenomen (van ongeveer 10 fte is plussm. 0,2 fte per 1.000 inwoners). Voor de inhoudelijke argumentatie ervan verwijzen wij u naar deze Kadernota. Met deze formatieaanvragen komt de omvang uit op 7,2 fte per 1.000 inwoners in 2020 en 2021. Hieraan liggen de volgende redenen ten grondslag:

- de bestuurlijke en organisatie ambities die onder andere zijn opgenomen in het coalitieprogramma, de uitvoeringsagenda en koers van de organisatie (rapportage hoofdstructuur die is vastgesteld in het college van 15 juli 2019);

- de ontwikkeling van bijv. wettelijke wijzigingen die van invloed zijn op onze organisatie zoals de Omgevingswet, Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren enz.;
- de signalen die onder andere in het medewerkersonderzoek zijn afgegeven over werkdruk;
- de uitkomst van de lokale benchmark 2017 en 2018 waarin wordt geconcludeerd dat onze gemeente een gemeente is met lagere kosten dan gemiddeld;
- de werkelijk begrote formatieomvang van onze gemeente in 2019 van 337 fte (7,0 fte per 1.000 inwoners) die bijna aansluit bij de minimale Berenschotnorm van 6,9 fte (per 1.000 inwoners).

Deze norm van 7,2 fte hanteren we vooralsnog ook voor het begrotingsjaar 2021 in afwachting van de stand van de organisatie ontwikkeling op dat moment en de volgende evaluatie van de systematiek p-budget.

5. Kanttekeningen en risico's

Omvang en ontwikkeling P-budget

Op basis van de uitgangspunten van de systematiek P-budget wordt de omvang én ontwikkeling van het P-budget bepaald. Hierbij maken wij gebruik van een (lokale) benchmark waaruit een norm voortvloeit. De uitkomst van deze norm x het aantal inwoners x de gemiddelde loonsom vormt een algemeen uitgangspunt voor de omvang van het P-budget.

De systematiek van het P-budget vormt daarmee een van de instrumenten voor een organisatie die kwantitatief en kwalitatief in staat is en blijft om de inwoners goed te bedienen en de bestuurlijke ambities te realiseren.

Kwaliteitsborging

De borging van de kwaliteit vindt plaats door de wijze waarop het P-budget feitelijk wordt ingezet. Diverse P&O-instrumenten / -beleid / -ontwikkelingen (zoals de opbouw van de formatie, het functiehuis, functiewaardering, de werk- en ontwikkelingscyclus, opleidingsplan, organisatieontwikkelingen, vitaliteitsbeleid) worden ingezet ten behoeve van de kwaliteitsontwikkeling.

Kwaliteitsontwikkeling

De investering in kwaliteit heeft sinds eind 2018 een nieuwe impuls gekregen door onder andere de wijziging van de hoofdstructuur. Door een indeling in domeinen, worden vakinhoudelijke processen meer bij elkaar samengebracht en de sturing in de organisatie verbeterd. Bovendien kunnen medewerkers –indien nodig - beter bij hun werkzaamheden worden ondersteund. Hiermee wordt een basis gelegd voor de verdere professionalisering van de organisatie op zowel de hardere (processen, procedures, middelen) als zachtere aspecten (cultuur, houding en gedrag, leiderschap).

Een herijking van de koers van de gemeentelijke organisatie vormt een leidraad voor onze organisatieontwikkeling voor de komende jaren. Diverse ontwikkelthema's vloeien daaruit voort zoals leiderschap, bestuurlijk-ambtelijk samenspel, kernwaarden / cultuur, duurzame inzetbaarheid, strategische personeelsplanning, etc.

Een nadere mondelinge uitleg van al deze ontwikkelingen (aanleiding, samenhang en beoogd doel) volgt dit najaar.

6. Financiën

Voorliggend voorstel heeft ten aanzien van de voorgestelde lokale Berenschotnorm (6,9 fte per 1.000 inwoners) geen financiële effecten. De financiële consequenties voor de formatie (7,2 fte per 1.000 inwoners) zoals hiervoor genoemd bij 4 Argumenten, punt 4 Ontwikkelingen 2018-2020 zijn verwerkt in de Kadernota 2020.

De overige aanbevelingen in de rapportage evaluatie systematiek P budget (bijvoorbeeld het onderbrengen van diverse budgetten in het P budget) vinden budgettair neutraal plaats.

Structureel voordeel 2021

Omdat we ook in 2021 de norm van 7,2 fte hanteren betekent dit een structureel voordeel van € 222.000 in het financieel meerjarenperspectief voor 2021 zoals opgenomen in de Kadernota 2020. De reden voor dit voordeel is dat wij op basis van de uitgangspunten van de systematiek van het P-budget de norm niet verhogen op basis van de groei van het aantal inwoners maar de norm in 2021 "vastklikken" / handhaven op 7,2 fte. Hierbij past de kanttekening dat wellicht ter realisatie van andere aspecten van de ontwikkeling van de organisatie dan extra financiële middelen noodzakelijk zijn.

7. Vervolg

Planning

- De financiële vertaling van dit voorstel vindt plaats in de Begroting 2020.
- De uitkomsten van de evaluatie die binnen 4 jaar plaatsvindt worden t.z.t. gerapporteerd in de Kadernota / Begroting.
- Bij tussentijdse wijziging van de Overbetuwnorm (7,2 fte) in verband met wijzigingen van taken wordt dit voorgelegd aan het college en/of de raad (afhankelijk van het mandaat).

Communicatie

Het management en de Ondernemingsraad worden geïnformeerd over uw besluit.

Participatie: N.v.t.

Evaluatie

De volgende evaluatie vindt weer binnen 4 jaar plaats.

HET COLLEGE VAN BURGEMEESTER EN WETHOUDERS,
de gemeentesecretaris, de burgemeester,

mr. M.F.H. Knaapen

R.P. Hoytink-Roubos

8. Relevante stukken

1. Raadsbesluit (19rb000089);
2. B&W advies d.d. 21 mei 2014 (14bw000245);
3. Rapportage benchmark Berenschot mei 2017 (19bij10064);
4. Informatiememo raad d.d. 25 april 2018 (18INF00053);
5. Rapportage evaluatie systematiek personeelsbudget, januari 2019 (19bij10074);
6. Rapportage benchmark Berenschot november 2018 (19bij10065);
7. Informatiememo raad d.d. 27 maart 2019 (19inf00055);
8. Motie 2 die is ingediend bij de behandeling van de Kadernota 2020 (19uit17619).

Portefeuillehouder: Burgemeester

De behandelend ambtenaar is W. Aarns. Technische vragen dienen uiterlijk de donderdagmorgen om 08.00 uur voor de betreffende politieke avond te worden gesteld via griffie@overbetuwe.nl.