



B en W-voorstel

portefeuillehouder
R. Haverkamp

begrotingsprogramma
4 Bedrijfsvoering en
dienstverlening

b en w-vergadering

agendapunt

bijlage(n)

rol raad

onderwerp
payroll

INHOUD VOORSTEL

Reactie op motie PvdA en D66 over payrolling van Rheden, raadsvergadering van 7 november 2017.

1 Wat is de aanleiding?

De motie Payrolling van de raadsvergadering van 7 november 2017 van PvdA en D66 waarin zij het college het volgende verzoeken:

- a. *Te onderzoeken welke vaste en flexibele capaciteit nodig is om de structurele taken en de dienstverlening naar de inwoners goed te kunnen uitvoeren;*
- b. *Medewerkers die op payrollbasis langdurig structurele werkzaamheden voor de gemeente verrichten - en hun functie goed vervullen - in dienst te nemen, waarbij het huidige grote aantal payrollers op een verantwoorde wijze wordt afgebouwd;*
- c. *de raad binnen drie maanden te informeren over de eventuele aanpassingen in het P&O beleid, waarbij in ieder geval inzicht wordt gegeven in hoe het college invulling geeft aan het instrument payrolling.*

2 Wat is het bestaand beleid c.q. kader?

- a. *De vaste en flexibele capaciteit die nodig is om de structurele taken en de dienstverlening naar de inwoners goed te kunnen uitvoeren.*

Van de 329,23 fte vaste formatie is 46,12 fte payroll. Binnen het Sociaal Domein is het aantal payrollers groot, met name bij de tijdelijke werkzaamheden/projecten. Het aandeel is daar 20,05%. Dit vindt zijn oorzaak in het inregelen van de nieuwe taken vanuit de transitie Sociaal Domein en de taakstelling op het budget. Binnen de andere domeinen blijft het aandeel payroll ruim onder de 10%.

Er is behoefte aan een zekere flexibiliteit omdat niet alle werk structureel voor langere tijd is. Denk aan projecten maar ook fluctuering in vraag en aanbod binnen bijvoorbeeld het team toegang van het sociaal domein. Ook beschikt de gemeente Rheden niet over alle specialistische expertise, die soms nodig is bij weinig vaak voorkomende of complexe vraagstukken. Tevens is er behoefte aan vervanging bij andere tijdelijke functies of vanwege ziekte.

Reden waarom we dit met payroll doen en niet met een tijdelijke aanstelling ligt met name in de sociale zekerheidsrisico's. Ook andere gemeenten kiezen voor de payroll constructie. In de regionale samenwerking in het gebied Arnhem, Nijmegen en Ede is door aanbesteding een inhoudelijk en financieel goed contract afgesloten met een grote partij in de markt.

Door het nieuwe Interne arbeidsmarktbeleid (met Arnhem, Renkum en De Connectie) ontstaat er een onderlinge doorstroom, wellicht leidt dit tot minder externe inhuur. Tot op heden zijn er geen signalen dat de payroll constructie belemmerend werkt op onze arbeidsmarktpositie. Als blijkt dat het moeilijker wordt om de juiste medewerker te vinden of te behouden dan gaan we onderzoeken of het aanbieden van een aanstelling rechtstreeks bij de gemeente dat kan oplossen.

- b. *Medewerkers die op payrollbasis langdurig structurele werkzaamheden voor de gemeente verrichten - en hun functie goed vervullen - in dienst te nemen, waarbij het huidige grote aantal payrollers op een verantwoorde wijze wordt afgebouwd;*

Dit is huidig beleid. Bij de invulling van vacatures in de vaste formatie bieden we alleen voor het eerste jaar een payroll contract aan, op dit moment zijn dat 31,46 fte. Dit contract kent dezelfde arbeidsvoorwaarden voor de payroller als een aanstelling bij de gemeente, inclusief aansluiting bij het ABP. Dit eerste jaar dient als periode van proef. Bij gebleken geschiktheid van de medewerker krijgt deze na het eerste jaar een aanstelling bij de gemeente aangeboden.

De reden om dit niet met een tijdelijke aanstelling bij de gemeente te doen is gelegen in de sociale zekerheidsrisico's. De gemeente moet, als eigen risicodrager, ziektekosten en eventuele WW lasten na einde dienstverband dragen. Na de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren komt daar nog het risico van een te betalen transitievergoeding bij. Bij payrolling liggen deze risico's bij de uitlener.

- c. *de raad binnen drie maanden te informeren over de eventuele aanpassingen in het P&O beleid, waarbij in ieder geval inzicht wordt gegeven in hoe het college invulling geeft aan het instrument payrolling.*

Wij zijn van mening dat dit een juiste werkwijze is om onze dienstverlening uit te voeren zonder onnodige risico's. We gaan er van uit dat zodra de transitie in het sociaal domein voltooid is en de taakstelling behaald, payrolling binnen redelijke grenzen blijft om zowel de bedrijfsvoering als de situatie van de tijdelijke medewerkers recht te doen.

3 Wat willen wij bereiken?

Een flexibele en professionele organisatie die slagvaardig antwoord kan geven op de vragen en opgaven.

4 Wat gaan wij ervoor doen?

Kritisch volgen of payroll-dienstverbanden beantwoorden aan de doelen.

5 Wat gaat het kosten?

nvt

6 Wat zijn de risico's?

nvt

7 Wat is het draagvlak voor dit voorstel?

Management onderschrijft deze werkwijze. De directie heeft onlangs goede afspraken gemaakt met de ondernemingsraad over de wijze van invulling van payrolling. De OR ondersteunt de werkwijze.

8 Hoe en met wie wordt er gecommuniceerd?

Nvt

9 Wordt er een evaluatie uitgevoerd?

nvt

De Steeg,