

Reorganisatie en loonsom 2020 e.v.

Notitie d.d. 30 oktober 2019, beantwoording vraag BGL tech.vragenuurtje.

Reorganisatie

In 2019 is het traject 'Ontwikkeling en transitie naar een toekomstbestendige organisatie' opgestart.

- Het traject is nodig om mee te kunnen bewegen met tal van ontwikkelingen die zich in een steeds hoger tempo afspelen. In staat zijn om goed personeel te vinden en te houden is één van de leidende doelen van het ontwikkelingstraject: het is belangrijk om een aantrekkelijke werkgever te zijn. Goede arbeidsvoorwaarden zijn daarbij cruciaal.
- Om de ambities van het bestuur en de verwachtingen van de inwoners waar te kunnen maken zullen we 'volle bak' aan het werk moeten en hebben we iedereen hard nodig.
- Risico's reorganisatie: door mogelijke boventalligheid ontstaat er een gecalculeerd risico van maximaal 600k. Hiervoor moet in boekjaar 2019 eenmalig een bedrag worden gereserveerd ("reorganisatievoorziening"). Dit moet ten laste worden gebracht van het bedrijfsvoeringsresultaat. Indien de raad dit wenst kan zij dekking vinden in de Reserve bedrijfsvoering. In de loop van de tijd hebben we meer informatie over de omvang, die afhankelijk is van de procedures van werk-naar-werk.

Ontwikkelingen loonsom

In de programmabegroting 2020 – 2023 is een structureel bedrag van 500k (opbouwend vanaf 2020 van 125k tot 500k in 2023) voor de jaarlijkse aangroei van het budget bedrijfsvoering voor stijgende loonkosten geschrapt. Hieronder volgt een nadere toelichting op de ontwikkelingen in de loonsom.

- In de programmabegroting 2019 – 2022 zijn de kosten van de door het college gewenste uitbreiding van het personeelsbestand voor het realiseren van ambities voor een belangrijk deel (ca. 480k) ten laste gebracht van het budget bedrijfsvoering.
- Een vergelijking tussen de begrote loonsom en het budget dat nodig is bij 'volledige bezetting' laat een tekort zien van 550k. Volledige bezetting wil zeggen: geen vacatures en iedereen in zijn maximale schaal.
- In werkelijkheid zal niet iedereen in de maximale schaal zitten. Dit compenseert deels de geprognoseerde onderbezetting. Daar staat tegenover dat er door krappe arbeidsmarkt steeds vaker noodzaak is tot het verstrekken van arbeidsmarkttoelages. Dit legt weer een plus op de loonkosten.
- In werkelijkheid zal er altijd verloop zijn en wordt voor een aantal vacatures tijdelijk ingehuurd. Ten behoeve van de begroting is er een momentopname gemaakt in september.
 - Op 1 september was er sprake van 9% vacatures.
 - Dit vertegenwoordigt een bedrag van ruim 2 miljoen euro (begrote loonsom is ca. 23 miljoen euro).
 - Dit gaat om ca. 30 fte.
 - Hiervoor worden momenteel ca. 20 mensen ingehuurd voor in totaal 15 fte. De kosten hiervoor zijn 1,5 mln euro.
- In het kader van doorstroming, mobiliteit en het kunnen inspelen op actualiteiten is een flexibele schil, waarbij tijdelijk personeel wordt ingeschakeld, noodzakelijk. Het huidige percentage van 9% is op zich prima als flexibele schil. Inhuur is echter duurder dan reguliere dienstverbanden. Doordat er geen rek in de loonsom zit, leidt dit ertoe dat er afwegingen gemaakt moeten worden waar wel of niet wordt ingehuurd. Ruimte van 30fte betekent feitelijk ruimte voor inhuur van maximaal 20fte bijvoorbeeld. Daarmee heb je dus geen feitelijke 9% flexibele schil maar minder. Dat betekent keuzes maken in welke posities wel of niet te bezetten.