

Raadsinformatiebijeenkomst 29-11-18 Payroll



Els Koopmans (Gemeente Utrecht)
&
Gijsbert Boggia (FNV)

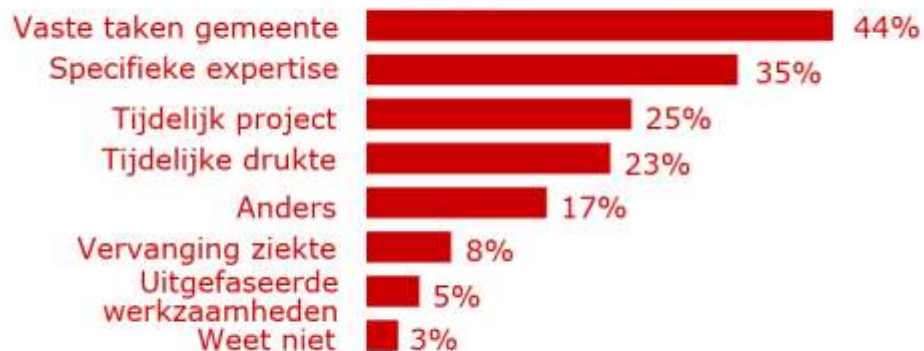


Agenda

1. Samenwerking Utrecht - FNV
2. Conclusies: Gezamenlijke onderzoek 'Flex' in Utrechtse situatie
3. Vervolgstappen
4. Cijfers en verdieping



Reden inhuur



44%

Van de flexibelen geeft aan dat zij werk doen dat kan worden gezien als 'vaste taken van de gemeente'.

Type flexcontract



Hoe lang al flex bij GU





Waarom werk je flexibel?

- Enige manier om bij GU binnen te komen
- Eigen keuze
- Anders

62%

Van de flexibelen is tevreden over de arbeidsvoorwaarden.



Voel je je betrokken bij de afdeling?

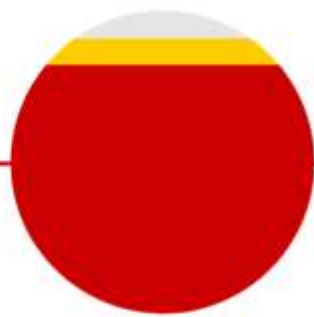
- Wel
- Niet
- Geen reactie

1267

Van de respondenten hebben het gevoel dat hun mening over het werk gewaardeerd wordt.



Van de flexibelen hoopt op een vast contract.



Ben je tevreden over het aantal uur dat je werkt?



Wil meer betrokken zijn bij de afdeling.



80% vindt de GU een veilige plek om kritiek te geven.



Vervolgaanpak

(Besluiten directie bedrijfsvoering juni 2018)

1. Verdiepende interviews om nog beter naar boven te halen waar met name de zorg- en verbeterpunten zitten bij flexmedewerkers en mogelijk een nader onderzoek dan wel duiding of de minder tevreden flexers in bepaalde onderdelen werkzaam zijn. Vragen uitwerken. Onderzoeken wie de medewerkers zijn die liever een vast contract zouden willen hebben en verkennen welke mogelijkheden we daarbij zien om dat te realiseren.
2. Interne flexibilisering voortzetten en wijze waarop onderzoeken. Analyse maken welke behoefte aan welke flexibele arbeid er is in Utrecht (zie ook maatregel 5) en welke oplossingen daar dan voor zijn.
3. Is U-flex, I-flex etc nog steeds de oplossing voor de snel veranderende omgeving? Debat organiseren met managers, vakbonden, medezeggenschap, andere grote werkgevers in Utrecht?
4. Samen met medewerkers en managers een aanpak ontwikkelen om negatieve gevolgen van flexibeler inzet van medewerkers (werkdruk, kwaliteitsproblemen, onpersoonlijk gedrag) te verminderen.
5. Voortzetten beleid dat we ingezet hebben met flexibel formeren: Verschuiving van vast naar intern flexibel (met vast dienstverband), verschuiving van extern naar intern flexibel.

Gegevens over flex in Utrecht per 30-9-2018

Aantal medewerkers op peildata 31-12-17; 30-6-18 en 30-9-18			op peildatum 30-9-18														
categorie medewerker	31-12-2017	30-6-2018	30-9-2018	BCS	CZ	IB	MO	OO	PBZ	RO	SB	UVO	VG	VLG	VTH	W&I	Wijken
eigen personeel:	4092	4152	4179	144	18	873	180	433	176	23	844	77	306	78	385	540	84
vast contract	3762	3835	3847	125	16	803	170	383	159	21	798	69	281	73	365	488	80
tijdelijke aanstelling	317	304	321	19	2	64	10	50	12	2	46	8	25	5	20	52	4
arbeidsovereenkomst	13	13	11			6			5								
inhuur:	659	626	603	12	2	136	33	99	82	0	101	10	26	2	45	29	4
payroll	80	82	73	2	0	7	13	2	1	0	28	0	10	0	1	7	0
inhuur (uitzend) bureaus	459	442	435	4	2	98	15	86	80	0	66	5	15	1	38	19	4
zzp'ers	43	33	31	1	0	20	1	1	1	0	3	3	0	0	0	0	0
detachering andere overheden	77	69	64	5	0	11	4	10	0	0	4	2	1	1	6	3	0
Totaal	4751	4778	4782	156	20	1009	213	532	258	23	945	87	332	80	430	569	88

Redenen voor uitschieter hoge inhuur bij PBZ:

- Medewerker = ziek = direct risico voor dienstverlening
- Extra openingstijden (avond),
- Voorsorteren op landelijke ontwikkelingen,
- Toename # calls kwali en kwanti bij KCC
- Daar waar mogelijk invulling naar vaste formatie