



Gemeente Brummen

Advies Nota

Afdeling: Managementteam	Adviseur: Managementteam	Code: LSc	OPENBAAR
Medeadviseur(s): MT Financiën P&O			Datum : 31 mei 2013 Regnr...: BW13.0154
Portefeuille(s): Personeel en Organisatie	Portefeuillehouder(s): J.A.C.M. Elbers		Paraaf manager: LSc Controlling:
Onderwerp: Inrichtingsplan organisatie			Budgetnummer in afdelingsplan: afdelingskostenplaatsen
Procedure	Administratief	status	datum
	<input type="checkbox"/> MT		
	<input checked="" type="checkbox"/> Ondernemingsraad	t.k.n.	24-6-2013
	<input type="checkbox"/>		
	Bestuurlijk	status¹	datum
	<input type="checkbox"/> Burgemeester		
	<input checked="" type="checkbox"/> B&W	t.b.	
	<input checked="" type="checkbox"/> Gemeenteraad	t.k.n.	
	Burgerparticipatie²		
	<input checked="" type="checkbox"/> 0: niet van toepassing		
	<input type="checkbox"/> 1: informeren		
	<input type="checkbox"/> 2: raadplegen		
	<input type="checkbox"/> 3: adviseren		
	<input type="checkbox"/> 4: coproduceren		
	<input type="checkbox"/> 5: meebeslissen		

Besluiten om:

- In te stemmen met het plan tot doorontwikkeling van de organisatie *Wij werken voor Brummen* (bijlage 1 - INT13.0805). Met dit plan wordt een impuls gegeven aan de kwaliteit van de dienstverlening en de flexibiliteit van mensen in de organisatie;
- De resterende taakstelling op de loonsom vanaf 2013 te laten vervallen;
- In te stemmen met het feit dat incidenteel budget wordt gemeld bij de 2e burap 2013 en de begroting 2014 om de ontoereikende beschikbare capaciteit (1,91 fte) op te vangen met inhuur.

GEMEENTESECRETARIS**Datum:****Paraaf voor akkoord:****COLLEGEBEHANDELING**

Dagmap d.d.:	Akkoord	Bespreken	
N.E. Joosten (burg)			
F.L.J. Bruning			
J.A.C.M. Elbers			
H. Beelen			
G.J. Verver-Drenth			
Status	<input type="checkbox"/> A-stuk	<input type="checkbox"/> B-stuk	Datum besluit: 6 juni 2013

BESLUIT COLLEGE:**1 t/m 3 conform**

Aanvullend besluit 4: Het college gaat er vanuit dat de doorontwikkeling de organisatie in staat stelt de door het rijk opgelegde korting "lagere apparaatskosten" van €60.000 per jaar vanaf 2015 op te vangen. En zal deze in de begroting taakstellend opnemen.

¹ t.k.n. = ter kennisname | t.a. = ter advisering | t.b. = ter besluitvorming

² Argumentatie invullen bij kopje Communicatie en burgerparticipatie



Gemeente Brummen

Aan burgemeester en wethouders

Adviesnota

Reg.nr.: BW13.0154

Portefeuille: Personeel en Organisatie

Brummen, 31 mei 2013

Onderwerp: Inrichtingsplan organisatie

Inleiding

Gedurende de afgelopen maanden, die in het teken stonden van de doorontwikkeling van de organisatie, is het plan *Wij werken voor Brummen* opgesteld.

Wij werken voor Brummen omvat de managementfilosofie, de hoofdstructuur van de organisatie en de fijnstructuur van de afdelingen: producten en diensten, ontwikkelingen in de toekomst, de benodigde functies en de formatie.

Na vaststelling van hieraan voorafgaande "Van partij naar partner" (het document waarin de hoofdkeuzes zijn beschreven) in maart 2013 vond de selectieprocedure voor de nieuwe teamleiders plaats. Voor alle medewerkers -inclusief de teamcoördinatoren die niet benoemd zijn op de nieuwe functie teamleider- is het plaatsingsadvies nu voorzien in een functie in de nieuwe organisatie.

Argumenten

1.1 Kwaliteit dienstverlening en flexibiliteit van mensen

Door de doorontwikkeling ontstaat een integrale benadering van beleid en dienstverlening, gespecialiseerde aandacht voor en focus op dienstverlening, een flexibele inzet van capaciteit en is het bij elkaar positioneren van gelijkwaardige werksoorten mogelijk gemaakt. De flexibeler inzet van medewerkers beoogt toekomstige opgaven makkelijker op te kunnen pakken.

2.1 De bestaande taakstelling op de loonsom kan niet worden gehaald

De steeds complexer wordende wettelijke opgaven op het terrein van digitalisering en complexe beleidsopgaven leiden tot extra vraag naar capaciteit. In de afgelopen jaren is de formatie neerwaarts aangepast, zonder dat echter het takenpakket navenant verminderde. Sinds de instelling van de loonsomstop is een kleine 6 fte formatie afgebouwd. Dit komt overeen met een gerealiseerde taakstelling van €360.000. Voor 2014 geldt nog een resterende taakstelling van € 110.000. Door de premie- en CAO stijgingen is de taakstellende opgave fors opgelopen en is de gerealiseerde afbouw van capaciteit feitelijk onvoldoende gebleken. Dit gegeven staat naast een halvering van de inhuurbudgetten in 4 jaar tijd (van € 2.055.000 naar € 937.000 eind 2012).

De nu voorliggende capaciteitsvraag ten behoeve van de huidige opgaven en dienstverlening is noodzakelijk; een verdere reductie van de formatie acht het MT niet verantwoord. Bij de berekening van de noodzakelijke formatie is gekozen voor een minimumoptie die in lijn is met de permanente inspanning binnen onze organisatie om de formatie beperkt te houden.

Al eerder is het signaal afgegeven dat het niet zeker is dat de doorontwikkeling zal maken dat de taakstelling op de loonsom kan worden gerealiseerd. De zoektocht om dit wel mogelijk te maken is nadrukkelijk aan de orde geweest. Het MT concludeert echter dat het om de huidige ambities en doelen te verwezenlijken niet verantwoord is te werken met minder dan de voorgestelde formatie. Handhaving van de loonsomstop betekent dat de huidige ambities en doelen naar beneden moeten worden bijgesteld.

De vacatureruimte bedraagt op dit moment 8,54 fte.

Het kiezen voor het nu zoveel mogelijk structureel invullen van de vacatureruimte betekent stabiliteit in bezetting. Alleen daar waar op termijn afbouw van de formatie mogelijk lijkt, wordt gekozen voor tijdelijke invulling. Uiteindelijk moet een passende formatie leiden tot de afbouw van de snel olopende verlofstuwmeren en plusuren.

3.1 Oplossen huidige capaciteitsvraagstukken

Om het reguliere takenpakket verantwoord in te vullen en aan de huidige vraag te voldoen, moeten (al geruime tijd bestaande) capaciteitsvraagstukken worden opgelost.

De huidige organisatie kenmerkt zich door een enorme druk op de capaciteit. In afwachting van de doorontwikkeling zijn vacatures de afgelopen jaren niet structureel ingevuld, in de hoop dat deze op termijn vrij konden vallen dan wel anders ingezet zouden kunnen worden. Overigens zijn de vacaturegelden altijd volledig teruggeploegd in de organisatie en zijn steeds incidentele oplossingen gekozen. In totaal is er 8,54 fte vacatureruimte. Het inboeken van deze vacatureruimte is niet haalbaar gebleken; sterker nog, de feitelijke capaciteitsvraag is structureel hoger waardoor er beperkt extra formatie nodig is (1,91 fte) om de bestaande taken uit te kunnen voeren. Omdat er in de toekomst bij de disciplines DIV, frontoffice en bouwplantoetsing mogelijkheden worden gezien deze capaciteit vrij te spelen, wordt voorgesteld voor de extra formatie incidentele middelen beschikbaar te stellen in zowel 2013 als in de begroting 2014.

Bovengenoemde gegevens zijn verwerkt in onderstaand formatieplan:

Benodigde formatie	123,00 fte
Beschikbare formatie	
Huidige bezetting	112,55 fte
Vacatureruimte	8,54 fte
Totaal	121,09 fte
VERSCHIL	-1,91 fte

Voor de oplossing van capaciteitsvraagstukken worden onderstaande maatregelen ingezet:

- daar waar mogelijk worden taken, inclusief de daarvoor benodigde capaciteit in de vorm van urenuitbreiding, toegevoegd aan het takenpakket van de huidige medewerkers.
- vacatures die met het oog op de organisatie ontwikkeling nog niet waren ingevuld, of als gevolg van de organisatie ontwikkeling zijn ontstaan, worden extern geworven.
- voor vraagstukken waar nog geen definitieve keuze in de inrichting is gemaakt (bijvoorbeeld omdat uitbesteding of vergaande samenwerking in onderzoek is) wordt gebruik gemaakt van tijdelijke oplossingen, doorgaans externe inhuur.

Voor de toekomst geldt bovendien dat veel nadrukkelijker dan in het verleden op projectniveau de benodigde bezetting zal worden geraamd, om te voorkomen dat reguliere werkzaamheden in het gedrang komen.

Kanttekeningen

1.1. De doorontwikkeling van de organisatie leidt niet tot realisatie van de taakstelling op de loonsom

De afdelingsmanagers hebben in het kader van de doorontwikkeling diepgaand nagedacht over de formatieomvang die nodig is om het reguliere takenpakket uit te voeren en om aan de huidige vraag – beleidsdoelen, projecten, dienstverlening- te voldoen. Het ging daarbij niet om taken die in de toekomst op de organisatie afkomen, maar om opdrachten die al zijn geformuleerd en waar de organisatie 'ja' op heeft gezegd. Daarbij is uitgegaan van het minimum aan noodzakelijke formatie i.c. datgene wat nodig is om geen onaanvaardbare risico's te nemen. De speelruimte bleek beperkt: de formatie kan als 'sober' worden gekarakteriseerd.

De geringe formatieomvang maakt ook kwetsbaar. Twee knelpunten van personele aard vergroten op dit moment die kwetsbaarheid: een hoog ziekteverzuim en hoge werkdruk. Momenteel loopt het ziekteverzuim op. De afgelopen jaren was het verzuim in Brummen onder het landelijk gemiddelde. Inmiddels is het verzuim opgelopen naar 4,8 %, hoger dan de landelijke norm voor organisaties van vergelijkbare omvang. Een hoog verzuim heeft bovendien gevolgen voor de continuïteit en werkdruk bij de medewerkers die bij moeten springen.

Verder is de werkdruk hoog. Afgezien van signalen van de bedrijfsarts, OR en medewerkers zelf, zijn het oplopend verlofstuwmeer (momenteel goed voor ruim 5 fte) en een oplopend aantal plus-uren (circa 2,25 fte) hiervoor indicatoren. Ook uitlopende plannings- en toenemende werkachterstanden zijn signalen.

Daarnaast staat de kwaliteit van werken onder druk. De signalen nemen toe dat een verdere toename van het verzuim dreigt.

1.2. De doorontwikkeling lost niet de al eerder gesignaleerde capaciteitsvraagstukken op

In januari heeft het college besloten om gedurende drie jaar (2013-2015) twee fte beleidscapaciteit Ruimtelijke Ordening beschikbaar te stellen. Het bestaande knelpunt met betrekking tot de inzet vanuit Brummen in de regio is hiermee niet opgelost. In deze doorontwikkeling is dit knelpunt buiten beschouwing gelaten. Voor de komende tijd zal een oplossing gezocht worden in het nadrukkelijker dan in het verleden op projecten de benodigde bezetting te ramen, waardoor reguliere capaciteit beschikbaar blijft voor regulier werk. Te zijner tijd moet een structurele oplossing worden gevonden.

Advies adviesorganen

Op de formele adviesaanvraag op grond WOR, artikel 25 lid e, betreffende de wijziging van de organisatie heeft de OR positief geadviseerd op 18 februari 2013. De OR ontvangt vanzelfsprekend *Wij werken voor Brummen* en wordt regelmatig bijgepraat over de ontwikkelingen in het proces.

Communicatie

Op 16 mei jl. hebben bijeenkomsten per team plaatsgevonden waarin het organisatiebrede plan en het inrichtingsplan van de afdeling door de gemeentesecretaris, de afdelingsmanager en de betreffende teamleider is besproken. Regelmatig vindt berichtgeving op Binnenplein plaats over recente ontwikkelingen.

Na besluitvorming door het college ontvangen medewerkers een –voorlopig- plaatsingsbesluit waarop bedenkingen kunnen worden geuit, gevolgd door een definitief plaatsingsbesluit. Bij de plaatsing is de plaatsingscommissie betrokken.

Financiële toelichting

Dit voorstel leidt op jaarbasis tot structurele effecten. De uiteindelijke financiële effecten voor 2013 zullen via de loonkostenanalyse 2013 in beeld komen. Deze effecten zijn afhankelijk van het moment waarop vacatures worden opengesteld en ingevuld en het niveau waarop de invulling plaatsvindt en de herinschaling van bestaande medewerkers.

De financiële gevolgen voor 2014 en volgende jaren moeten worden meegenomen bij het opstellen van de programmabegroting 2014-2017. Het betreft hier het niet kunnen realiseren van de loonsomstop en het incidenteel budget voor 2014 om de ontbrekende 1,91 fte op te kunnen vangen via inhuur.

In de selectieprocedure is gekozen voor het benoemen van kandidaten tot teamleider, die op dit moment nog niet zijn ingeschaald in schaal 11, de schaal die behoort bij deze functie. Met de plaatsing van betrokkenen in de schaal zijn extra kosten gemoeid, namelijk € 14.089,- per jaar. Deze extra kosten worden ingelopen door bij toekomstige vacaturevervulling potentieel krachtige, maar jonge, onervaren medewerkers aan te trekken. Zij zullen lager worden ingeschaald dan in de afgelopen jaren noodzakelijk was.

De gevolgen voor de gemeentebegroting 2013-2017 worden geraamd zoals hieronder is aangegeven:

Onderdeel	2013	2014	2015	2016	2017
Meerkosten teamleiders	7.045	14.089	14.089	14.089	14.089
Lagere inschaling bij vacatures	-7.045	-14.089	-14.089	-14.089	-14.089
Meerkosten inhuur	56.345	112.690	112.690	112.690	112.690
Vrijspelen bestaande capaciteit			-112.690	-112.690	-112.690
Vervallen restant taakstelling loonsom	128.233	110.649	110.649	110.649	110.649
Totale effecten	184.578	223.339	110.649	110.649	110.649

Juridische grondslag

n.v.t.

Inkoop en aanbesteding

n.v.t.

Uitvoering

De vervolgstappen zijn opgenomen in de routeplanner. De komende periode wordt de aandacht gevestigd op het plaatsingsproces en de daarin te nemen stappen:

Besluitvorming College over voorgenomen plaatsingen medewerkers	3 juni
Brieven voorgenomen plaatsing	11 juni
Bedenkingentermijn (14 dagen)	14 – 28 juni
Brief definitief besluit tot plaatsing	28 juni
Afhandelen bedenkingen	Zomer 2013
Formele start nieuwe organisatie	1 juli 2013

Bijlage(n) ter informatie

1. Plan *Wij werken voor Brummen* (INT13.0805)