



Van : college van burgemeester en wethouders
Datum : 8 oktober 2019
Portefeuillehouder(s) : Wethouder Becht en Wethouder Bolderdijk
Portefeuille(s) : P&O en Inkoop
Contactpersoon : M.J. Goossens
Tel.nr. : 8683
E-mailadres : goossens.m@woerden.nl

Onderwerp:

externe inhuur gemeente Woerden

Kennisnemen van:

De cijfers met betrekking tot externe inhuur in de ambtelijke organisatie van Woerden.

Inleiding:

Op 4 juli is tijdens de politieke avond een toezegging gedaan door het college om de gemeenteraad inzicht te geven over de externe inhuur in de ambtelijke organisatie. Via deze RIB willen wij u graag informeren over de inhuur in de ambtelijke organisatie, de aantallen, de oorzaken van inhuur en hoe de organisatie afwegingen maakt rondom inhuur.

Kernboodschap:

Inhuur van externe medewerkers is een punt waar de organisatie altijd scherp op moet zijn. Enerzijds zijn inhuurkrachten snel inzetbaar, brengen nieuwe perspectieven in de organisatie of hebben specifieke vaardigheden of ervaring die voor de korte tijd benodigd zijn. Aan de andere kant is het altijd goed om kritisch te zijn op inhuur. Inhuur-krachten zijn op langere termijn altijd duurder en verdwijnen met hun kennis aan het einde van de looptijd weer uit beeld. De gemeenteraad heeft het college de vraag gesteld hoe het er voor staat met externe inhuur in onze organisatie en hoe ermee wordt omgegaan.

Voordat wij u informeren over aantallen is het goed om u nog even aan te geven welke verschillende typen inhuur wij onderscheiden. Het betreft 3 typen inhuur. De door ons onderscheiden categorieën zijn al eerder met u gedeeld in het kader van de WOW gesprekken.

'Reguliere inhuur' vindt plaats voor reguliere werkzaamheden, dus voor werkzaamheden die zich telkens herhalen. Hierbij kan je denken aan het KCC (bv piekbelasting bij uitgifte paspoorten), VTH (bv vergunningverlening), A&R (bv chauffeurs en milieustraat), waarbij vaak flexibele schillen worden ingezet. Er vindt echter ook vaak vervanging plaats uit vacaturegelden, zoals bijvoorbeeld inhuur van tijdelijke secretariaatsmedewerkers bij een vacature. De dekking wordt dus vaak gevonden in vacature ruimte en soms exploitatiebudgetten.

'Specifieke' externe inhuur/inhuur op projecten. Deze inhuur vindt plaats op programma's of projecten met een specifiek doel, die ook maar éénmalig plaatsvinden. Hierbij kan gedacht worden aan de inhuur bij

Ruimtelijke Ordening voor strategische woningbouwplanning of projecten. Deze worden gedekt uit de grondexploitatie of kostenverhaal op de projectontwikkelaar. In de openbare ruimte zijn er voor de projecten uitvoeringskredieten door de gemeenteraad beschikbaar gesteld.

Ook is de gemeente bouwheer van het scholencluster Kamerik en het stadhuis, waar uitvoeringskredieten voor zijn aangevraagd. Dat betekent dan ook dat de kosten voor de inhuur bij dergelijke projecten over meerdere jaren worden afgeschreven.

Verder zijn er programmamanagers voor verschillende programma's, onder andere voor dienstverlening, duurzaamheid, inclusie, versnelling woningbouw, transformatie sociaal domein en organisatieontwikkeling. De dekking van deze programmamanagers vindt op verschillende manieren plaats, bijvoorbeeld uit gelden die specifiek voor het programma door de raad zijn geaccordeerd.

'Strategische' inhuur. Inhuur biedt flexibiliteit en soms is het een strategische keuze deze flexibiliteit in de organisatie in te brengen, bijvoorbeeld omdat de toekomst onzeker is. Hierbij gaat het om de inhuur die plaatsvindt bij het team Documentaire Informatievoorziening. Daar worden alle vacatures met inhuur gevuld, omdat door technologische ontwikkelingen op dit gebied en de invoering van het zaakgericht werken de invulling van het werk verandert en de verwachting is dat de werkzaamheden afnemen.

Een ander voorbeeld van strategische inhuur is de inhuur in de Openbare Ruimte, waar door de beslissing van de raad in een relatief korte termijn de Openbare Ruimte op orde te brengen tijdelijk veel werk is. Tot slot gaat het ook over het sociaal domein. Omdat er wordt nagedacht over de toekomst van de afhandeling van toegang tot en administratie in het sociaal domein, is het strategisch om flexibele arbeidscontracten te gebruiken.

Strategische inhuur wordt vooral gedekt uit de personeelsbegroting van de organisatie en bij tijdelijke uitbreiding, zoals in het geval van R&B wordt de dekking gedaan uit de exploitatiebudgetten die beschikbaar zijn gesteld.

Samengevat is de dekking van externe inhuur altijd via het loonkostenbudget, programmabudgetten of door middel van investeringsbudgetten. De afgelopen jaren is er nooit sprake geweest van een overschrijding van deze budgetten door de inzet van externe inhuur.

Voordat we gaan inzoomen zullen we u meenemen in enkele algemene cijfers over inhuur bij de gemeente Woerden en ook landelijk.

In de ambtelijk organisatie van Woerden worden 130 personen ingehuurd (*stand op 1 september in de inkoopmonitor Woerden*) op functies variërend van fulltime tot enkele consultaties per week.

Daarnaast zijn er 527 arbeidsplaatsen in de ambtelijke organisatie. Hieronder vallen ook het RHC, de regionale inkooporganisatie van het sociaaldomein en ook de griffie. Dat geeft een percentage van 24,7% inhuur. Landelijk zien we een vergelijkbare trend. Het A&O fonds brengt hier in de gemeentemonitor jaarlijks de getallen over naar buiten. Woerden lijkt met 24,7% iets boven het gemiddelde van 18% te zitten. De kanttekening die bij onderstaande cijfers moet worden gemaakt is dat veel gemeenten een inschatting maken als het om externe inhuur gaat, omdat ze geen inzicht hebben in de werkelijke cijfers (*onderzoek Open State Foundation, oktober 2018*). De gemeente Woerden weet door de inspanningen van de teams Inkoop en P&O exact hoeveel inhuur er is en kan daarom ook volledig aan u rapporteren.



* Onder het flexibele deel van de bezetting verstaan wij hier 'externe' numerieke flexibiliteit, ook wel contractflexibiliteit: medewerkers die op basis van een uitzend-, payroll- of detacheringsovereenkomst werkzaam zijn, ZZP-ers en medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd voor de duur van maximaal 1 jaar, exclusief proefaanstellingen.

Er zijn 4 plekken in de ambtelijke organisatie waar bovengemiddeld veel inhuur voorkomt. In de volgende paragrafen zullen wij u meenemen in de aantallen en het waarom van de inhuur. Ook nemen we u mee in de afwegingen die gemaakt zijn en hoe we hier in de toekomst mee om willen gaan.

- Het sociaal domein (strategische inhuur)

Binnen het sociaal domein worden 32 personen ingehuurd. De meeste inhuur vindt plaats op vacature ruimte en wordt ingevuld door payrollers. Met de uitbreiding van het sociaal domein de afgelopen jaren is er veel extra werk op het sociaal domein afgekomen. Er is gekozen om de vele nieuwe collega's eerst via payroll in te zetten in onze organisatie, zodat op een later moment besloten kan worden om deze medewerkers in vaste dienst te nemen. Het payrollcontract zorgt er voor dat indien er toch geen match is tussen medewerker en organisatie, de organisatie niet voor enorme WW verplichtingen komt te staan. Ook kan er op deze manier gemakkelijker een koerswijziging worden doorgevoerd in het sociaal domein.

- Documentaire informatie voorziening (strategische inhuur)

Er is binnen het team DIV een grootschalige omslag aan de gang om te digitaliseren, parallel aan dit traject is er een inhaalslag gaande. Hiervoor is budget beschikbaar gesteld en hierover bent u geïnformeerd via een rib (18R00165).

Binnen 2 jaar moet het team in een digitale en afgeslankte vorm verder. Medewerkers die vertrekken worden niet meer vervangen door vaste medewerkers, maar door inhuur. Hierdoor en door de inhaalslag is er tijdelijk sprake van een piek in de inhuur met 10 personen.

- Domein ruimte (specifieke inhuur)

Door een enorme aantrekkende economie en de daarbij horende nieuwbouwprojecten was na jaren van stilstand veel inzet nodig. Om alle nieuwbouwprojecten in goede banen te lijden zijn 22 personen ingehuurd binnen dit domein. Zij worden ook uit deze projecten betaald en worden ingehuurd voor de duur van het specifieke project.

Het in dienst nemen van deze medewerkers is zeer risicovol, vooral omdat de economische toekomst onzeker blijft. Daarnaast zijn het ook veel specialisten die voor specifieke kennis zijn aangetrokken en na het project hun specialisme elders in Nederland gaan inzetten.

- Domein openbare ruimte (deels strategische inhuur en deels specifieke inhuur)

Door dezelfde aantrekkende economie is voor bovenstaand verhaal ook capaciteit nodig voor het aanleggen van de buitenruimtes van deze projecten. Daarnaast is er ook veel werk te verzetten nu de raad extra geld beschikbaar heeft gesteld voor de openbare ruimte. Veel technische specifieke kennis rondom sommige projecten in de openbare ruimte wordt ingehuurd. Op dit moment zijn er 36 personen ingehuurd

voor de openbare ruimte.

De overige 27 inhuur medewerkers zijn vooral reguliere inhuur en zijn verdeeld over het bedrijf en daar zijn geen opvallende uitschieters te melden

Financiën:

n.v.t.

Vervolg:

Wij lopen als organisatie niet uit de pas als het om inhuur gaat, maar inhuur blijft een constant punt van aandacht binnen de ambtelijke organisatie. We zien de voordelen van minder inhuur en meer eigen mensen (kennis gemeente, continuïteit, lagere kosten). Wij zijn in het kader van de bestuursopdracht bezig om de taakstelling op dit gebied kunnen halen. Waar inhuur kan worden omgezet naar vast, wordt dit uitgevoerd, zoals dat recent bijvoorbeeld bij de boa's is gebeurd.

In het sociaal domein is men nu ook druk om de taakstelling op payroll (€200.000,-) te behalen. Dit gebeurt o.a. door het omzetten van flexibele contracten naar vaste contracten.

Op sommige plekken is er sprake van tijdelijkheid om een achterstand in te lopen en om eenvoudig te krimpen richting de toekomst zoals bij team DIV .

Bij de ruimtelijke projecten en de openbare ruimte projecten blijft de toekomst onzeker over of het projectvolume hetzelfde blijft als voorheen, waardoor vaste medewerkers een risico vormen. Daarnaast wordt technisch hoog opgeleid personeel ingehuurd vanwege specifieke kennis die niet meer noodzakelijk is na afronding van het project.

Waar kan wordt bij de projecten ingezet op flexibel voor vast. Zo is er gestart met het vast in dienst nemen van enkele omgevingsmanagers, communicatiemedewerkers en projectleiders, die voorheen werden ingehuurd.

Bijlagen:

De secretaris,

drs. M.H.J. van Kruijsbergen MBA

De burgemeester,

V.J.H. Molkenboer