

MEMO

Aan : Gemeenteraad
Afdeling :

Van : College van B&W
Afdeling :

Datum : 9 juli 2019
Onderwerp : Inhuur derden

Memo inzake inhuur derden 2018

1. De aanleiding

In 2018 heeft de gemeente Langedijk meer tijdelijk personeel ingehuurd dan in eerdere jaren. Mede naar aanleiding van vragen van de raad willen wij in dit memo een toelichting geven op de inhuur van derden. Voordat we nader ingaan op de omvang van de inhuur van tijdelijk personeel in 2018, willen wij u eerst meenemen in ons beleid omtrent de inhuur van derden en u een nadere toelichting geven over de dekking van de kosten van ingehuurd personeel.

1.1 Beleid inhuur derden

Binnen de gemeente Langedijk is het beleid dat bij de invulling van vacatures voor functies binnen onze formatie zoveel mogelijk vast personeel in dienst wordt genomen. Er zijn hierop in 2018 twee uitzonderingen gemaakt:

1. Voor het sociaal domein geldt, conform het door de raad vastgestelde beleid, dat we pas vast personeel aantrekken als we kunnen vaststellen dat de taken die uitgevoerd moeten worden zowel qua aard als omvang structureel zijn. Bij de decentralisaties is aangegeven dat dit zeker de eerste jaren niet direct gezegd kan worden. Daarom is tot nu toe voor het sociaal domein meer ingehuurd dan gemiddeld. In 2018/2019 is begonnen een deel van deze functies vast in te vullen.
2. Met het oog op de ambtelijke fusie wordt steeds gekeken in hoeverre vaste vervulling van vacatures in de toekomst zou kunnen leiden tot frictiekosten in de nieuwe organisatie. Indien de betreffende functie in de nieuwe organisatie niet meervoudig voorkomt of er in het totaal van het personeelsbestand van de beide gemeenten voldoende capaciteit is, wordt de functie niet vast ingevuld.

1.2 Dekking inhuur derden

Uit de door de raad gestelde vragen blijkt regelmatig dat niet helder is hoe de dekking van de inhuur derden is geregeld. Hierbij bestaat het beeld dat de raad een beperkt budget ter beschikking heeft gesteld voor de dekking van de kosten van inhuur derden (in 2018 € 1.344.000 na de slotwijziging). Dit budget is echter door de raad specifiek beschikbaar gesteld voor inhuurkosten naast de reguliere budgetten. In de reguliere budgetten zitten ook budgetten die gebruikt worden voor de dekking van inhuur derden. Te denken valt dan aan beschikbare vacatureruimte, extra vergoedingen die ontvangen worden voor ziekte en zwangerschap, vergoedingen van derden voor uitgeleend personeel, projecten en kredieten.

Gesteld kan worden dat uitgaven voor inhuur derden boven het door de raad beschikbaar gestelde bedrag voor inhuur niet per definitie een overschrijding van budgetten tot gevolg hoeven te hebben. Het college is bevoegd om binnen de door de raad vastgestelde budgetten per programma zelf de afweging voor inhuur te maken. Gezien het positieve jaarresultaat over 2018 kan gesteld worden dat de inhuur derden geen overschrijdingen van budgetten tot gevolg heeft gehad.

MEMO

2. Toelichting op 2018

Nu u een beeld heeft van het beleid en het tot stand komen van dekking voor ingehuurd personeel, geven wij een nadere toelichting op het jaar 2018.

2.1 Omvang inhuur derden

In onderstaande tabel treft u een overzicht aan van de totale omvang van de inhuur in 2018. Tijdens onze analyse is gebleken dat een bedrag van € 167.590 abusievelijk is meegenomen als inhuur derden terwijl deze kosten feitelijk projectkosten zijn. Hiervoor is gecorrigeerd.

Totale inhuur 2018	
Kosten inhuur derden	€ 4.034.753
Correctie projectkosten	€ 167.590
Gecorrigeerde inhuur	€ 3.867.163

2.2 Specificatie inhuur derden

De redenen voor inhuur van personeel zijn verschillend. Voor een juiste analyse is een splitsing in categorieën van belang. Per categorie wordt een korte toelichting gegeven.

Categorie	Bedrag
1. Sociaal domein	€ 933.945
2. Vacatureruimte	€ 1.475.829
3. Projecten	€ 581.946
4. Fusie	€ 92.994
5. Specifieke kennis	€ 270.419
6. Ziekte	€ 146.375
7. Flexibele schil regulier	€ 365.655
Totaal	€ 3.867.163

1. Sociaal domein

Dit zijn alle medewerkers die ingehuurd worden voor uitvoering van het programma sociaal domein. Het betreft zowel medewerkers die bezig zijn in het primaire proces, zoals medewerkers WMO en jeugd- en gezinscoaches, als medewerkers die werkzaam zijn op de backoffice (onder andere de gehele administratie en het applicatiebeheer). Voor beide groepen geldt dat nog niet inzichtelijk was hoeveel medewerkers er precies nodig waren en in hoeverre de fusie voor dubbele bezetting van functies zou zorgen. Daarom is, conform het door de raad vastgestelde beleid, gekozen om hiervoor medewerkers in te huren tot zeker is dat de functies structureel zijn. Dit betreft derhalve geen 'reguliere' inhuur maar inhuur door specifiek gekozen beleid.

2. Vacatureruimte

Als medewerkers vertrekken, ontstaan er vacatures die vervuld dienen te worden. Hoewel er in 2018 nog geen formele vacaturestop was als gevolg van de fusie, is bij het ontstaan van vacatures wel gekeken in hoeverre de directe vervulling

MEMO

door vaste medewerkers in de toekomst frictiekosten zou veroorzaken. Als dit het geval was, is in verschillende gevallen gekozen voor invulling door tijdelijke medewerkers.

Naast de eigen keuze om functies tijdelijk in te vullen, is de situatie op de arbeidsmarkt een reden om functies tijdelijk in te vullen. Met name op de vakgebieden financiën en ICT is het moeilijk om de juiste medewerkers te vinden voor de vervulling van de vacatures.

Beide redenen zorgen voor een relatief groot aandeel van inhuur door openstaande vacatures.

3. Projecten

Bij de gemeente Langedijk lopen veel projecten. Deze worden voor een groot deel door vaste medewerkers uitgevoerd. Indien er specifieke tijdelijke projecten zijn of er sprake is van benodigde specialistische kennis wordt er ingehuurd. Voor deze projecten is veelal aparte dekking (denk aan dekking door GREX-opbrengsten en het project snippergroen). Binnen de projecten zijn twee specifieke onderdelen te benoemen. Ten eerste is ervoor gekozen om de planeconomische taken niet door eigen personeel uit te laten voeren. Hiervoor is veel specialistische kennis nodig. Gezien de omvang van de gemeente Langedijk is het aantrekken van deze specialistische kennis niet efficiënt. Bij de toekomstige organisatie kan hiervoor een nieuwe afweging gemaakt worden. Ten tweede is in 2018 veel gewerkt aan de migratie naar de nieuwe ICT bodemplaat waarvoor tijdelijk meer specialistische kennis nodig was. Hierdoor is de inhuur op projecten in 2018 hoger dan gemiddeld. Zoals eerder gezegd is voor (een deel) van deze inhuur extra middelen beschikbaar.

4. Fusie

Dit is inhuur van medewerkers die specifiek met het fusieproject bezig zijn.

Gezien de hoeveelheid werkzaamheden voor de fusie lijkt dit bedrag niet hoog. Echter een groot deel van de aan de fusie gerelateerde werkzaamheden wordt uitgevoerd door eigen medewerkers. In enkele gevallen moet er dan wel extra inhuur plaatsvinden op de reguliere functies van de interne medewerkers die bezig zijn met de fusie.

5. Specifieke kennis

Hier gaat het om inhuur van medewerkers met specifieke kennis die tijdelijk benodigd is voor het reguliere proces. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan de inzet van een salarisadministrateur voor de ondersteuning bij overgang naar een nieuw salarispakket, inzet van extra applicatiebeheerders bij de inrichting van nieuwe applicaties en de invulling van functies rondom de AVG (die nu gezamenlijk worden opgepakt met Heerhugowaard).

Onder andere voor dit soort inhuur is in het verleden door de Raad extra budget ter beschikking gesteld van € 300.000 Dit bedrag sluit aan bij de uitgaven voor deze soort inhuur

6. Ziekte

Kortdurende ziekte is opgevangen binnen de reguliere bedrijfsvoering. In 2018 waren enkele medewerkers langdurig ziek waarvoor (voor langere periode) inhuur nodig is geweest.

Hieronder valt ook de zwangerschapsvervangning. Voor deze soort inhuur is (deels) financiering vanuit terugontvangen gelden beschikbaar.

7. Flexibele schil regulier

Dit betreft reguliere inhuur die, gezien de aard van de werkzaamheden, altijd noodzakelijk is. Voor deze inhuur wordt het specifiek voor inhuur toegekende budget gebruikt. Hierbij kan gedacht worden aan vervanging van medewerkers afvalinzameling in de zomerperiode, inhuur van sluiswachters en medewerkers groen.

3. Beantwoording raadvragen

3.1 Inhuur vooruitlopend op dienstverband

MEMO

Bij diverse vragen vanuit de raad (nu en in het verleden) is een aandachtspunt de mate waarin de gemeente Langedijk beleid heeft om mensen een vast dienstverband aan te bieden.

Een deel van de inhuur betreft medewerkers die eerst worden ingehuurd om daarna in dienst genomen te worden. In totaal gaat het in 2018 om een inhuurbedrag van € 333.446. Deze categorie inhuur sluit dus aan bij de wens van de raad om waar mogelijk mensen vast in dienst te nemen.

Door eerst gebruik te maken van inhuur kan Langedijk, ondanks de krappe arbeidsmarkt, toch de juiste medewerkers in vaste dienst krijgen.

3.2 Extra inhuurkosten door fusie

In raadvragen is enkele keren gesteld dat Langedijk hogere inhuurkosten heeft als gevolg van de fusie omdat wij nu mensen inhuren tot de fusie om later frictiekosten te voorkomen. Deze stelling is onjuist.

Op korte termijn (tot de fusie) zijn onze kosten wel hoger dan wanneer we vaste medewerkers in dienst nemen. Het gaat hier om tijdelijke meerkosten. Deze moeten echter in relatie worden gezien met de kosten na de fusie. Na het fusiemoment zullen er geen frictiekosten zijn waardoor de extra kosten nu gecompenseerd zullen worden door lagere kosten later. Als over de gehele periode gekeken wordt is er geen sprake van meerkosten maar juist van een besparing.

3.3 Norm voor inhuur

De vragen uit de raad gaan voor een deel over de toetsing van de inhuur aan een norm. Zoals eerder is vermeld, is het geven van een norm voor inhuur erg afhankelijk van de situatie waarin een gemeente zich bevindt.

In het verleden heeft de raad een norm van 10% vastgesteld voor inhuur. De hoogte van de norm is bepaald naar aanleiding van de zogenaamde 'Roemernorm'. Dit was een politiek vastgestelde norm die verder geen (wetenschappelijke) onderbouwing had.

Toen deze norm is vastgesteld door de Raad was de situatie van Langedijk totaal anders. Er was toen nog geen sprake van de decentralisaties, waarvoor we binnen het sociaal domein nu veel inhuren en er was nog geen sprake van een voorgenomen fusie. Om de huidige gerealiseerde inhuur te toetsen aan de toen vastgestelde norm die geen onderbouwing had, lijkt daardoor niet reëel.

Om tijdens het fusieproces een standaardnorm voor inhuur vast te stellen voor Langedijk lijkt op dit moment niet opportuun. Het is nuttiger om daarmee te wachten tot de nieuwe organisatie is gestart.

Om toch iets van een richting te hebben, is het misschien goed om te kijken naar het percentage inhuur van andere gemeenten. Uit een recent onderzoek van het A&O fonds gemeenten blijkt dat gemeenten gemiddeld op een percentage zitten van 20% inhuur ten opzichte van de salarislasten. Het gaat hierbij in principe om gemeenten met een normale situatie (dus geen fusie en geen beleid rondom inhuur voor het sociaal domein).

3.4 Analyse

Om een goede en reële analyse te maken, dient het bedrag aan inhuur geschoond te worden voor verschillende categorieën zoals hierboven beschreven. Wij halen daarom de categorieën sociaal domein, fusie en inhuur vooruitlopend op vaste aanstelling uit de analyse. Dit geeft het volgende beeld:

MEMO

Analyse inhuur	
Gecorrigeerde inhuur	€ 3.867.163
Af:	
Sociaal domein	€ 933.945
Fusie	€ 92.994
Inhuur vooruitlopend op dienstverband	€ 333.446
	€ 1.360.385
Geschoonde inhuur	€ 2.506.778
Totale loonsom	€ 11.555.815
Percentage geschoond	22%

Als deze analyse gevolgd wordt, is het geschoonde percentage afgerond 22%. Dit percentage sluit nagenoeg aan bij het landelijk gemiddelde uit het eerder genoemde onderzoek. Hierbij is nog geen rekening gehouden met het feit dat, zoals hierboven al genoemd, er ook ingehuurd is op ondersteuning van reguliere functies waarvan de eigen medewerkers betrokken zijn bij de fusiewerkzaamheden. Uiteraard blijft de omvang en aard van inhuur derden een continu aandachtspunt voor het college en de organisatie maar het bovengenoemde geschoonde percentage geeft op dit moment geen aanleiding tot nader onderzoek.

4. Een doorkijkje naar de toekomst

Tenslotte willen wij aangeven in hoeverre er op dit moment al sprake is van beleid op inhuur derden in de nieuwe organisatie.

Op dit moment is er nog geen vastgesteld beleid. Het zal in ieder geval een uitgangspunt zijn dat inhuur niet een automatisme is. Inhuur moet wel mogelijk blijven als dat nodig is om de basiskwaliteit te waarborgen. Bedacht moet worden dat de nieuwe organisatie de eerste jaren nog volop in ontwikkeling is. Daarnaast is het de vraag of alle vacatures uit functieboek 1 en functieboek 2 direct ingevuld kunnen worden. Wel kunnen we in algemene zin zeggen dat de nieuwe organisatie door de omvang robuuster is en daardoor minder kwetsbaar. Hierdoor zal de inhuur van tijdelijk personeel op termijn en afhankelijk van de arbeidsmarkt kunnen dalen.