

MEMO

Aan : College en gemeenteraad

Van : Directie

Datum : september 2013

Onderwerp : realisatie besparing op organisatiekosten

Geachte college- en raadsleden,

Tijdens de behandeling van de Voorjaarsnota 2011 heeft het college toegezegd om jaarlijks inzichtelijk te maken op welke termijn welke besparingen op de organisatiekosten (2,38 miljoen) worden gehaald.

In dit memo informeren wij u over de stand van zaken van die besparingen. We geven ook inhoud aan de toezegging van het college tijdens de behandeling van de Voorjaarsnota 2013 om uitgebreider dan te doen gebruikelijk inzage te geven in de cijfers. Om te staven dat het is gelukt om de besparing op de organisatiekosten te realiseren.

Besparing op de organisatiekosten

Onder organisatiekosten verstaan wij alle middelen die de organisatie inzet om het gewenste resultaat te bereiken (zoals personeel, huisvesting, opleidingen, facilitaire zaken, ICT, uitbestede werkzaamheden). Uitzondering hierop vormen de besparingen die al specifiek in het coalitieakkoord Samen Anders zijn genoemd (sport, recreatie en toerisme).

Slankere organisatie

Een belangrijk deel van de besparing op de organisatiekosten bestaat uit de vermindering van het aantal medewerkers.

Om onze medewerkers kansen te bieden en om ook nieuw talent binnen te halen hebben we een grotere uitstroom nagestreefd dan de 20 fte die in het coalitieakkoord als richting is gegeven.

Op 31 december 2014 zal het aantal formatieplaatsen (fte) zijn gedaald van 275 (2010) naar 231. Een daling met **44 fte!**

18,9 fte daarvan zijn vertrokken naar een gemeenschappelijke regeling (Veiligheidsregio en omgevingsdienst). Dit levert wel een slankere organisatie op, maar geen besparing, omdat we nog wel betalen voor de diensten die geleverd worden.

Hier staat tegenover dat we wél bespaard hebben door extra taken die op ons af zijn gekomen binnen de formatie in te vullen. Het gaat dan om 11,6 fte die we inzetten voor nieuwe werkzaamheden. We hebben het dan over wettelijke taken en taken regionale ondersteuning.

De organisatie is niet alleen slanker geworden, de organisatie kan ook flexibeler inspelen op de (snel) veranderende vragen van de samenleving. Onder andere door het aanstellen van medewerkers in algemene dienst, door snuffelstages, het doen van andere werkzaamheden, het volgen van trainingen en detachering.

Gemiddeld detacheren we jaarlijks ongeveer 4,2 fte.

Uitstroom van medewerkers hebben we bevorderd door medewerkers te stimuleren om na te denken over hun eigen toekomst. Als er obstakels zijn die medewerkers hinderen om voor een andere baan te kiezen dan hebben wij geprobeerd deze weg te nemen.

Van het inhuren van tijdelijk personeel, adviseurs wordt veel minder gebruik gemaakt. Met de vakorganisaties hebben we afgesproken dat we tijdelijke vacatures en klussen altijd eerst in onze eigen organisatie open stellen.

Loonkostenontwikkeling

Waar leidt de daling van het aantal fte nu toe in geld?

De loonsom is tussen 2010 en 2014 **gedaald van 17 miljoen naar 14,6 miljoen euro**. In het overzicht 'financiële samenvatting' (zie bijlage), zijn de bespaarde loonkosten becijferd op € 1.549.250. Dit komt ongeveer overeen met zo'n 25 fte (44 minus 18,9). Tegenover de werkelijke daling van de loonkosten staan kosten die we betalen aan de ODA (800.000 euro) en de VNOG (100.000 euro).

De 11,6 fte aan nieuwe werkzaamheden en de 4,2 fte aan detacheringen (in totaal 15,8 fte) laat geen vermindering van loonkosten zien. Deze mensen staan immers nog op de loonlijst. Maar we hebben daarmee wel degelijk een besparing bereikt die toegerekend mag worden aan de organisatie. De ondersteuning van de sociale dienst en de omgevingsdienst, de detachering van medewerkers krijgen we immers betaald. En voor nieuwe taken hebben we extra geld gekregen in het gemeentefonds. In budget uitgedrukt gaat het om een bedrag van € 980.000.

Over de besparing op de overige personeelskosten hebben we overeenstemming met de vakbonden over het maximeren van het aantal te verkopen verlofuren op grond van de cafetariaregeling. Dit heeft naar schatting ongeveer € 50.000 opgeleverd.

Voor een compleet beeld verwijzen we naar de bijlage 'financiële samenvatting'.

NB

Wanneer we de totale loonkosten afzetten tegen de loonkosten 2010 dan is er nog een ontwikkeling die opvalt en dat is de stijging van de loonkosten voor de werkgever. We hebben de loonkosten per fte van 2010 vergeleken met 2014 (begroot) en daaruit blijkt een volgende stijging:

Schaal 4: 2,5%

Schaal 8: 3,7%

Schaal 10: 9,7%

Schaal 13: 8,8%.

Deze stijgingen houden onder meer verband met maatregelen van het Rijk zoals bijvoorbeeld de Zorgverzekeringswet waarvan het maximum loon is opgetrokken van € 35.000 naar € 50.000 maar ook door cao afspraken over de loonontwikkeling. De cao wijziging (gemiddelde brutoloonstijging van medewerkers) over 5 jaar is 3,5%. Als we de loonkosten voor de werkgever van één fte in 2010 afzetten tegen die van 2014 dat laat deze een stijging zien van plusminus 7%.

In geld uitgedrukt is dit totaal € 1.081.000. Van dit bedrag is € 540.000 het gevolg van cao wijzigingen.

Organisatiekosten

Voor inkoop, aanbesteding en overig hebben we totaal een bedrag van € 654.000 bespaard. Voor een gedetailleerd beeld verwijzen we naar de bijlage, 'financiële samenvatting'.

Samenwerken

Er heeft in 2011/2012 een onderzoek plaatsgevonden naar verdergaande samenwerking met de gemeenten Oost Gelre en Winterswijk op het gebied van de bedrijfsvoering. De resultaten van het onderzoek waren zodanig, dat het college van Berkelland heeft besloten niet door te gaan op het pad van de samenwerking. Er was te weinig vertrouwen in het realiseren van kostenbesparing en efficiency. Ook de ontwikkelgerichte aanpak sprak niet aan. Samenwerken met andere organisaties of uitbesteden is daarmee niet van onze agenda. Waar dat voordelen oplevert (kosten, kwaliteit, kwetsbaarheid, dienstverlening) gaan we daarmee door. Zoals op het gebied van inkoop (regionaal) en ICT (GOV United).

Budget Samen Anders

Voor Samen Anders is een incidenteel budget beschikbaar gesteld van € 250.000. Dit budget is bedoeld om de taakstelling op de bedrijfsvoering te realiseren. Met de vakorganisaties hebben we spelregels afgesproken. Spelregels die ons helpen medewerkers in beweging te krijgen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een mobiliteitspremie. Op dit moment is nog ongeveer € 90.000 beschikbaar. Het budget wordt verder ingezet voor opleiding, training, coachen van medewerkers en groepen medewerkers.

Personeelsmonitor 2012

Ter inzage ligt de personeelsmonitor 2012 van het A. en O fonds Gemeenten. In deze monitor is o.a. de ontwikkeling van de personele bezetting opgenomen.

Enkele feiten:

De gemeente Berkelland heeft 5,7 fte per 1.000 inwoners.

Landelijk ligt dit voor gemeenten tussen 20- en 50.000 inwoners op 7,2 fte. Voor alle gemeenten in Nederland op 9,1 fte. In het cijfer van 5,7 fte is nog geen sprake van de Omgevingsdienst Achterhoek (ODA).

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers in Berkelland is 49 jaar.

Landelijk ligt dit voor gemeenten tussen 20- en 50.000 inwoners op 47,1 jaar. Voor alle gemeenten in Nederland op 46,9 jaar.

De gemeente Berkelland heeft een ziekteverzuimpercentage van 4,5%. Dit is exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Landelijk ligt dit voor gemeenten tussen 20- en 50.000 inwoners op 4,8%. Voor alle gemeenten in Nederland op 5,3%.

In de gemeente Berkelland zijn de bestede opleidingskosten per medewerker € 810.

Dit is gelijk aan het begrote bedrag.

Landelijk ligt dit voor gemeenten tussen 20- en 50.000 inwoners op € 890. Voor alle gemeenten in Nederland op € 860.

In de gemeente Berkelland zijn de uitgaven aan externe inhuur 2% van de loonsom.

Landelijk ligt dit voor gemeenten tussen 20- en 50.000 inwoners op 10%. Voor alle gemeenten in Nederland op 12%.

Bijlage behorende bij de memo realisatie van de besparing op de organisatiekosten (september 2013).

Overzicht uitstroom van de vaste personeelsformatie

	Vertrokken t/m 2012	Vertrek in 2013	Vertrek in 2014	Totaal vertrokken per 1-1-2015
Vertrek 4,5 fte naar VNOG Brandweer 1-1-2012	4,5 fte			4,5 fte
Vertrek 2 fte naar VNOG Brandpreventie 1-1-2013		2 fte		2,0 fte
Vertrek naar de Omgevingsdienst Achterhoek (ODA) 1-4-2013		12,4 fte		12,4 fte
Vertrek door pensioen/fpu/minder uren, sollicitatie enzovoort. Per 1-1-2013 zijn een honderdtal vrijwilligers van de vrijwillige brandweer overgedragen aan de VNOG.	12,7 fte (3,2 fte meer dan verwacht)	4,5 fte	5,3 fte	22,5 fte
Boventallig		2 fte	1 fte	3,0 fte
Totaal	17,2 fte	20,9 fte	6,3 fte	44,4 fte

Overzicht ontwikkeling van de vaste personeelsformatie en van nieuwe werkzaamheden

	1-7-2010	Eind 2011	Eind 2012	Eind 2013	Eind 2014	Totaal per 31-12-2014
<i>Vaste formatie (afgerond)</i>	275	265	258	237	231	231 fte
Waarvan:						
• ondersteuning SDOA (betaald)	4,7	5,4	5,4	5,2	5,2	5,2 fte
• overname medewerkers Betula (budget meegekregen)	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5 fte
• uitbreiding, nieuwe wetgeving toezicht Drank en Horecawet			0,7	0,7	0,7	0,7 fte
• gedetacheerd elders (betaald door voornamelijk andere gemeente of samenwerkingsverband)	4,8	2,3	4,6	4,2	4,2	4,2 fte
• Ondersteuning ODA (betaald) (financiële administratie, - advisering (voorlopige schatting))				1,0	1,0	1,0 fte
• Drie decentralisaties				1,5	1,5	1,5 fte
• Coördinatie zorgnetwerk, centrum jeugd en gezin + secretariaat (0,44 + 0,22)				0,7	0,7	0,7 fte
• Digitalisering archief, het zaakgericht werken				1,0	1,0	1,0 fte
Totaal:	11,0	9,2	12,2	15,8	15,8	15,8 fte

Financiële samenvatting (met tussen haakjes de raming van vorig jaar)

Besparingen organisatiekosten in €	t/m VJN '11	Verwerkt in begroting 2012	Verwerkt in begroting 2013	Verwerkt in begroting 2014	Totaal per 31 december 2014
Loon	90.000	737.000	520.750 (400.000)	201.500 (600.000)	1.549.250 (1.808.000)
Overige personeelslasten	17.800	48.500	48.000	28.000 (0)	142.300
Reiskosten	15.000	14.500	32.250 (0)	0	61.750
Energie		0	0	121.500	121.500
Inkoop/aanbesteding/overig	29.500	65.000	375.000 ¹ (100.000)	184.500 ² (150.000)	654.000 (350.000)
Totaal (excl. Nieuwe werkzaamheden)	152.300	865.000	976.000 (550.000)	535.500 (650.000)	2.528.800

Nieuwe werkzaamheden en detacheringen (15,8 fte) vertegenwoordigt een loonbudget van € 980.000. Opgesteld bij de totale besparing:	3.508.800
--	------------------

¹ € 375.000 bestaat uit: € 4.000 lagere bijdrage AED's, € 46.000 vrijval kapitaallasten werf en gemeentehuis, € 154.000 overige besparingen huisvesting (bestaande uit besparing exploitatie werf (€110.000) en diverse exploitatiebudgetten voormalige huisvesting in Eibergen), € 28.000 aframing bijdrage leerplicht, € 13.000 aframing bijdrage ouderen en € 130.000 vervallen prijsindexatie.

² € 184.500 bestaat uit: € 20.000 bind en drukwerk, € 28.000 portokosten, € 27.000 schrijf en bureau behoeften, € 25.000 waterschapslasten bij wegen, € 84.500 overige beheerskosten gebouwen zoals bv. schoonmaak.