

Onderwerp beantwoording vragen motie 'intern in plaats van extern'

Steller K. El Hami

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon (050) 367 76 49 Bijlage(n)

Ons kenmerk BD 13.3906879

Datum **2 6 SEP 2013** Uw brief van

Uw kenmerk -

Geachte heer, mevrouw,

Bij de behandeling van de Rekening 2012 tijdens uw vergadering van 29 mei jl., heeft uw raad de motie 'Intern in plaats van extern' aangenomen. In deze motie verzoekt u ons:

1. in kaart te brengen hoeveel boventalligen om- en bijgeschoold kunnen worden om extern personeel te vervangen;
2. in kaart te brengen hoeveel boventalligen met om- of bijscholing uit de pot extern personeel betaald kunnen worden;
3. in kaart te brengen welk financieel voordeel dit oplevert;
4. de raad hierover zo mogelijk voor het voorjaarsdebat maar uiterlijk voor de begroting te rapporteren.

Met deze brief geven wij u de gevraagde informatie.

Aantal boventalligen

In 2012 hebben wij stevig gestuurd op het plaatsen van boventalligen op reguliere functies via het project 'Trendbreuk'. Door plaatsing van boventalligen vanuit het GMT is het gelukt om 60 boventallige medewerkers te plaatsen. Op dit moment resteren 47 fte boventallige medewerkers. Ons uitgangspunt is om boventalligen snel en zorgvuldig van werk naar werk te begeleiden. Daarbij ondersteunen wij onze medewerkers door vacatures zoveel mogelijk intern in te vullen, door intensieve loopbaanbegeleiding, om- of bijscholing en coaching. Het resultaat van deze inspanningen is dat alle huidige 47 fte boventalligen aan het werk zijn; niemand zit thuis, behoudens enkele uitzonderingen waar ziekte een rol speelt.

Voor de jaren 2011-2014 is de schatting dat ca. 250 medewerkers boventallig worden door de bezuinigingstaakstelling en diverse reorganisaties, waaronder

de vorming van het SSC, de reorganisatie bij RO/EZ de samenvoeging van SOZAWE en Iederz. Daarnaast verwachten we tot en met 2017 nog ca. 150 boventalligen als gevolg van aanvullende bezuinigingen. Welke medewerkers boventallig worden en hoe groot het aantal boventalligen exact is, weten we pas als de definitieve besluiten zijn genomen en de plaatsingsprocedures zijn afgerond.

Inzet boventalligen op specialistische functies

De afgelopen jaren hebben we de omvang van de externe inhuur fors verlaagd: van bijna 34,5 miljoen euro in 2009 naar 24,4 miljoen euro in 2012 (12,9% van de loonsom van 2011). Het uitgavenplafond voor 2012 was gesteld op 13%. De dekking van externe inhuur geschiedt slechts in beperkte mate uit een apart budget externe inhuur. De uitgaven voor externe inhuur worden voor het overgrote deel gedekt uit projectgeld en beschikbare personeelsbudgetten.

Om de mogelijkheden van vervanging van extern personeel door boventalligen inzichtelijk te maken, hebben we onderscheid gemaakt tussen verschillende categorieën functies die door externe inhuur worden ingevuld. In het onderstaande overzicht hebben we de uitgaven per categorie in beeld gebracht:

Uitgaven inhuur 2012
 (bedragen * miljoen euro)

Specialistische functies binnen infrastructurele – en bouwprojecten	3,2
I&A-functies	2,2
Specialistische functies binnen het primaire proces (niet de werkmaatschappijen)	4,2
Specialistische functies binnen de werkmaatschappijen	3,3
Brandweer en beëindigde taken	0,6
Niet-specialistische functies (maar die momenteel geen onderdeel zijn van een reorganisatie)	6,9
Functies die onderdeel zijn van reorganisaties	4,0
Totaal	24,4

Specialistische functies binnen infrastructurele – en bouwprojecten

U moet dan denken aan specialistische functies zoals directievoerder, civiel/technisch tekenaar, bestekschrijver of verkeerskundig ontwerper. We kiezen hier voor externe inhuur omdat de inzet vaak niet structureel is, maar gebonden aan een (fase van een) project. We zijn dus afhankelijk van het volume aan projecten. Daalt dit volume, dan hebben we de mensen niet meer nodig. In 2013 zien we dit ook gebeuren, zodat we verwachten dat we dit jaar in deze categorie minder externen zullen inhuren.

I&A-functies

Het gaat om functies als bijvoorbeeld systeembeheerder, desktop specialist, AIX-beheerder en applicatie packager. We kiezen hier voor externe inhuur omdat we de expertise die wordt gevraagd niet in huis hebben en de inzet vaak niet structureel is, maar gebonden aan een (fase van een) project.

Specialistische functies binnen het primaire proces (niet de werkmaatschappijen)

Het gaat daarbij om functies als senior taxateur, arts, verpleegkundige, doktersassistente, beveiliging, medewerker afvalverwerking, BOA, archeoloog, consultant budgetbeheer of beleidsmedewerker op een specifiek terrein. Waarom we voor deze functies inhuren kan één of meer van de volgende redenen hebben:

- We hebben de expertise niet in huis en/of kiezen er bewust voor het specialisme niet in huis te hebben.
- De capaciteit wordt ingezet voor dienstverlening aan derden of in de regio, die ook kan worden stopgezet.
- De inzet is per direct nodig, bijvoorbeeld voor vervanging bij ziekte. We moeten vlot kunnen inspelen op pieken (bijvoorbeeld een evenement) zonder de (financiële) verplichtingen bij dalbelasting.

Specialistische functies binnen de werkmaatschappijen

Het gaat bijvoorbeeld om de sportinstructeurs bij de WSR, technische- of horeca functies bij de OPSB, voorstellingsbegeleider bij de OPBS en functies (zoals medewerker kunstuitlenen) bij het CBK. Ook hier zijn diverse redenen om in te huren:

- Het gaat om specialistische functies waarvoor we de expertise niet in huis hebben.
- Inhuur is goedkoper dan ambtelijke invulling.
- Seizoenswerk en/of sterk afwijkende arbeidstijden (horeca).
- We moeten vlot kunnen inspelen op pieken (bijvoorbeeld een evenement) zonder de (financiële) verplichtingen bij dalbelasting.

Niet-specialistische functies (maar die momenteel geen onderdeel zijn van een reorganisatie)

Te denken valt aan de functie van secretaresse, projectleider, allround medewerker (Burgerzaken, archief), coördinator, administratief medewerker, brugwachter, medewerker front office, etc. Conform onze procedure bij werving en selectie kijken we, wanneer we capaciteit nodig hebben, in principe altijd eerst of er boventalligen zijn, die geschikt zijn voor de functie. In geval van (tijdelijke) vacatures en pieken en dalen in werkaanbod wordt altijd eerst gekeken of hierin kan worden voorzien door interne verschuivingen dan wel de inzet van boventalligen.

Functies die onderdeel zijn van reorganisaties

Het gaat vooral om functies binnen middelen afdelingen en telefonisten. We willen daarmee anticiperen op de vorming van het Shared Service Centre (SSC) en het Klantcontactcentrum (KCC). Door te kiezen voor externe inhuur in plaats van (structurele) ambtelijke invulling voorkomen we dat we na de reorganisaties onnodig veel herplaatsingskandidaten hebben.

Op basis van bovenstaande overzicht concluderen we dat de matching van boventalligen op specialistische functies, waarvoor we nu extern inhuren, vaak niet mogelijk is. In deze gevallen hebben we de specifieke expertise niet in huis en/of kiezen we er bewust voor het specialisme niet in huis te hebben. Bovendien vereisen deze functies een opleiding die het niveau van bij- of nascholing overstijgt. En soms maakt de aard en het niveau van de functie, dat interne invulling niet mogelijk is. Het kiezen voor externe inhuur is dus een weloverwogen keuze in de bedrijfsvoering.

Inzet boventalligen op niet-specialistische functies

Zoals aangegeven verwachten we de komende jaren totaal ca. 400 boventalligen. Een forse opgave in een tijd dat de er op de arbeidsmarkt meer aanbod dan vraag is. Dat vraagt een maximale inspanning van werkgever en werknemer. Onze doelstelling is dat alle boventalligen zo snel mogelijk een andere baan binnen of buiten de organisatie hebben. Daarbij kijken we ook in hoeverre de externe inhuur op niet-specialistische functies en de functies die onderdeel zijn van een reorganisatie verder kan worden verlaagd door de inzet van onze boventalligen.

We gaan de plaatsing van boventalligen, de externe inhuur en het invullen van vacatures, centraal aansturen in het Programma Mobiliteit. Op die manier brengen we vraag en aanbod van werk in één hand bij elkaar. Op de plekken waar mogelijk toch tijdelijk externen moeten worden ingehuurd, kijken we altijd eerst of we interne kandidaten hebben, die geschikt zijn of geschikt te maken om het werk uit te voeren – en dus primair naar de boventalligen.

Samenvattend kunnen uw vragen als volgt worden beantwoord:

Ad. 1 en 2

Momenteel hebben wij 47 boventalligen die allen aan het werk zijn. Tot en met 2017 verwachten wij ca. 400 boventalligen. Onze inspanningen om externe inhuur te vervangen door boventalligen richten we vooral op de niet-specialistische functies en de functies die onderdeel zijn van een reorganisatie (middelen functies, administratieve functies, projectleider, allround medewerker).

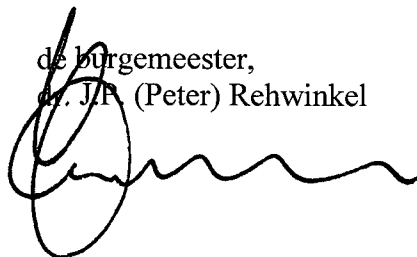
Ad. 3

Bij de Voortgangsrapportages en de Rekening zullen wij u informeren over het aantal boventalligen, de mate waarin wij slagen onze boventallige medewerkers te begeleiden naar een andere baan, de verlaging van de externe inhuur en het financiële voordeel die deze acties opleveren en het effect van deze inspanningen op de gemeentelijke personeelslasten.

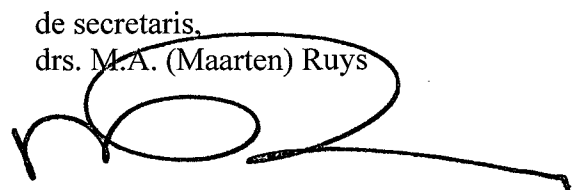
Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd,

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

de burgemeester,
dr. J.P. (Peter) Rehwinkel

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Peter Rehwinkel', written over the typed name.

de secretaris,
drs. M.A. (Maarten) Ruys

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Maarten Ruys', written over the typed name.