



SCHRIFTELIJKE VRAGEN (artikel 35 RvO)

Van : Johan Feenstra / PvdA

Datum indiening : 28 augustus 2020

Aan : Het college van burgemeester en wethouders van Súdwest-Fryslân

Onderwerp : **Kosten van inhuurkrachten in 2019 veel te hoog.**

Wijze van beantwoording : Schriftelijk (binnen 30 dagen)

De PvdA maakt zich opnieuw zorgen over het grote aantal externe krachten en flexwerkers dat de gemeente Súdwest-Fryslân inhuurt. Uit de jaarrekening van 2019 blijkt, dat van de totale loonsom van de gemeente, ruim 16% uitgegeven wordt aan inhuurkrachten. Dit komt neer op 10,7 mln. euro. Bij de begroting was afgesproken dat de externe inhuur niet meer mocht zijn dan 6%. De 10,7 mln. euro betekent, dat er continue 140 formatieplaatsen worden bezet door externen.

Voor de PvdA is werkzekerheid erg belangrijk en huur je externen alleen maar in bij “piek en ziek”. Vooral in deze onzekere tijden moet je mensen zekerheid bieden. De gemeente heeft een voorbeeld functie. Maatschappelijk gezien is dit ook een belangrijk onderwerp. De flexibilisering is o.i. te ver doorgeschoten. Vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt zie je problemen door het gebruik van verschillende arbeidscontracten. Medewerkers in vaste dienst hebben vaak meer perspectief op het kopen van een huis en het opbouwen van pensioen. De mogelijkheden daarvoor zijn vanuit flex-contracten veel minder. De PvdA is daarom kritisch op het feit dat de gemeente te veel externe inhuur pleegt via bijvoorbeeld uitzendbureaus, ZZP'ers en payroll e.d en wil daar inzage in.

Daarom stelt de PvdA de volgende schriftelijk vragen:

1. In de begroting 2019 was de afspraak om maximaal 6% van de loonsom in te zetten voor externe inhuur. In 2019 is dit daadwerkelijk uitgekomen op 16,2%. Een overschrijding van maar liefst 170%! Wat zijn de oorzaken en verklaringen voor deze gigantische overschrijding?

In de Jaarrekening 2019, pagina 49 staat het overzicht van de salarissen, inhuur en detachering betreffende de exploitatie 2019. Deze vatten we als volgt samen:

Onderdeel	raming 2019	werkelijk 2019	resultaat
Salarissen	57.137.000	56.933.000	204.000
Inhuur	10.089.000	10.762.000	- 673.000
Vergoeding detacheringen	- 367.000	- 640.000	273.000
Uitkering ZW/WAZO en loonkostensubsidie	- 32.000	- 391.000	359.000
Loonsom	66.827.000	66.664.000	163.000
% Inhuur t.o.v. loonsom	15%	16,2%	

De overschrijding is per saldo 1,2%.

Bij vaststelling van de primitieve programmabegroting is 6% aan externe inhuur begroot. Gedurende het jaar wordt bekeken welke activiteiten door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd, dan wel externe inhuur benodigd is en kan men in de loop van het jaar vacatureruimte inzetten voor inhuur van externen. Het percentage externe inhuur is daardoor hoger dan primitief begroot, doordat vacatureruimte (tijdelijk) is ingevuld door externe inhuur. Beter is te vergelijken met de waarde uit de Jaarrekening 2018 (waarde van 15,5%), dit geeft een realistischer beeld.

Wij zijn overigens bezig om deze begrotingssystematiek in bredere zin te veranderen. Dit mede om beter inzicht te geven in echte externe inhuur en andere constructies. Denk daarbij aan zaken als de inzet van onze buurt- en sportcoaches en de regierol die we voor Data Fryslân vervullen, of de jaarlijkse inhuur van seizoenskrachten voor onze bruggen, havens en groenvoorziening. Deze worden nu meegerekend bij die € 10,7 miljoen. Als we dit bedrag van deze posten opschonen blijft er € 7,6 miljoen over.

2. De gemeente dient gezien de afspraken de externe inhuur actief terug dringen. Dit kan door o.a. flexibele inzet van eigen medewerkers en het omzetten van flexibele contracten in vaste banen. Op welke wijze geeft het college hier inhoud en vorm aan om binnen de begroting te blijven van de inhuur van externen?

In de begroting 2020 en in alle Berap's van 2020 staat de ombuiging 'Continu verbeteren' beschreven. Dit proces is gericht op de verdere verbetering van onze processen en producten, verkorting van doorlooptijden, en het omlaag brengen van productiekosten. Wij verwachten dat dit ook een gunstig effect zal hebben op de inhuur van externen. De actuele stand van zaken staat maandelijks in iedere Berap beschreven, zie Hoofdstuk 10 Ombuigingsmonitor.

Het beperken van externe inhuur gebeurt vooral door van tevoren steeds scherp af te wegen wat de interne mogelijkheden zijn om een tijdelijke personeelsvraag op te lossen. Inhuur maakt onderdeel uit van de flexibele schil van de organisatie en bij vervanging als gevolg van ziekte. Daarnaast vindt inhuur plaats bij werkzaamheden van specifieke of tijdelijke aard.

Voorbeelden van tijdelijke aard zijn:

- ondersteuning bij het optimaliseren van processen, zoals zaakgericht werken;
- bijzondere extra werkzaamheden zoals vergunningverlening rondom het windmolenpark bij de Afsluitdijk en de bijbehorende kabelverbinding naar Oudehaske,
- seizoen werkzaamheden zoals brug- en sluisbediening en groenonderhoud

Voorbeelden van gekozen samenwerkingsconstructie:

- samenwerkingsinspanningen zoals Data Fryslân waarbij vaste medewerkers van onze partners via ons gedetacheerd worden bij Data Fryslân. ;
- samenwerking buurtsportcoaches waarbij de buurtsportcoaches in vaste dienst zijn bij Sport Fryslân en worden ingehuurd door SWF

Voorbeelden van inhuur van specialistische aard:

- door krapte in sommige functies moeten we soms externen inhuren (zoals ICT-specialisten, juristen, interim managers, planologen, enz.)

Voorbeeld van werkzaamheden die door éénmalige subsidiëring worden gefinancierd:

- Door ESF subsidies gefinancierde projecten

Per 1 september zijn de werkelijke kosten € 5,8 mln (opgeschoond €3,7 mln). Op basis hiervan verwachten wij de gemaakte afspraak in het kader van de ombuiging 'Continu Verbeteren' na te kunnen komen.

Overigens is het (totale) percentage externe inhuur van SWF, nu al, lager dan normaal in gemeenteland. Bij alle gemeenten is de inhuur 17,9%, Voor gemeenten van onze grootte is het 17,2% en voor SWF 16,2%. Zie hiervoor de uitkomst van de personeelsmonitor 2019 (bijgevoegd).

3. Is er beleid vastgelegd omtrent het wel of niet inhuren van extern personeel? Zo ja: kan dat vastgelegde beleid worden verstrekt. Zo nee: waarom is dat er nog steeds niet?

In de (bijgevoegde) werving en selectie richtlijnen is expliciet opgenomen dat alle vacatures (vast en tijdelijk) eerst intern opengesteld worden. Vanuit de CAO is dat ook een verplichting. Daarvoor is een speciale vacaturebank opgericht; de werkplaats. Uitgangspunt is de bevordering van de interne mobiliteit en daarmee beperking van externe inhuur. Het beperken van externe inhuur is daarnaast een management opdracht die expliciet verstrekt is. Uiteraard geldt natuurlijk ook ons inkoopbeleid waar men ook bij inhuur rekening mee moet houden.

Verder zijn wij van mening dat we als college moeten sturen op de totale bedrijfsvoeringskosten van de organisatie en niet op FTE. Door steeds benodigde kennis en capaciteit in vaste dienst te nemen drijft de vaste bezetting uit en heeft het management minder mogelijkheden om flexibel in te spelen op veranderingen in de omvang van en steeds veranderende opgaven, en ontwikkelingen waar een gemeente mee te maken heeft. Denk daarbij aan de decentralisaties in het sociale domein, de jeugdzorg, de aanstaande Omgevingswet, de energie transitie, IJsselmeerkust, DataFryslân enz. Dit los van de seizoenspieken en -dalen bij bruggen, havens en groenvoorziening.

Wij hechten er wel aan dat het management zorgvuldig omgaat met onze vaste en tijdelijke of ingehuurde medewerkers. Dit juist omdat we beiden belangrijk vinden. Uiteraard hanteren we daarbij al jaren het 'equal pay principe' en nemen we 'externen' zoveel mogelijk mee in teamoverleggen, opleidingsactiviteiten en dergelijke. Bij het medewerkeronderzoek is deze groep medewerkers dan ook gewoon meegenomen om dit te kunnen monitoren.

Wij zijn overigens, net als u, van mening dat het wenselijk is om externe inhuur te beperken, waarbij opgemerkt moet worden dat externe inhuur per definitie niet duurder hoeft te zijn. Ons streven is om aan de onderkant van de benchmark van vergelijkbare gemeenten te blijven.

Overigens willen we opmerken dat de corona pandemie een geheel onverwachte ontwikkeling is die ons genoodzaakt heeft om in 2020 meer extern in te huren. De effecten hiervan zijn op dit moment nog niet duidelijk.

4. Welke regels en procedures zijn er vastgelegd om tot inhuur van extern personeel te komen? Zo ja: kunnen die worden verstrekt. Zo nee: waarom is dat er nog steeds niet?

Bij het antwoord op vraag 3 hebben we deze vraag meegenomen.

5. Wie is bevoegd om extern personeel in te huren. Zit daar regie op en wordt dit gecoördineerd?

Binnen de kaders die gesteld zijn (zie beantwoording vragen 3 en 4) is het management bevoegd om extern in te huren. Hieraan gaat vooraf - zoals reeds eerder aangegeven - de afweging dat interne oplossingen geprefereerd worden. Tevens vindt op organisatieniveau de integrale afweging plaats gelet op de mate waarin bepaalde politiek/bestuurlijke ambities gerealiseerd moeten worden.

6. Is het vast personeel van onze gemeente volgens het college ook in staat om snel en flexibel in te spelen op vragen die leven in de samenleving en op de gemeente afkomen?

Dit is een continu proces van afwegingen: wat zijn de politiek/bestuurlijke ambities en welke vraagstukken uit de samenleving vragen snelle en flexibele inzet. Uitvoering en ambities hangen dus nauw met elkaar samen. Wij streven er voortdurend naar om met het vaste personeel snel te

‘schakelen’ op nieuwe vraagstukken. Een mooi voorbeeld daarvan is de gehele energietransitie die de komende decennia veel van ons gaat vragen. Uitgangspunt daarbij is steeds dat we met vast personeel een dusdanige creativiteit en flexibiliteit beogen met als doel inhuur zoveel mogelijk te beperken. Maar deze zal altijd nodig en wenselijk zijn, juist om mee te kunnen gaan met de veranderingen die van de organisatie gevraagd worden.

7. Is er binnen de gemeente sprake van een zogenaamde “flexibele schil” van vaste medewerkers? Zo ja: hoe groot (fte’s) is deze en hoe hoog is de loonsom daarvan?

Wij zien onze organisatie niet als een vast geheel met daarnaast een flexibele schil. Wij benaderen onze gehele organisatie als flexibel inzetbaar en hebben dan ook geen aparte flexibele schil. Ons beleid is gericht op én duurzame inzetbaarheid én op het inzetten van de juiste kwaliteiten/competenties. Anno 2020 moeten organisaties in het geheel flexibel zijn om snel in te kunnen springen op ontwikkelingen. Deze dynamiek (zoals in vraag 2 al genoemd) vereist flexibiliteit van medewerkers maar ook de noodzaak om extern in te blijven huren.

8. Voor welke werkzaamheden wordt deze “flexibele schil” zoal ingezet?

Als specifiek voorbeeld noemen we één van de grotere opgaves. In het kader van de opgave Transformatie Sociaal Domein worden vanuit de gehele organisatie medewerkers ingezet om een bijdrage te leveren aan deze opgave; vanuit alle domeinen (dus sociaal, ruimtelijk en economisch). Een mooi voorbeeld van samen werken aan de opgave.

Meer algemeen: zie ook de beantwoording bij vraag 7. We blijven streven naar brede en dus flexibele inzet van alle medewerkers.

9. Aan het inhuren van personeel liggen contracten ten grondslag. Totaal is voor € 10,7 mln. ingehuurd. Kan het college over 2019 een gespecificeerde uitsplitsing/overzicht geven van het aantal fte’s (uren) onderverdeeld naar verschillende contractvormen; afdelingen/werkzaamheden; de daarmee gepaard gaande uitgaven en de duur (tijdsbeslag) van deze contracten. Idem over het eerste halfjaar van 2020.

Bijgaand de uitgaven voor externe inhuur over 2019 en 2020 tot 1 augustus. Op dit moment kunnen wij alleen de uitgaven aan de diverse instanties uit het financiële systeem halen, maar niet de betreffende FTE’s. Wij hebben wel in de bijlage een inschatting gemaakt van het aantal FTE’s aan inhuur en in bijgevoegde bestanden vermeld, hierbij zijn wij uitgegaan van een gemiddelde loonsom van € 65.000 per FTE aan inhuur op jaarbasis (dit is een aanname).

10. Kan het college een overzicht geven van hoeveel mensen (fte’s) in 2019 en het eerste half jaar van 2020 geen vast contract heeft (dus geen aanstelling voor onbepaalde tijd)? Dit op het totaal aantal formatieplaatsen.

Voor het antwoord op deze vraag verwijzen we naar de bijlage:
Overzicht tijdelijken-formatie 2019-2020