College van burgemeester en wethouders

GOEDGEKEURD

Zitting van 29 september 2020
Bedrijfsvoering - Organisatieadvies

10 2020_B&W_00387 Nota van antwoord - Vragen over beleid inhuur externen - besluitvormen

Samenstelling:

Aanwezig:

de heer R. Bats, Burgemeester; de heer B. Harmsma, Wethouder; mevrouw T. Jongman, Wethouder; de heer M. Scheringa, Wethouder; mevrouw T. Bijl; mevrouw J. Groot de, Secretaris

Nota van antwoord

Vraag en antwoord

De gemeenteraad heeft in haar vergadering van 1 juli 2020 in een motie vragen gesteld over het beleid inhuur externen. We staan voor een begrotingsronde met flinke financiële opgaven waarbij keuzes gemaakt moeten worden. De raad verzoekt om inzicht en informatie over het beleid rondom de inhuur van externen. In deze nota wordt antwoord gegeven op de vragen.

Vraag 1. Verzoek om inzicht in het beleid en kaderstelling van inhuur externen.

Antwoord: We kennen geen specifiek beleid over de inhuur van externen. Het uitgangspunt bij de invulling van vacatures is dat een vaste formatieplaats wordt ingevuld door een vaste medewerker. Meestal lukt dit. Als het niet gelijk lukt een geschikte medewerker te vinden, wordt in noodzakelijke gevallen tijdelijk ingehuurd. Intussen wordt verder gezocht naar een vaste invulling van de functie. Bij tijdelijke formatie of klussen waarvoor geen vaste formatie is, wordt ingehuurd. Ook op specialistische klussen waarvoor bepaalde expertise nodig is, die niet noodzakelijk voor langere termijn in huis is, wordt expertise ingehuurd.

Vraag 2. Verzoek om het weergeven van de financiële effecten van de inhuur externen ten opzichte van vaste medewerkers.

Antwoord: De kosten voor externe inhuur ten opzicht van vaste medewerkers verschilt per functie en aandachtsgebied. In het algemeen kan gesteld worden dat het tarief voor inhuur 1,5 tot 2 keer zo hoog is als een vaste medewerker voor gelijke aantal uren en werkzaamheden. Als een functie niet door een vaste medewerker wordt ingevuld, vallen de loonkosten voor deze functie vrij. Deze loonkosten worden gebruikt voor de bekostiging van de inhuur. Dit betekent dat vaak voor minder uren wordt ingehuurd dan waarvoor er formatie op papier staat om zo veel mogelijk binnen het budget te blijven.

Bij tijdelijk werkzaamheden of klussen is het uitgangspunt dat gebruik wordt gemaakt van externe inhuur. De gemeente draagt als werkgever eigen risico voor de Werkloosheidswet (hierna WW). Externe inhuur ondervangt dit risico en de kosten. Hierdoor is het veelal goedkoper voor de gemeente om bij tijdelijke formatie gebruik te maken van inhuur. Voorbeeld: een medewerker heeft een tijdelijk contract van 7 maanden bij de gemeente. Daarvoor heeft betrokkene een werkervaring van 10 jaar. Bij de WW wordt naar het hele arbeidsverleden gekeken en niet alleen naar de 7 maanden bij

Steenwijkerland. Hierdoor moet Steenwijkerland een lange(re) periode (tot 1,5 jaar in dit geval), een WW uitkering betalen, wanneer betrokkene niet direct ander werk vindt.

Vraag 3. Aan te geven op welke wijze gestuurd wordt op inhuur externen

Antwoord: Het uitgangspunt in de werving is dat vaste formatie wordt ingevuld door vaste medewerkers. Als dit niet (gelijk) lukt wordt het budget dat vrijvalt door het niet betalen van loonkosten gebruikt voor bekostigen van inhuur. Dit betekent vaak dat voor minder uren wordt ingehuurd dan waarvoor er formatie op papier staat. Dit budget wordt beheerd door de teamleiders gezamenlijk. De teamleider onderbouwt, in afstemming met de eigen directeur, een verzoek om inzet van het vrijgevallen budget voor externe inhuur. Door de teamleiders gezamenlijk wordt besloten of een deel van het vrijgevallen budget kan worden ingezet voor inhuur. Er is geen overschrijding mogelijk van het jaarlijks totaal vrijgevallen budget.

Vraag 4. Aan te geven wat de lange termijn visie is op het gebied van inhuur externen en de flexibele schil van de gemeente

Antwoord: Er is geen beleid of visie vastgesteld gericht op de omvang van de gewenste flexibele schil of de verhouding inhuur ten opzichte van vaste medewerkers. De omvang van de flexibele schil is geen doel op zich. Het uitgangspunt is dat niet wordt ingehuurd, tenzij..

In 2019 betrof 12,9 % van de personeelskosten externe inhuur. In de eerste helft 2020 was dit 13,4%. Dit is de totale inhuur, inclusief vervanging voor niet ingevulde vacatures, invulling tijdelijke formatie, (gefinancierde) inzet voor programma's. Volgens de personeelsmonitor van het A&O fonds bestaat bij gemeenten gemiddeld 18% van de formatie uit flexibele bezetting. Om zo min mogelijk gebruik te maken van inhuur, dient steeds een onderbouwing van noodzaak van de inhuur te worden aangeleverd aan de teamleiders, die gezamenlijk het budget beheren. Er wordt geen apart bedrag geraamd voor inhuur in de begroting.

Vraag 5. Aan te geven wat de gewenste verhouding is van inhuur ten opzichte van vaste medewerkers.

Antwoord: Zie punt 4.

Tot slot benoemt de raad in de toelichting op de motie een toename van de formatie ten opzicht van vorig jaar van 43 fte. Onderstaande tabel geeft de formatie en de bezetting van de afgelopen jaren weer. Per 1 januari 2020 is de intergemeentelijke sociale dienst (IGSD) opgeheven waardoor het Sociaal Domein is uitgebreid met 35 fte, dit verklaart de grotere formatiestijging in 2020. Financieel gezien is dit een 1 op 1 verschuiving van gelden. Voor 1 januari 2020 werd een vergoeding aan de IGSD betaald voor o.a. de te betalen loonkosten, na 1 januari 2020 worden de loonkosten van de overgekomen medewerkers door de gemeente zelf betaald.

Tabel overzicht formatie:

Datum	Formatie (fte)	Toename formatie t.o.v. vorige jaar (fte)
1-1-2018	314,97	
1-1-2019	335,52	+20,55
1-1-2020	378,68	+43,16
1-7-2020	381,05	+2,37

Vervolg
n.v.t.