



## MEMO

Aan : Gemeenteraad Langedijk  
Van : College  
Opsteller : R. de Vries  
Datum : 14 oktober 2021  
Onderwerp : Raadsmemo inhuur Werkorganisatie Langedijk en Heerhugowaard

Geachte leden van de gemeenteraad van Langedijk,

Tijdens het forum Mens, Samenleving en Financiën van dinsdag 9 maart 2021 is de toezegging gedaan door wethouder Nieuwenhuizen om de historische (context) en de verwachte bestedingen aan inhuurkosten inzichtelijk te maken. Met dit memo geven we daaraan invulling. Om het memo in de context te kunnen plaatsen is de tussenrapportage van de WLH ter informatie meegestuurd.

### **Kennisnemen van**

In dit raadsmemo geven wij een inzicht in de totale omvang van de inhuur voor de werkorganisatie over 2021, zowel in fte als in geld. De reden van inhuur wordt uitgewerkt en wordt een analyse gegeven van de inhuur.

### **Inleiding**

De organisatie maakt gebruik van inhuur, die voor verschillende werkzaamheden worden ingezet. De budgetten zijn hier bij aanvang van de ambtelijke fusie niet altijd in voorzien. In deze memo nemen wij u mee met de ontwikkeling van inhuur in relatie tot de budgetten.

### **Kernboodschap**

#### **Waar komen we vandaan**

Bij de start van de werkorganisatie heeft Berenschot aangegeven dat beide gemeenten niet royaal in de formatieve jas zaten, er werd gesproken over krappe jasjes. De samenvoeging van twee krappe jasjes maakt nog geen ruimere jas. Sterker nog, de samenvoeging zorgt er in de eerste jaren voor dat we meer capaciteit nodig hebben om de processen en dienstverlening te kunnen harmoniseren. De periode voorafgaand aan de bestuurlijke fusie, waarbij je te maken hebt met twee besturen, vergt meer inspanning en afstemming.

Bij de start van de werkorganisatie op 1 januari 2020 zijn nieuwe functies gecreëerd en vervuld met eigen medewerkers. Werkzaamheden vanuit oude functies bleven bestaan, maar werden niet opgevangen bij bestaande functies. Zoals bij alle fusies, ambtelijk als bestuurlijk, zijn er na de start weffouten en knelpunten te signaleren die geanalyseerd worden.

We hebben (bijna) twee bijzondere jaren achter ons hebben liggen, sinds de start van de werkorganisatie op 1 januari 2020. De ambtelijke fusie vooruitlopend op de bestuurlijke fusie was al een uitdaging op zich, zeker gecombineerd met een periode waarin we een grote crisis hebben doorgemaakt, heeft veel gevraagd van de organisatie en haar mensen.

### Waar staan we nu

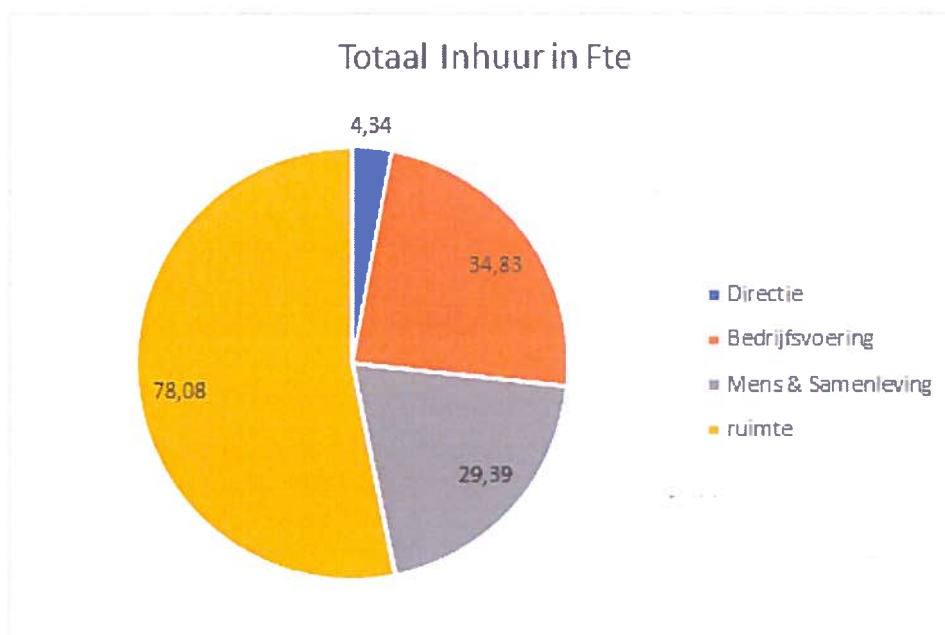
Als we in deze memo spreken over inhuur, dan bedoelen wij de totale inhuur voor de werkorganisatie inclusief de inhuur bij de twee gemeenten. Er zijn een aantal functies die specifiek voor een van de twee gemeenten worden ingezet, daarvoor komt de dekking ook uit de budgetten van de afzonderlijke gemeenten. Voor de analyse wordt ook die inhuur meegenomen in de overzichten. Het lopende jaar hebben wij in totaal 146,64 Fte ingehuurd, hierin is meegenomen de verlenging van de inhuur tot het einde van dit jaar. Als wij spreken in dit verband van Fte, bedoelen wij hiermee de werkelijke inzet. Als een medewerker 36 uur werkt, staat er 1 fte in het overzicht, ongeacht hoe lang iemand ingehuurd is.

Voor de verdeling van de inhuur gebruiken wij een aantal categorieën;

1. Vervanging in verband met ziekte en zwangerschap
2. Vacatureruimte
3. Bovenformatief
4. Exploitatie/Projecten
5. Arhi

### Analyse op Fte

In onderstaand cirkeldiagram is de inhuur in Fte per domein van de werkorganisatie weergegeven.



### Vacatureruimte

We begonnen aan de werkorganisatie op 1 januari 2020 met 94,78 Fte aan vacatureruimte. Het verschil tussen de toegestane formatie en ingevulde formatie bedraagt 60,57 Fte, de vacatureruimte. In totaal wordt 35,89 Fte ingehuurd op die vacatureruimte.

## Overzicht van de in- en uitstroom

<u>Vacature per 1/1/20</u>	<u>94,78Fte</u>
Vacatures opengesteld	64
Gestart in 2020	78 medewerkers
Uit dienst in 2020	44 medewerkers
<u>Vacatures per 1/1/21</u>	<u>72,56 Fte</u>
Vacatures opengesteld	32
Gestart in 2021	43 medewerkers
Uit dienst in 2021	34 medewerkers
<u>Huidige vacatures (september 21)</u>	<u>61,4Fte</u>

### Vervanging in verband met ziekte

Daarnaast hebben wij in de organisatie te maken met vervanging in verband met ziekte. Een deel van deze vervanging wordt niet opgevangen door inhuur, maar door taken anders te beleggen en soms ook niet uit te voeren (of naar de toekomst toe te verschuiven). Een deel wordt echter wel vervangen door externe inhuur, namelijk 14,93 Fte.

Afgezet tegen het huidige verzuim percentage, dat ligt voor het afgelopen jaar op 5,28%, betekent dat een verzuim van 27,54Fte (op een bezetting van 521,74Fte). In iets meer dan de helft van die ziektegevallen (54,2%) wordt daadwerkelijk iemand ingehuurd om de taken op te vangen. Overigens lag het gemiddelde ziekteverzuim percentage voor alle gemeenten in 2020 op 5,5%, waarbij recent onderzoek aangeeft dat de verwachting is dat het percentage voor 2021 hoger gaat uitvallen (Bron: A en O fonds).

### Projecten/Exploitatie

Verder wordt er 52,88 Fte ingehuurd op projecten, in de regel staat hier dekking vanuit de projecten tegenover en zijn de financiële consequenties verwerkt in de lopende en beschikbaar gestelde budgetten. Als wij er goed voor blijven waken dat we voor alle projecten ook de financiële ruimte blijven houden voor ondersteuning van de realisatie van de projecten, is daarmee ook de inhuur op deze projecten gedekt.

### Bovenformatief

Een volgende categorie waarop wordt ingehuurd is de bovenformatieve inhuur van 22,54 Fte. Hiervoor bestaat geen directe dekking en drukt dit direct op de begrotingsresultaat van de werkorganisatie. Hier gaat het vooral om extra capaciteit die wij nodig hebben om de kwaliteit te kunnen realiseren.

### Arhi

Tenslotte wordt er ook ingehuurd ten behoeve van de fusie, de dekking hiervoor komt uit de ARHI gelden. In totaal wordt hierop 20,5 Fte ingezet.

### **In relatie tot andere organisaties**

#### inhuur

De gemiddelde inhuur van gemeenten over 2020 ligt op 18% (zie kader<sub>1</sub>). Voor de werkorganisatie ligt dat percentage op 29,5% (13,3 mln/45mln). Als we correctie toepassen van de inhuur op de gebiedsteams van het sociaal domein, via Socius, dan resteert een percentage van 26,2% van de totale loonsom die wordt besteed aan inhuur.

Dat is zeker gezien het landelijk gemiddelde fors hoger, maar ook verklaarbaar door de vele vacatures die wij hadden toen wij zijn gestart.

### **Personeelsmonitor A en O Fonds 2020**

In 2020 besteedden gemeenten 18 procent van de loonsom aan externe inhuur, gelijk aan het percentage in 2019. De uitgaven aan externe inhuur zijn daarmee dit jaar verder gestabiliseerd; sinds 2016 schommelt dit percentage tussen de 16 en 20 procent. Hoewel het gemiddelde percentage gelijk is aan vorig jaar, verschillen wel de ontwikkelingen tussen de gemeentegrootteklassen. Voor kleinere gemeenten met 50.000 inwoners of minder zijn de uitgaven aan externe inhuur gelijk gebleven of iets gedaald, terwijl de uitgaven voor grotere gemeenten met 50.000 inwoners of meer juist licht gestegen zijn. Een mogelijke verklaring voor deze toename in externe inhuur, vooral in de grotere gemeenten, is het extra werk dat gemeenten hebben gekregen door de coronacrisis en de bijkomende maatregelen.

### Vacatures

Het aantal vacatures binnen de gemeenten heeft het laatste jaar een forse stijging doorgemaakt. Recent gepubliceerd onderzoek van het A en O Fonds gemeenten laat dat zien (zie kader).

## **Opnieuw flinke concurrentie op arbeidsmarkt**

Met de terugkeer van de krapte krijgen gemeenten dus weer te maken met flinke concurrentie op de arbeidsmarkt. Andere sectoren trekken ook aan het gemeentepersoneel en jonge nieuwe medewerkers hebben de neiging soms na een aantal jaren weer te vertrekken om nog eens een andere sector uit te proberen. Het wordt een uitdaging om vooral HBO-afgestudeerden in de richtingen die ook al voor de coronacrisis veel krapte toonden (ruimtelijk/milieu, techniek, ICT, financieel) ervoor te interesseren om bij de gemeente te komen werken.

## **Samenvatting Vacaturemonitor tweede kwartaal 2021**

- Een nieuw hoogtepunt met 8.757 vacatures. Het hoogste aantal vacatures sinds begin Vacaturemonitor (1<sup>ste</sup> kwartaal 2018).
- Kwartaal-op-kwartaal groei 40%; jaar-op-jaar groei 173%.
- Binnen alle beroepsgroepen groei. Vooral vraag naar 'sport/recreatie' (+167%), 'dienstverlening/facilitair' (+132%) en 'trainee/BBL-stage' (+98%) steeg sterk; beroepsgroepen die gebaat zijn bij fysieke interactie.
- Beroepsgroepen 'burger/-publiekszaken' en 'administratief' sterkste jaar-op-jaar groei (en dus het grootste herstel na de lockdown). Ook vraag naar 'buitendienst/groenvoorziening' is inmiddels hersteld.
- Aantal vacatures groeide bij alle opleidingsniveaus, maar tot en met MBO/HBO-niveau sterkste groei.
- In alle provincies groeide het aantal gemeentelijke vacatures. Aantal vacatures zijn het hoogst in Zuid-Holland.

## Consequenties

### Financiële gevolgen

Hiervoor verwijzen wij naar de 2<sup>e</sup> tussenrapportage 2021. Bijgevoegd is de tussenrapportage 2021 van de WLH om de context te duiden.

### **Communicatie**

In de 2<sup>e</sup> tussenrapportage Langedijk en de bestuursrapportage Heerhugowaard worden de hogere kosten op externe inhuur verantwoord. In de jaarrekening van de WLH wordt de uiteindelijke balans opgemaakt van de werkelijke inzet en bijbehorende kosten.

### **Vervolg**

Het doel voor de organisatie is helder, we willen de inzet van inhuur beperken. Tegelijkertijd realiseren wij ons ook dat sommige inhuur onvermijdelijk is, bijvoorbeeld de inzet op bepaalde projecten of waar een bijzondere deskundigheid wordt gevraagd of waar er snel een belangrijke functie vervangen moet worden vanwege uitval. Directie en management zijn en blijven hierover in gesprek.


De inhuur voor ziektevervanging zal deels zo blijven, maar hiervoor geldt, dat er intern onderzocht en verkend gaat worden of de uitval vervangen moet worden of niet en welke gevolgen dat met zich meebrengt. Hierbij gaan wij ervan uit dat niet iedere ziekte/uitval 100% wordt vervangen en dat een deel van de uitval intern opgelost gaat worden. Een gevolg hiervan kan wel zijn dat er uitstel of vertraging optreedt of dat er andere prioritering van de uit te voeren taken wordt gehanteerd.

Daarnaast ondernemen we nu actie door te inventariseren welke inhuur er voor 2022 verwacht wordt, zodat we grip houden op de budgetten. Tevens wordt onderzocht wat de formatieve invloed is van de opgave en ambities. Hierover informeren wij u in de regulieren p&c cyclus.

### **Bijlage(n)**

- Tussenrapportage 2021 WLH

Hoogachtend  
Burgemeester en wethouders van Langedijk,



E. (Erik) Annaert  
gemeentesecretaris/directeur



L.A.M. (Leontien) Kompier  
burgemeester

