

Brief aan de gemeenteraad

zaaknummer
Z23-037217

uw kenmerk

contactpersoon
J. L'Ortije

onderwerp
Uitvoering motie 2022 M17
functieboek

datum
27 juni 2023

telefoon
0475 - 538 888

Geachte leden van de gemeenteraad,

U verzocht ons met de motie 2022M17 om vóór behandeling van de Kadernota 2024 het functieboek onder de loep te nemen. Via deze brief informeren we u over de uitvoering van de motie. Daarnaast informeren we u over de organisatieontwikkeling die onderdeel is van Roerdalen in Balans. Beide hebben financiële gevolgen en zijn dus van belang bij de behandeling van de Kadernota 2024.

Uitvoering van de motie

We hebben afgelopen periode het functieboek onderzocht en vergeleken met andere gemeenten. We hebben dit gecombineerd met het functieonderhoud dat al gepland stond voor een aantal functies. Bovendien werken we aan de realisatie van een financiële taakstelling op de organisatiekosten per 2024. Dit is onderdeel van het project Roerdalen in Balans.

Het gehele functieboek is in vergelijking met andere gemeenten waaronder de MER-gemeenten geanalyseerd. We hebben ons daarbij laten adviseren door het gespecialiseerde bureau BuitenhekPlus. Er kwamen 27 functies voor wijziging in aanmerking. Deze functies zijn waar mogelijk op taakniveau vergeleken en in ieder geval geactualiseerd. De functiebeschrijvingen sluiten nu (weer) aan de huidige situatie. Daarmee zijn ze ook opnieuw voorgelegd voor indeling in het functiewaarderingssysteem HR-21. Dit leidde tot veel gevallen tot een hogere inschaling. Hierover zijn de afgelopen maanden besluiten genomen.

Effecten voor de Kadernota 2024

We hebben de structurele effecten van de herwaardering van functies verwerkt in de Kadernota 2024, voor zover ze bij het opmaken van de Kadernota bekend waren. We zijn in de Kadernota uitgegaan van structureel €180.000,- meerkosten voor het functieboek, vanaf 2027. Daarbij is sprake van een ingroeimodel en dus lagere kosten in de periode tot 2027.



Inmiddels weten we dat de totale meerkosten van de herwaardering van het functieboek vanaf 2027 circa € 270.000,- bedragen. We verwerken dit in de begroting 2024-2027. Daarnaast realiseren we structureel € 50.000,- per 2024, als onderdeel van de taakstelling Roerdalen in Balans. Deze besparing is al verwerkt in de begroting. Het functieboek en daarmee de personeelskosten worden in 2027 per saldo dus € 220.000 hoger dan in de begroting 2023.

Los van deze wijzigingen zal er de komende jaren sprake zijn van formatie-uitbreiding, deels vast en deels tijdelijk. Dat komt door extra taken onder meer vanuit het rijk. Hiervoor krijgen we op onderdelen extra middelen beschikbaar vanuit rijk. Deze uitbreidingen staan los van de organisatieontwikkeling en zijn daarom niet meegenomen in bovenstaande telling.

Overige arbeidsvoorwaarden

U vroeg ons ook te onderzoeken welke overige/secondaire arbeidsvoorwaarden verbeterd kunnen worden. De overige arbeidsvoorwaarden zijn voor het grootste deel vastgelegd in de landelijke CAO en in de MER-brede regelingen. Volgens de huidige afspraken kunnen we lokaal daar niet van afwijken. We kunnen wel ruimhartig omgaan met de toepassing van arbeidsvoorwaarden. Dat doen we op dit moment bij voorbeeld door in het ruimtelijk domein te werken met een arbeidsmarkttoelage, vanwege de druk op de arbeidsmarkt.

We denken dat de ruime toepassing van de overige arbeidsvoorwaarden en het geherwaardeerde functieboek zorgen voor een redelijk marktconform aanbod. Dit neemt niet weg dat de arbeidsmarkt zeer gespannen is en naar verwachting ook blijft de komende jaren. Op dit moment lukt het om de meeste vacatures ingevuld te krijgen. We willen de komende jaren bekijken of we de inhuur kunnen verkleinen door meer medewerkers in dienst te nemen. Daarnaast werken we samen met de MER-organisaties aan toekomstgericht werkgeverschap om onze positie op de arbeidsmarkt te versterken.

Informeren van andere partijen

We hebben de motie kort geleden onder de aandacht gebracht van de K80. Eerder hebben we uw pleidooi al gedeeld via onze ambtelijke en bestuurlijke netwerken zoals de Vereniging van Gemeentesecretarissen, VNG en via de burgemeesters bij BIZA.

We zijn van mening hiermee uw motie binnen de gegeven mogelijkheden te hebben uitgevoerd.

Organisatieontwikkeling en taakstelling Roerdalen in Balans

We hebben u al eerder geïnformeerd over de ontwikkelingen in de ambtelijke organisatie. We combineren de organisatieontwikkeling met de opdracht om de organisatiekosten structureel te verminderen (Roerdalen in Balans).

Aansluitend bij de ontwikkelingen in de organisatie naar meer zelfsturing en professionalisering ontstond er ook ruimte om de rol van teamleider te herzien. De medewerkers zijn de specialisten op strategisch, tactisch en uitvoerend niveau en dragen daar als team steeds meer gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor. Daarmee zien we kansen om de organisatiekosten te verkleinen. We willen dit niet doen door te besparen in de uitvoerende en beleidsmatige functies, maar door het

aantal teamleiders te verminderen. Dat sluit aan bij de stappen die de teams in hun ontwikkeling al hebben gezet naar meer verantwoordelijkheid bij medewerkers en teams.

In totaal moeten we structureel € 690.000,- besparen op de organisatiekosten, waarvan € 150.000,- lokaal door het 'lean' organiseren van werkzaamheden en het verlagen van overhead (minder leidinggevenden). We hebben de afgelopen jaren stap voor stap onderdelen van deze taakstelling ingevuld. Op het onderdeel van het verlagen van de overhead willen we in de begroting 2024 het laatste deel van deze taakstelling realiseren. Het gaat om een bedrag van € 50.000,-.

Dit was ook de reden om de vacatures die in de afgelopen jaren zijn ontstaan binnen het MT niet structureel opnieuw in te vullen. We hebben deze taken ofwel interim belegd of taken verdeelt in het huidige MT. We halen de taakstelling door de wijzigingen die nu worden voorgesteld op managementniveau door te voeren. We gaan dan terug van 6 teamleiders en een directie naar 4 teammanagers. Deze teammanagers vormen samen met de directeur/gemeentesecretaris en de opgavemanager (nu programmamanager) het managementteam (MT). Binnen het MT worden ook de concerttaken verdeeld die voorheen bij de directie lagen. Dat zorgt voor een verzwaring van de functie van teammanager.

Nieuwe hoofdstructuur

We gaan de hoofdstructuur van de organisatie wijzigen. We hebben verschillende opties verkend. Het MT heeft daar de volgende uitgangspunten bij gebruikt:

- een span of control die haalbaar is, een logische samenstelling van functies binnen een team,
- niet méér veranderen dan nodig en passend is,
- een blik vooruit (voor zover mogelijk) in de richting van doorontwikkelen.

Wat we nu wijzigen moet in ieder geval niet in strijd zijn met hoe we naar onszelf als gemeente binnen de samenleving kijken. De bedoeling is om te doen wat nodig is en medewerkers niet onnodig te belasten met verschuivingen die in dit stadium niet voor de hand liggen. Met de indeling in vier teams denken we hieraan te voldoen. Deze keuze wordt door de medewerkers als logisch ervaren. Het sluit ook aan bij de wens om een platte organisatie te houden en geen nieuwe lagen te creëren.

(Vervolg)proces

Alle stappen die de afgelopen periode zijn gezet zijn steeds uitvoerig met de medewerkers besproken. Iedereen heeft kunnen meedenken onder meer via een medewerkers enquête en via een analyse volgens het overheidsontwikkelmodel (OOM). Op alle onderdelen van het functioneren van onze organisatie zijn er vervolgstappen benoemd en toebedeeld. We hebben daarvoor ontwikkelopdrachten geschreven (bijvoorbeeld over projectmatig en opgavegericht werken) die het (nieuwe) MT gaat oppakken.

De herwaardering van functies zijn op basis van de externe adviezen zijn tussentijds gedeeld met de Ondernemingsraad en vervolgens vastgesteld met terugwerkende kracht tot 1 januari 2023. De overige onderdelen van de organisatieontwikkeling liggen op dit moment ter advisering bij de Ondernemingsraad. Daarop volgend zullen wij deze zomer formeel een besluit nemen over de

organisatieontwikkeling en daarmee ook de voorgestelde wijzigingen in de hoofdstructuur per 2024.

Met deze organisatieontwikkeling en de herwaardering van functies ontstaat na een ruime periode van voorbereiding een werkorganisatie die meer toekomstbestendig is.

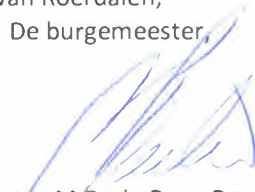
Met vriendelijke groet,

Burgemeester en wethouders van Roerdalen,
De secretaris,

De burgemeester,



J.J.W.M. L'Ortije



mr. M.D. de Boer-Beerta

Bijlage(n): 1. Motie 2022 M17 Functieboek onder de loep nemen d.d. 10 november 2022.geen
c.c.:



Motie

zonder stemming

aangenomen!

24/10 '17

Raadsvergadering : 10 november 2022
Agendapunt : 3
Registratienummer : 2022 M17
Onderwerp : Programmabegroting 2023-2026

De raad van de gemeente Roerdalen in vergadering bijeen op donderdag 10 november 2022,

Constateernde dat:

- het in deze tijd van arbeidskrachte moeilijk is om aan goed gekwalificeerde medewerkers te komen;
- projecten bij de gemeente worden vertraagd omdat opdrachten voor medewerkers moeten worden geprioriteerd;
- de salarissen van medewerkers bij kleinere gemeentes lager zijn dan van grote(re) gemeentes, omdat ze worden afgeleid van het salaris van de burgemeester;

Overwegende dat:

- er geen verschillen in beloning behoort te zijn bij medewerkers die gelijksoortig werk verrichten;
- het niet wenselijk is dat er verschillen bestaan in salariering tussen de medewerkers van Roerdalen t.o.v. andere gemeentes met hetzelfde functieniveau;
- gezien de krapte op de arbeidsmarkt een verschil in loon bij diverse gemeentes een doorslaggevende rol kan spelen bij de keuze van een medewerker voor een nieuwe baan;
- het salaris van de medewerker gerelateerd moet zijn aan de functie-inhoud en niet aan de grootte van de gemeente;

Roept het College op:

- het functieboek van de gemeente Roerdalen onder de loep te nemen;
- een vergelijk te maken van het functieboek met een aantal gemeentes in Limburg van verschillende grootte;
- er zorg voor te dragen dat er geen salarisverschillen bestaan bij functies van hetzelfde niveau en gelijksoortig werk tussen de medewerkers van gemeente Roerdalen en andere gemeentes;
- de consequenties voor nieuw te werven én zittende medewerkers in kaart te brengen en te onderzoeken welke secundaire arbeidsvoorwaarden er (nog meer) mogelijk zijn om medewerkers voor de gemeente te behouden en nieuwe medewerkers aan te trekken;
- de resultaten te delen met de gemeenteraad vóór behandeling van de Kadernota in 2023;
- deze motie onder de aandacht te brengen bij de K80 (kleine gemeenten in Nederland) en VNG, en met beide instanties hierover in gesprek te gaan met als inzet een aanpassing van het salarissysteem;

en gaat over tot de orde van de dag.

Demarteau, CDA

G. van Elmp, Democraten Roerdalen

M. Thevissen, Ons Roerdalen

M. Schotemeijer, PvdA-GroenLinks

W. Van Pol, Roerstreek Lokaal!