



### Samenvatting

Op 1 januari 2020 treedt de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking. Als gevolg hiervan wordt de inhuur van extern personeel duurder. Zo stijgen de kosten als gevolg van een verhoging van de WW-premie voor flexwerkers en de transitievergoeding voor uitzendkrachten/detacheringen met ca 10%. De kosten van pay-roll constructies stijgen zelfs met ca 20%, omdat de arbeidsvoorwaarden van de inlenende organisatie op deze vorm van inhuur van toepassing wordt.

SZMH maakt voor de taken als gevolg van de decentralisaties uit 2015 gebruik van een flexibele schil voor de inzet van tijdelijk/extern personeel van 20% ten opzicht van 80% vast, eigen personeel. Het college heeft besloten om de verhouding externe inhuur/eigen personeel voor deze taken terug te brengen naar 10/90 per 1 januari 2020. Daarmee wordt de kostenstijging voor de inzet van extern personeel gedeeltelijk vermeden. Ook wordt een bijdrage aan de uitvoering van de motie gericht op terugdringing externe inhuur uit 2017 gegeven, terwijl toch een beperkte inzet van extern personeel mogelijk blijft. Tenslotte wordt aan talentvolle medewerkers uit de flexibele schil de kans op een vast dienstverband geboden. En dit laatste is één van de doelstellingen van de WAB, Overigens wordt ook voor de overige categorieën personeel van SZMH de flexibele schil afgebouwd naar maximaal 10%.

### Beslispunten

Instemmen met het terugbrengen van de verhouding van extern/eigen personeel naar 10/90% per 1 januari 2020 voor de uitvoering van de taken voortvloeiend uit de decentralisaties van 2015.

### Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 14 januari 2019:

Conform.



## 1. Aanleiding

De kosten van externe inhuur stijgen per 1 januari 2020. Op 1 januari 2020 treedt namelijk de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking. Als gevolg hiervan wordt de inhuur van extern personeel duurder. Zo stijgen de kosten als gevolg van een verhoging van de WW-premie en de transitievergoeding voor uitzendkrachten/detacheringen met ca 10%. De kosten van pay-roll constructies stijgen zelfs met ca 20%, omdat de arbeidsvoorwaarden van de inlenende organisatie op deze vorm van inhuur van toepassing wordt.

Dit vormt aanleiding om de inzet van extern personeel bij SZMH en met name het gebruik van de zogenaamde flexibele schil te heroverwegen.

Op 19 juli 2016 heeft het college de formatie van SZMH na een evaluatie van de eerste ervaringen met de uitvoering van de taken **voortvloeiend uit decentralisaties** per 01-01-2017 als volgt vastgesteld:

Taakveld	Formatie per 01-01-2017*
Jeugd	32,6 fte (was 27,3 fte)
Wmo	23,3 fte (was 24,1 fte)
Participatie	8,8 fte (was 5,9 fte)
<b>Totaal</b>	<b>64,7 fte (was 57,3 fte)</b>

\*: De feitelijke formatie op de te onderscheiden taakvelden is met name bij participatie maar ook bij Wmo substantieel hoger in verband met al bestaande taken vóór 2015.

Deze formatie geldt nog steeds. Vanaf het begin van de decentralisaties wordt gewerkt met een flexibele schil en een kernformatie omdat de ontwikkeling van de formatiebehoefte om deze taken uit te voeren niet op voorhand met zekerheid was vast te stellen. Uit de evaluatie uit 2016 is dit voldoende duidelijk geworden (B\_1), waarbij bleek dat de aannames uit 2014 vrij goed uitgekomen zijn. Dit betekent dat van deze formatie 51,56 fte met eigen medewerkers wordt ingevuld en maximaal 12,94 fte via externe inhuur wordt ingezet.

## 2. Context

De bezuinigingsnoodzaak is evident, gelet op de tekorten in het sociale domein. Relevant is ook de raadsnotie uit 2017 om de externe inhuur terug te brengen tot 10%. Daarnaast blijft vanuit bedrijfsvoering behoefte bestaan aan een flexibele inzet van personeel. Het is wenselijk de beschikbare formatieruimte voor deze relatief nieuwe taken niet volledig in te vullen met eigen



medewerkers omdat de formatiebehoefte zich gelet op de actuele, landelijke ontwikkelingen nog kan wijzigen. Incidenteel zal altijd behoefte aan tijdelijke vervanging bij ziekte of piekbelastingen of inhuur van zeer specialistische functies blijven bestaan.

### 3. Gewenste situatie

Eenzijds blijft er behoefte bestaan aan flexibiliteit in de uitvoering van de nieuwe taken. Anderzijds is er de noodzaak, strak te sturen op de kostenontwikkeling vanuit een gezond evenwicht tussen doelmatigheid en resultaatgerichtheid. Ook is continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening een aandachtspunt. Vanuit deze gedachten zijn drie scenario's bij de toepassing van de flexibele schil beoordeeld:

#### a) Handhaven huidige verhouding 80/20%

*Voordelen:*

Binnen deze drie scenario's maximale flexibiliteit, optimale mogelijkheid om bij een afnemende personeelsbehoefte de flexibele schil af te bouwen/niet te benutten.

*Nadelen:*

Forse stijging kosten inzet extern personeel vanaf 01-01-2020. Dwingt tot onderuitputting in de toepassing ervan. Beperkte mogelijkheden talentvolle medewerkers uit de flexibele schil aan SZMH te binden (alleen bij vacatures binnen de vaste bezetting). Medewerkers kunnen maar gedurende een beperkte tijd via deze flexibele constructie voor SZMH worden ingezet met alle wisselingen van dien en discontinuïteit in de dienstverlening aan de burger.

#### b) Aanpassen verhouding naar 90/10%

*Voordelen:*

Levert de gevraagde bijdrage aan de reductie van inzet van externe inhuur (motie PvdA/SP), beperkt de kostenstijging bij de inzet externe inhuur, biedt enige ruimte om de meest talentvolle medewerkers uit de flexibele schil in (tijdelijke) dienst te nemen

*Nadelen:*

Enige beperking van de flexibele inzetmogelijkheden bij een fluctuerende personeelsbehoefte bij 'ziek en/of piekbelasting'. Toenemend risico i.v.m. eigen risicodragerschap van WW-aanspraken bij afnemende formatiebehoefte in de toekomst.



### c) Afschaffen flexibele schil

#### *Voordelen:*

Binnen deze drie varianten maximale continuïteit in de bezetting, maximale binding aan onze organisatie, vermijding kostenstijging door de WAB.

#### *Nadelen:*

Nauwelijks meer mogelijkheden om soepel in te spelen op wisselende behoefte aan inzet van personeel, maximaal risico van WW-aanspraken bij afnemende formatiebehoefte.

Het management van SZMH geeft, deze drie scenario's overziend, de voorkeur aan het aanpassen van de flexibele schil naar 10%. Daarbij spelen de volgende overwegingen een doorslaggevende rol:

- De onderuitputting op de flexibele schil is de afgelopen jaren gering geweest. Dit betekent dat bij handhaving van de huidige verdeling 80/20% door de effecten van de WAB de kosten sterk zullen stijgen;
- Bij het afschaffen van de flexibele schil en een volledige invulling van de formatie met eigen medewerkers kan -behoudens natuurlijke uitstroom c.q. toepassing sociaal plan- niet soepel worden ingespeeld op veranderingen in de formatiebehoefte van SZMH. Ontwikkelingen in wetgeving en de mogelijke efficiencyvoordelen die uit de voorgenomen samenvoeging van Sociaal Beleid en Uitvoering voortvloeien, het verder invoeren van datagestuurde werken en het lean-traject voortvloeien zijn hierop van invloed.

In het beslispunt bij dit collegevoorstel gaat het om de gedeeltelijke omzetting van de flexibele schil voor de taken voortvloeiend uit de decentralisaties van 2015 wordt gehanteerd. Het betreft de formatie die op grond van het collegebesluit uit 2016 voor deze taken wordt gehanteerd (bijlage 1). Daarnaast hanteert SZMH al sinds geruime tijd ook bij de invulling van de formatie voor de overige taken een flexibele schil. Ook deze zal in dezelfde lijn als hier beschreven worden teruggebracht naar maximaal 10%.

#### **4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid**

Meer continuïteit in de bezetting van SZMH en daarmee in de dienstverlening aan de burger. Meer perspectief op vast werk voor de flexwerkers bij SZMH.

#### **5. Effect op de openbare ruimte**

N.v.t.



## 6. Personeel en organisatie

Het besispunt bij dit voorstel heeft alleen betrekking op dat deel van het takenpakket van SZMH dat met het takenpakket van de 3D's is belast. Overname van dit voorstel betekent dat maximaal voor 6,47 fte aan formatieruimte wordt omgezet van de flexibele schil in kernformatie en dat hiervoor medewerkers via de gebruikelijke (interne) procedures worden geworven. Medewerkers uit de flexibele schil gelden daarbij als interne kandidaten, met dien verstande dat bij gelijke geschiktheid medewerkers met een ambtelijke aanstelling voorrang hebben op 'flexwerkers'

Deze verhouding vast/flexibel biedt ook nog voldoende speelruimte in de bedrijfsvoering van SZMH om via traineefuncties medewerkers op een loopbaan binnen SZMH voor te bereiden.

Ook voor de overige taken wordt de flexibele schil teruggebracht naar maximaal 10%.

## 7. Informatiemanagement en automatisering

N.v.t.

## 8. Financiën

Met dit voorstel wordt een kostenstijging als gevolg van de WAB deels vermeden. Hoe hoog dit 'voordeel' is valt niet op voorhand aan te geven, dat hangt af van de precieze omzetting van de betrokken functies. In bijlage 2 is een indicatie van de kostenstijging van de verschillende vormen van externe inhuur gegeven.

Met dit voorstel wijzigt de formatie van SZMH niet, alleen wordt deze anders ingezet dan voorheen.

De begroting en de formatie van SZMH wijzigt met dit voorstel niet, alleen wordt de formatie met meer eigen personeel (6,47 fte) ingevuld dan voorheen.

Door de kostenstijging van de WAB op deze wijze te beperken kan het risico van WW verplichtingen en transitievergoeding worden opgevangen binnen de begroting.

## 9. Aanbestedingen

N.v.t.

## 10. Participatie tot heden

Niet aan de orde, betreft interne bedrijfsvoering SZMH.



## **11. Voorstel**

Instemmen met het terugbrengen van de verhouding van extern/eigen personeel naar 10/90% per 1 januari 2020 voor de uitvoering van de taken voortvloeiend uit de decentralisaties van 2015.

## **12. Uitvoering, evaluatie en vervolg**

Na besluitvorming zal het management van SZMH beoordelen welke functies via het gedeeltelijk opheffen van de flexibele schil ingevuld moeten worden. Hierna zal de interne werving worden gestart.