

Chronologisch overzicht eerdere besluiten en communicatiemomenten

Om een en ander in perspectief te plaatsen hebben we onderstaand staccato de besluiten en communicatie (richting raad) inzake de € 5 mln. op een rijtje gezet. In geel wordt erbij vermeld tot welke vervolgcacties e.e.a. geleid heeft.

1. Begroting 2022

De raad stelt voor 2022 incidenteel € 5 mln. beschikbaar voor organisatieontwikkeling met als toelichting:

“..... Op basis van die toelichting stellen wij voor om van genoemde € 5 mln. het bedrag voor de pijlers uitvoeringskracht (€ 1,1 mln.) en voor frictiekosten (€ 1 mln.) beschikbaar te stellen en om voor het generatiepact het bedrag van € 2,9 mln. te reserveren, in afwachting van het overleggen van nadere onderbouwing, waaronder de uitkomsten van een haalbaarheidsonderzoek, aan uw raad.”

In de bedrijfsvoering paragraaf van de begroting staan nog aanvullend passages:

- *“Uitvoeringskracht: Om tot de vereiste uitvoeringskracht en coördinatie te komen, is het nodig om het proces van organisatieontwikkeling meer dan voorheen in samenhang aan te sturen en aan te jagen. Dat vraagt tijdelijk extra mankracht, toewijding en een frisse blik. Hiervoor is in totaliteit een bedrag van € 1,1 mln. nodig.*
- *Generatiepact: De tweede en meest majeure pijler in het organisatiebreed realiseren van beweging is ons voornemen tot de éénmalige inzet van een generatiepact, waarmee onze oudere medewerkers de mogelijkheid krijgen om minder te gaan werken en de organisatie eerder te verlaten. De daarmee in de eerste fase vrijkomende formatie komt voor in totaal 25 fte centraal beschikbaar om door de directie gericht ingezet te worden op plekken die cruciaal zijn ter versnelling van de ontwikkelkoers. Daarbij wordt natuurlijk ook gekeken naar formatie die persé nodig is voor herbezetting. Een eerste verkenning van het generatiepact laat zien dat rekening gehouden moet worden met een benodigd eenmalig budget van € 2,9 mln. Wij zullen het generatiepact enkel en alleen invoeren bij voldoende interesse en voldoende mogelijkheden om binnen de functies van de geïnteresseerden fte vrij te spelen. Vooruitlopend op de uitkomsten van een reeds lopend haalbaarheidsonderzoek stellen wij voor om voor het generatiepact het genoemde bedrag van € 2,9 mln. in de begroting 2022 te reserveren. Dit bedrag kan pas ingezet worden als het haalbaarheidsonderzoek aantoont dat de beoogde effecten/resultaten ook daadwerkelijk bereikt worden. Mocht dat niet zo zijn, dan zal het generatiepact niet doorgezet worden. We realiseren ons dat dit een substantieel bedrag is, maar gelet op de hiermee te realiseren versnelling zien we dit als een kansrijk vliegwiel.*
- *Frictiekosten: Hierbij moet onder meer gedacht worden aan het opvangen van boventaligheid en daarmee samenhangende van-werk-naar-werkopgaven binnen specifieke organisatieonderdelen, extra inspanningen om binnen de huidige arbeidsmarkt nieuw talent aan te trekken en het oplossen van mogelijke knelpunten in de opstartfase van het generatiepact. In totaliteit schatten we in hiervoor een bedrag van € 1 mln. als frictiekostenbudget voor de jaren 2022, 2023 en 2024 nodig te hebben.”*

DE NADERE ONDERBOUWING EN HIERUIT VOLGENDE BESCHIKBAARSTELLING VAN DE MIDDELEN GENERATIEPACT IS GEBEURD VIA COLLEGEBSLUIT 14-12-2021 EN NAAR RAAD GECOMMUNICEERD VIA RIB d.d. 21-12-2021 (ZIE OOK PUNT 3).

2. Aangenomen motie bij begroting 2022

Tijdens de begrotingsbehandeling is een motie aangenomen die luidt:

“.....

Verzoek:

1. In januari 2022 een plan aan de raad voor te leggen waarin de opdrachtformulering en de planning van de genoemde doorontwikkeling wordt beschreven;
2. Daarin ook duidelijk te beschrijven op welke momenten de raad bij besluitvorming wordt betrokken;
3. In een uitwerking per april 2022 inzichtelijk te maken welke doelstellingen de organisatie nastreeft met de genoemde doorontwikkeling;
4. Waarbij in ieder geval aan de orde moeten komen:
 - a. Een visie op buurtgericht werken in het algemeen en in het Sociale Domein in het bijzonder; en de zichtbare uitwerking daarvan in stappen die genomen gaan worden;
 - b. Een heldere visie op rol en plaats van burgerparticipatie en een beschrijving op welke manier dit een herkenbare plek in de organisatie krijgt;
 - c. Een beschrijving van de wijze van samenwerking met andere maatschappelijke partners;
 - d. Op welke wijze de excellente uitvoering van de taken van de gemeentelijke organisatie, zowel in de beleidsuitvoering als in de borging van goede bedrijfsvoering, wordt bereikt.

Besluit om:

- Het budget van € 5 miljoen, bestaande uit € 1,1 miljoen ten behoeve van uitvoeringskracht, € 1 miljoen ten behoeve van frictiekosten en € 2,9 miljoen t.b.v. het Generatiepact ter beschikking te stellen;
- Uitvoering te geven aan de punten 1 t/m 4 genoemd onder ‘Verzoek’;
- In januari 2022 uiteen te zetten waar het frictiekostenbudget aan besteed wordt;
- De raad uiterlijk 1 april 2022 te informeren over de uitkomsten van het haalbaarheidsonderzoek naar het generatiepact en tot aanwending over te gaan op basis van een positieve uitkomst van dat onderzoek “

DE UITVOERING VAN DE MOTIE IS GEBEURD VIA RIB MET PLAN, DOELEN, PLANNING EN UITLEG FRICTIEKOSTEN d.d. 31-01-2022. OP 22 JUNI 2022 IS DE RAAD MEER INHOUDELIJK (PUNT 4 VERZOEK) BIJGEPRAAT DOOR DE GEMEENTESECRETARIS (ZIE PUNT 4). HET LAATSTE PUNT (GP) IS UITGEVOERD NA COLLEGEBSLUIT 14-12-2021 EN NAAR RAAD GECOMMUNICEERD VIA RIB d.d. 21-12-2021 (ZIE OOK PUNT 3).

3. Collegebesluit en RIB inzake generatiepact

Op 14 december 2021 heeft het college besloten dat:

1. “Concluderen dat de belangstellingsregistratie mogelijkheden biedt om voldoende fte’s vrij te kunnen spelen voor de gewenste organisatieontwikkeling.
2. Op basis daarvan besluiten een generatiepact te willen instellen en hiervoor het gereserveerde bedrag van 2,9 miljoen beschikbaar te stellen.
.....”

Op 21-12 -2021 is de raad over dit besluit geïnformeerd via RIB met als inhoud:

“Via deze RIB informeren wij uw raad, conform uw motie over doorontwikkeling organisatie d.d. 10 november 2021, over de gehouden belangstellingsregistratie onder medewerkers naar het generatiepact en ons besluit hierover.

Brede belangstelling

De genoemde belangstellingsregistratie maakt duidelijk dat het generatiepact kan rekenen op brede belangstelling. Bij de belangstellingsregistratie hebben 114 medewerkers binnen de doelgroep (61 jaar en ouder) positief gereageerd, 55 personen geven aan nog te twijfelen en 47 personen hebben nee ingevuld. Personen die twijfelen geven in principe aan deelname te overwegen als zij alle (financiële) consequenties hebben overwogen. Hoewel op basis van een vrijblijvende belangstellingsregistratie niet aan te geven is hoeveel van de geïnteresseerden daadwerkelijk zullen deelnemen, geeft deze wel een indicatie van de interesse in de regeling en een te verwachten bovengrens in deelnemers zijnde 169 personen (114 + 55). Het te verwachten aantal daadwerkelijke medewerkers zal lager liggen dan dit. De belangstellingsregistratie maakt ook duidelijk dat de geïnteresseerden zeer breed verspreid zijn binnen de organisatie en ook zeer divers zijn qua functietypes. Doordat pas na het formeel in- en openstellen van de regeling de definitieve aanmeldingen bekend zijn, is er tot aan dat moment sprake van onzekerheid als het gaat om het uiteindelijke aantal deelnemers alsmede de spreiding.

Volgende stap

De getoonde interesse is voor het college aanleiding om positief te besluiten over de inzet van het generatiepact. Daarom hebben wij op 14 december 2021 besloten een generatiepact in te willen stellen voor medewerkers die in 2022 61 jaar of ouder zijn en het hiervoor gereserveerde bedrag van 2,9 miljoen beschikbaar te stellen. De volgende stap is het uitwerken van de regeling Generatiepact Maastricht

Mobiliteit

Wij verwachten dat het uiteindelijk aantal aanmeldingen zal leiden tot een vliegwielt voor mobiliteit ten behoeve van het proces van organisatieontwikkeling, zeker als dit instrument kan worden ingezet in combinatie met de opricht om externe inhuur om te zetten eigen formatie, de talentvinder en trainees. Dit moet leiden tot een beweging van indicatief 20-25 fte, een bandbreedte die aansluit op de oorspronkelijke ambitie: beweging onder andere in de vorm van nieuwe functies, extra inzet op bestaande functies maar ook via slimme herbezetting van bestaande functies waarbij we de ervaring en expertise van de ‘oudere’ medewerker kunnen koppelen aan nieuwe instroom en onderling ruilen van functies waardoor talenten beter ingezet kunnen worden. Mocht het aantal aanmeldingen zo groot worden dat de beschikbare middelen niet volstaan, dan komen wij, gelet op het budgetrecht, uiteraard terug naar uw raad.”

MET DIT COLLEGEBSLUIT IS UITVOERING GEGEVEN AAN HET LAATSTE PUNT VAN DE MOTIE ONDER PUNT 2.

4. Presentatie GEMS aan raad op 22-06-2022

De gemeentesecretaris heeft de Raad meegenomen in het verloop en de richting van de organisatieontwikkeling. Inzake de € 5 mln. is het navolgende gemeld en toegelicht:

- “Generatiepact (€ 2,9 mln.)
- 77 aanmeldingen

- ❑ 21 afwijzingen vanwege budgettaire beperking (€ 1 mln. tekort)
- ❑ 56 toekenningen
- ❑ 25,96 fte beschikbaar voor ontwikkeling en herbezetting
- ❑ Uitvoeringskracht/aanjagers (€ 1,1 mln.)
 - Kwartiermakers
 - Combi intern en extern
- ❑ Frictiekosten (€ 1 mln.)”

5. DT 3 juni 2022, GMT 7 juni en DT 4 juli.

Iedere deelneming aan het GP betekent 0,4 dienstverband onttrekking aan de formatie van een team. Iedere deelneming aan de Regeling vervroegde uittreding betekent onttrekking aan de formatie van een heel dienstverband. Dit betekent dat bij iedere individuele aanvraag een gedegen toets heeft moeten plaatsvinden of de vrijvallende formatie wel of niet dient te worden herbezet. Daar waar dat niet het geval is, ontstaan (gecumuleerd) vrije nieuw invulbare arbeidsplaatsen. Door de deelname aan het generatiepact zijn geaggregeerd circa 26 fte. ‘vrijgegekomen’ voor ontwikkeling en herbezetting. De directie heeft sterk gestuurd op invulling van deze vrijgekomen ruimte op een manier die bijdraagt aan de doelen van de organisatieontwikkeling. Resultaat is de mogelijkheid tot slimme vervanging en verversing voor circa 20 fte (denk bijvoorbeeld aan verminderen kwetsbaarheid door taakspreiding ‘eenpitters’ en faciliteren van begeleide doorstroom naar moeilijk invulbare vacatures) maar ook ‘vrije’ invulling voor circa 6 fte.

LET OP: de genoemde Fte’s zijn zoals gezegd geaggregeerd en bestaan uit vele ‘deel-Fte’s. De aantallen zijn bewust als ‘circa’ benoemd omdat dit mede afhankelijk is van het schaalniveau.