



Gemeente Renkum

Verantwoordelijke afdeling
Staf

Nummer

- Inboeknummer: 131984
- Paragraaf begroting:
- Steller: F.de Vooght /H.Aalders

Raad d.d.
29 oktober 2014

Portefeuillehouder
burgemeester

Datum
2 september 2014

Onderwerp
vertrekarrangement

Geadviseerd besluit

Ten laste van de Algemene Reserve een bedrag ad. € 2.650.000 beschikbaar te stellen ten behoeve van het inzetten van het instrument 'vertrekarrangement' voor oudere medewerkers.

Samenvatting

Thema's als vergrijzing, het bevorderen van instroom van jong talent, veranderende inzichten over gemeentelijke taken, verantwoordelijkheden en rolopvattingen, decentralisaties en bezuinigingen zijn redenen geweest voor een hernieuwde bezinning op onze formatie, zowel in kwalitatief als kwantitatief opzicht.

Een versnelde en geregisseerde uitstroom van personeel boven een bepaalde leeftijd biedt de mogelijkheid om een impuls te geven aan de gewenste interne doorstroom van medewerkers en (in beperkte mate) de instroom van jonge medewerkers. Uit de documenten die horen bij de besluitvorming over de besturingsfilosofie komt onmiskenbaar naar voren dat de veranderende samenleving een bestuur vraagt dat op die verandering inspeelt en daarmee gelijke tred houdt.

Het coalitieakkoord noemt met zoveel woorden een cultuuromslag, waaraan deze raadsperiode moet worden gewerkt. Zonder een groep oudere medewerkers als geheel tekort te willen doen, denken wij dat het buiten twijfel is dat de omslag sneller gemaakt kan worden als de beoogde verjonging en vernieuwing d.m.v. een gerichte maatregel wordt bevorderd. Het nu voorgestelde vertrekarrangement past in een modern personeelsbeleid resp. een strategische personeelsplanning en kan tegen die achtergrond goed worden beargumenteerd.

Wij hebben de mogelijkheden onderzocht van het aanbieden van een vertrekarrangement aan medewerkers van 60 jaar en ouder.

Het doel van een dergelijk arrangement is het geven van een impuls aan de verjonging en verfrissing van de organisatie en daarin ook meer dynamiek te brengen. De financiële ruimte die daarvoor nodig is wordt gecreëerd door medewerkers, die vanwege hun leeftijd over enkele jaren toch uit dienst zouden treden, te stimuleren dat eerder te doen.

Lopende het onderzoek is ons duidelijk geworden dat de regeling – in relatie tot de verwachte belangstelling - onhaalbaar (lees: onbetaalbaar) zou worden, als die voor de hele doelgroep beschikbaar zou worden gesteld (en die er gebruik van zou hebben gemaakt).

Daarom hebben wij besloten het vertrekarrangement aan te bieden aan medewerkers van 62 jaar en ouder (22) en voor de groep 60 en 61 jarigen maatwerkoplossingen (16) achter de hand te houden. Wij hebben de kosten voor het arrangement geraamd op € 2.300.000, -- (excl. frictiekosten, zie verderop dit voorstel).

Voorwaarde om deze regeling uit financieel oogpunt mogelijk te maken is het beperken van de vervanging. Wij hebben het vervangingspercentage drastisch bijgesteld; aanvankelijk gingen wij op basis van het onderzoek uit van een vervangingspercentage van 48; inmiddels hebben wij dat omwille de financiële haalbaarheid gesteld op 30 procent.

Dat medewerkers niet worden vervangen houdt niet in dat wij de door deze medewerkers uitgevoerde taken niet meer zouden uitoefenen. Het arrangement betekent geen inbreuk op de omvang van het takenpakket. Wat niet wegneemt dat wij blijven kijken hoe wij taken efficiënt kunnen (laten) uitvoeren. Als sprake is van herverdeling van taken en herbezetting van functies, dan gebeurt dat aan de hand van de door u vastgestelde beleidskaders.

Volgens onze inschatting wil maximaal 68 procent van de medewerkers ouder dan 60 jaar gebruik maken van het arrangement, dan wel van een maatwerkoplossing. Wij tekenen hierbij aan dat deze belangstelling is gepeild in het besef dat niemand nog de finesses van zo'n arrangement kent. De werkelijke belangstelling hangt uiteraard af van de hoogte van de compensatie; in individuele gesprekken met een pensioenadviseur zullen de desbetreffende medewerkers aan de hand van tal factoren hun eigen afweging moeten maken.

Wij hebben bij dit voorstel niet alleen gekeken naar de aspecten als verjonging en doorstroming. Ook de druk op het P-budget (taakstellingen) is een belangrijke factor. Wij hebben de financiële consequenties van het scenario 'vertrekarrangement' afgezet tegen het scenario 'reguliere uitstroom'.

Gezien verwachte veranderingen in wet- en regelgeving, die tot gevolg zouden kunnen hebben dat arrangementen als nu voorgesteld vanaf 2015 niet meer of onder minder gunstige condities kunnen worden aangeboden, is haast geboden.

Financiële consequenties

Op basis van de verwachte belangstelling in combinatie met het gestelde vervangingspercentage (max. 30) ramen wij uiteindelijk een structurele bezuiniging van € 820.000 (berekend op basis van P-max). Dit betekent dat de onttrekking uit de reserve na 3.5 jaar is terugverdiend. Over een periode van circa zes jaar is de regeling budgettair neutraal ten opzichte van reguliere uitstroom.

Hoewel nu niet te zeggen is hoeveel (en welke) medewerkers straks de organisatie gaan verlaten, houden wij wel rekening met een gelijktijdig vertrek van een behoorlijk aantal medewerkers. Daarvan wordt slechts een deel vervangen.

Om de bedrijfsvoering(lees: dienstverlening) op peil te houden is een extra budget nodig voor het opvangen van frictiekosten. Die zijn uitgebouwd uit twee componenten:

- kosten voor het overbruggen van de periode vanaf het moment dat de reële vervangingsbehoefte bekend is en de invulling van vacatures, € 150.000;
- kosten die verband houden met het opnieuw 'inregelen' van de formatie (ofwel het inspelen op de niet her te bezetten plaatsen), geraamd op € 200.000.

Als bijlage bij dit voorstel vindt u het rekenblad, waarop een en ander is uitgewerkt.

Beoogd effect

Het inzetten van het instrument 'vertrekarrangement' draagt bij aan de noodzakelijk verjonging en doorstroming in ons medewerkersbestand. Die zal bevordelijk zijn voor de dynamiek in onze organisatie. Het achterliggende doel is de organisatie zodanig (her) in te richten dat die, geheel in de geest van de nieuwe besturingsfilosofie snel, vakkundig en met open oren en ogen naar de samenleving haar taken kan uitvoeren, nu en in de toekomst. Daarnaast is er een positief en versneld effect op het P-budget.

Kader

Het gaat hier om een maatregel in het belang van onze bedrijfsvoering, resp. onze dienstverlening. Deze maatregel kunnen wij alleen doorvoeren met een beroep op de Algemene Reserve.

Argumenten

Als wij het instrument 'vertrekarrangement' niet kunnen inzetten, zijn wij wat personele mutaties betreft afhankelijk van reguliere uitstroom. Omdat wij die niet beïnvloedbaar zijn zouden wij in het vaarwater van gedwongen ontslagen terecht kunnen komen.

Zonder onttrekking aan de Algemene Reserve kan aan het instrument 'vertrekarrangement' geen uitvoering worden gegeven.

Kanttekeningen

In een tijdsgewricht dat 'langer doorwerken' het credo is kan het vreemd overkomen een maatregel te nemen die daarop haaks staat. In de communicatie zullen wij duidelijk maken dat het hier een eenmalige regeling betreft, bedoeld voor (oudere) medewerkers en gericht op het vitaliseren van de organisatie. Dergelijke arrangementen zijn niet ongebruikelijk.

Aanpak/Uitvoering

In overleg tussen uw voorzitter en de fractievoorzitters is afgetast in hoeverre dit voorstel uiteindelijk op uw instemming zou mogen rekenen. Als wij met verdere stappen zouden wachten tot uw raadsbesluit, zou kostbare tijd verloren zijn gegaan.

Gezien de hiervoor omschreven tijdsdruk zijn wij daarom met de uitwerking van het vertrekarrangement verder gegaan, als ware het dat wij uw instemming al hadden. In alle gesprekken over dit onderwerp is altijd melding gemaakt van het voorbehoud van instemming van uw raad.

De portefeuillehouder zal u over de voortgang rapporteren.

Communicatie

De communicatie over dit voorstel is in eerste instantie intern gericht. De medewerkers in de doelgroep hebben een brief met informatie ontvangen. Maandag 29 september was er voor hen een collectieve bijeenkomst en daarop aansluitend zijn/worden individuele gesprekken gevoerd.

Na behandeling van dit voorstel in de raadcommissie, ontmoet het geen bezwaar dat regeling en achtergronden verder worden toegelicht, ook wat de pers betreft.

Alternatieven

Afzien van het verlenen van het gevraagde budget.

Bijlage bij dit voorstel:

Rekenblad