

Gemeenteraad Bloemendaal

Datum : 25 augustus 2023
Uw kenmerk :
Zaaknummer : 1207200
Behandeld door : College
Onderwerp : Benchmark formatie 2023
Verzonden :
Bijlage(n) : Rapportage Benchmark formatie Bloemendaal 'op weg naar een toekomstbestendig personeelsbestand'

Geachte leden van de gemeenteraad

Gelet op de opgaven waar de gemeente Bloemendaal voor staat en taken die naar de gemeente zijn overgeheveld, is de formatie uitgebreid tot 185 fte (inclusief griffie). De vraag van het college en de raad hierbij was of de capaciteit van de ambtelijke organisatie hiermee voldoende op orde is en ook hoe deze formatie zich verhoudt tot benodigde inhuur. In deze brief en bijgaande rapportage kunt u de uitkomsten vinden van het door adviesbureau BMC uitgevoerde onderzoek.

Conclusies Benchmark

Het betreft een globaal onderzoek waarbij het ondoenlijk is alle nuanceringen te onderzoeken en mee te nemen. Daarnaast is het van belang alle uitkomsten in relatie tot elkaar te beschouwen en niet elementen los van elkaar uit te lichten. Bij afwijkingen in relatie tot andere gemeenten gaat het ook niet om goed of fout, maar vooral of deze afwijkingen zijn te verklaren.

De conclusies van de benchmark zijn:

- Bloemendaal is een gemeente die bovengemiddeld functioneert en presteert
- Ook de formatie is groter dan gemiddeld, met daarbij de volgende constatering:
 - Hoge ambitieniveau.
 - Beperkte inhuur *.
 - Bovengemiddeld aantal Woo-verzoeken, bezwaar- en beroepschriften en (raads)vragen.
 - Veel taken worden in eigen beheer uitgevoerd.
 - Inzet op burgerparticipatie
 - Specifieke lokale omstandigheden.
- Tussen de domeinen en teams zijn wel verschillen met daarbij de volgende constatering:
 - Vooral de inzet op het fysieke domein is bovengemiddeld

2023001009



- De formatie binnen het sociaal domein (werk en inkomen en maatschappelijke ontwikkeling) is kleiner dan gemiddeld.
- De inzet op bedrijfsvoeringstaken is gemiddeld.
- De gemeente zet actief in op regionale samenwerking
- De organisatie kent verhoudingsgewijs (iets) meer leidinggevenden
- De ervaren werkdruk is hoog met daarbij de volgende constatering:
 - Onderbezetting op diverse afdelingen.
 - Veel eenpitters/kwetsbare functies.
 - Toenemende uitstroom van oudere medewerkers.
 - Het feit dat de ambtelijke organisatie kritisch wordt gevolgd.
- Loongebouw is vergelijkbaar

Voor een toelichting op deze conclusies en een duiding van de afwijkingen wordt verwezen naar de bijgevoegde rapportage.

** Verhouding formatie/externe inhuur*

Gezien de expliciete vraag van de raad over de verhouding formatie – inhuur nog een nadere toelichting zoals opgenomen in de rapportage: 'De totale inhuuruitgaven kwamen in 2021 overeen met 12% van de totale brutoloonsum, tegen 18% bij de referentiegemeenten. Hierdoor heeft de gemeente Bloemendaal per saldo meer (vaste) formatie nodig dan de referentiegemeenten om dezelfde taken uit te kunnen voeren.'

Aanbevelingen en opvolging daarvan

Op basis van bovenstaande conclusies doet BMC een zestal aanbevelingen:

1. Zorg voor voldoende capaciteit en expertise in het sociaal domein.
2. Handhaaf de formatie in het fysieke domein.
3. Hetzelfde geldt voor de bedrijfsvoering onderdelen.
4. Zet extra in op strategische personeelsplanning en arbeidsmarktcommunicatie.
5. Vergroot het strategisch vermogen.
6. Onderzoek de organisatorische inbedding van de huisvesting en opvang van vluchtelingen.

Voorstel is om als volgt met de aanbevelingen om te gaan:

Ad. 1: Zorg voor voldoende capaciteit en expertise in het sociaal domein.

Nadere beschouwing heeft duidelijk gemaakt dat het sociaal domein sinds 2020 te zwaar belast is geweest als gevolg van de werkzaamheden door de coronacrisis en de (extra) opvang van vluchtelingen, asielzoekers en statushouders. Lange tijd zijn deze werkzaamheden projectmatig benaderd waarbij wel een zware wissel is getrokken op de basisbezetting van het sociaal domein. Reguliere werkzaamheden zijn daarbij langdurig onder druk gekomen en / of gefaseerd uitgevoerd. De coronacrisis ligt inmiddels achter ons maar de opvang van vluchtelingen zal ons nog meerjarig bezighouden. Opvolging van aanbeveling 6 waarbij we deze werkzaamheden meerjarig gaan organiseren / borgen, is daarom noodzakelijk met het doel dat de basisbezetting zich weer meer kan richten op de andere opgaves en reguliere werkzaamheden binnen het sociaal domein. Los van meer benodigde capaciteit ten behoeve van de vluchtelingenopvang, wordt een uitbreiding in fte van de basisbezetting momenteel niet nodig geacht.

Eenmansfuncties zijn in een organisatie met onze omvang en met zo'n gedifferentieerd takenpakket (een gemeente kent meer dan 200 producten, van paspoort tot strategisch advies tot een omgevingsvergunning tot opvang van vluchtelingen) helaas onontkoombaar. We streven er wel naar om in regionale samenwerking deze kwetsbaarheden zoveel mogelijk te ondervangen.

Ad. 2: Handhaaf de formatie in het fysieke domein.

Opvolgen van de aanbeveling. Met daarbij de kanttekening dat de beschikbare capaciteit op het gebied van Handhaving momenteel een knelpunt is. Voorlopig wordt gekozen voor een tijdelijke

oplossing in de vorm van inhuur. Onderzocht zal worden of dit van structurele aard is of niet en zo ja, of uitbreiding van de formatie dan noodzakelijk is. Daarnaast neemt het programma duurzaamheid in omvang toe. Naar verwachting zal daarom richting 2026 extra personele inzet noodzakelijk zijn. Hier zijn gelden vanuit het rijk voor beschikbaar.

Ad. 3: Handhaven formatie bedrijfsvoering onderdelen.

Opvolgen van de aanbeveling.

Ad. 4: Zet extra in op strategische personeelsplanning en arbeidsmarktcommunicatie.

In het najaar wordt Strategisch HRM-beleid 2024 – 2026 vastgesteld. Parallel is een organisatiebreed traject gestart waarin met alle medewerkers in gesprek is gegaan over de toekomstige kenmerken van de gemeentelijke organisatie en wat dat voor het profiel van onze medewerkers betekent. Het is vervolgens aan leidinggevenden om samen met iedere medewerker zijn / haar ontwikkeling te bespreken en waar nodig aanvullende acties met elkaar af te spreken. Dit is, sinds jaar en dag, een continue proces waarvoor ook een toolbox beschikbaar is ter facilitering. We zijn als organisatie te klein om systematisch met iedere medewerker loopbaanpaden te bepalen omdat er intern simpelweg maar heel beperkte loopbaanpaden zijn.

Met betrekking tot de arbeidsmarktcommunicatie is er hiervoor binnen de huidige HRM-formatie extra inzet georganiseerd. Dit is voorlopig afdoende.

Ad. 5: Vergroot het strategisch vermogen.

Per 1 juli 2023 is er een strategisch adviseur in dienst. We willen graag afwachten hoe deze functie zich verder gaat uitkristalliseren, alvorens te bepalen welke aanvullende maatregelen nodig zijn. Juist ook omdat het MT recent al is herschikt, onder andere om de strategische kracht te vergroten. Ook dit effect moet zich nog in de praktijk bewijzen.

Daarnaast wordt de regio Kennemerland Zuid ook al opgave-gericht samengewerkt, wat ook de strategische kracht doet toenemen. Een regionale pool van functies blijkt tot op heden lastig te realiseren omdat vanwege de schaarste op arbeidsmarkt gemeenten elkaar toch eerder als concurrent zien.

Ad. 6: Onderzoek de organisatorische inbedding van de huisvesting en opvang van vluchtelingen

Dit is inmiddels nader onderzocht en heeft geleid tot een voorstel bij de begroting 2024 om voor de opvang van vluchtelingen met een 2-tal formatieplaatsen uit te breiden. En daarnaast een tijdelijk flexibel budget opvang van €100.000 voor aanvullende, incidentele inzet vanuit andere disciplines en / of specifieke activiteiten. Voor een toelichting wordt verwezen naar het voorstel in het kader van de begroting 2024.


Tot slot

Het voorstel naar aanleiding van de aanbevelingen (zie hierboven) kunt u vinden in de bijlage 'nieuwe voorstellen' bij de begroting 2024.

burgemeester en wethouders van Bloemendaal,



, burgemeester



, secretaris

