



VERGADERING GEMEENTERAAD 2012

VOORSTEL

Registratienummer R-2012-0181

Bijlage(n)

Onderwerp

Middenbeemster, 12 december 2012

Aan de raad

Inleiding en probleemstelling

In september 2012 heeft de gemeenteraad van Beemster uitgebreid gesproken over de gewenste vergaande ambtelijke samenwerking van Beemster met Purmerend. In deze vergadering is veel aandacht gevraagd voor de financiële haalbaarheid en de gevolgen voor medewerkers in dienst van Beemster. De gemeenteraad heeft in grote meerderheid ingestemd met de beoogde ambtelijke samenwerking. De gemeenteraad heeft hieraan wel verbonden dat d.m.v. nader onderzoek beter aangetoond moet worden dat de in de begroting opgenomen beoogde besparing van €175.000 daadwerkelijk haalbaar is. Ook heeft de raad gevraagd om inzicht in de wijze waarop de door het college onderschreven noodzaak tot goede zorg voor personeel invulling krijgt.

In dit voorstel wordt inzichtelijk gemaakt dat de beoogde besparing van structureel €175.000 (meer dan) haalbaar is. Ook wordt inzicht verschaft in de wijze waarop in deze organisatieverandering de zorg voor de medewerkers van Beemster vorm kan krijgen.

Oplossingsrichting

Businesscase:

De voorbereidingen voor de vormgeving van de samenwerking zijn in volle gang. Natuurlijk zijn de werkprocessen nog niet uitgewerkt en vormgegeven. Daarom is het ook nog niet mogelijk een op productgroepniveau uitgewerkte financiële onderbouwing van de toekomstige verrekening te geven. Om toch nader inzicht te geven in de haalbaarheid van de beoogde bezuiniging is een zogenaamde businesscase uitgewerkt. Dat is een rekenexercitie die op basis van de huidige begroting van 2012 aangeeft wat er in ieder geval verandert: welke kosten vallen weg en welke kosten komen daarvoor in de plaats. Daarvoor is een aantal uitgangspunten geformuleerd. Zo is bijvoorbeeld gekeken naar welke kosten Beemster nu maakt, die in de nieuwe situatie niet meer gemaakt worden en welke nieuwe kosten daar dan tegenover staan. U kunt dan denken aan de kosten voor sectorhoofden en coördinatoren aan de ene kant en beleidsregie en managementvergoeding aan Purmerend aan de andere kant. Ook het vrijwel geheel vervallen van receptie-werkzaamheden en bodedienst en de verminderde behoefte aan beleidscapaciteit is meegeteld. Daarnaast is gekeken naar de noodzakelijke ruimte in het gemeentehuis van Beemster, waarbij de te verwachten verhuuropbrengst van de leegkomende kantoorruimten gesteld staan tegenover de vergoeding van huisvestingskosten aan Purmerend. Daarbij is uitgegaan van vrijwel volledige overgang van 'productie' medewerkers van Beemster naar Purmerend. Ook is gekeken naar structurele voordelen op het gebied van ICT en doorbelasting van facilitaire kosten. Er is hier nog géén rekening gehouden met mogelijke efficiëncyvoordelen in de uitvoering van 'productie'taken. Hierover is pas inzicht te geven als de over te dragen taken nader benoemd zijn en ook daadwerkelijk gekwantificeerd zijn (hoeveel bouwvergunningen, paspoorten, milieucontroles, welzijnssubsidies, enzovoort).

Voor Sociale Zaken (uitvoering Wwb en Wmo) is een apart hoofdstukje toegevoegd, omdat hieraan een meer concrete berekening ten grondslag ligt, namelijk de overeengekomen uitvoeringskosten volgens de vastgestelde samenwerkingsovereenkomst. Bij de berekening van de uitvoeringskosten is door Purmerend uitgegaan van de naar Purmerendse maatstaven toe te rekenen formatie, in relatie

tot het aantal cliënten. De uitgangspunten van de businesscase zijn ook hier leidend geweest, dus de daarin genoemde opslagen voor management, huisvesting etc. op de benodigde formatie zijn ook hier toegepast. Dit levert voor 2013 een voordeel op uitvoeringskosten op van €70.000 structureel.

Totaal komt het structurele voordeel op basis van deze businesscase uit op €369.000 op jaarbasis. Daarnaast levert de samenwerking voor de gemeente Purmerend financieel voordeel op door een hogere dekking van de huisvestingslasten. Ook de managementvergoeding zal niet (geheel) door Purmerend worden ingezet voor uitbreiding van management, waardoor financieel voordeel ontstaat.

Verdeling financieel voordeel

In de Uitwerking op Hoofdpijnen staat als uitgangspunt geformuleerd:

De financiële besparingen die de samenwerking tot gevolg heeft, worden op basis van 50- 50 gelijk verdeeld over beide gemeenten.

Voorgesteld wordt dit uitgangspunt niet als letterlijk uit te voeren te beschouwen: dit zou leiden tot uitgebreide rekensommen in de toekomst met steeds nieuwe aangepaste verrekeringen. U wordt voorgesteld het op basis van de uitgangspunten in de businesscase berekende voordeel te benoemen als voordeel voor de gemeente Beemster en de hogere dekkingsgraad van diverse kostenposten van de gemeente Purmerend te zien als voordeel voor Purmerend. Er zullen nadere afspraken gemaakt worden over het monitoren van zowel deze voordelen als de toekomstige te bereiken efficiencyvoordelen en de wijze waarop daarmee wordt omgegaan.

Meerwaarde samenwerking

Naast het hierboven genoemde financieel voordeel is natuurlijk ook sprake van immaterieel voordeel. Voor medewerkers van Beemster ontstaan mogelijkheden voor verdere ontwikkeling en meer carrièremogelijkheden. Beemster medewerkers brengen ook kwaliteiten mee, die in Purmerend mogelijk minder aanwezig zijn: doordat de medewerkers van Beemster vaak meerdere beleidsvelden in hun takenpakket hebben, zijn ze van nature meer geneigd integraler naar vraagstukken te kijken. De nabijheid van de burgers zorgt ook voor een meer context gedreven aanpak van zaken, samen met bewoners en organisaties kijken naar mogelijkheden om problemen op te lossen.

Personeel:

Om te bezien in hoeverre het mogelijk is iets te zeggen over de mate waarin personeel van Beemster (en mogelijk ook van de TDBZ) naar Purmerend kan overgaan, is gekeken naar de huidige bezetting van functies in Beemster in relatie tot de over te dragen werkzaamheden. Op basis van een eerste zéér globale schatting kan geconstateerd worden dat voor de uitvoering van over te dragen werkzaamheden circa 80 % van de medewerkers over zou kunnen komen. Deze overgang van personeel past ook binnen het volgende uitgangspunt uit de Uitwerking op Hoofdpijnen: *De overdracht van werk met de daarbij behorende uitvoeringskosten staat in relatie tot overgang van formatie. Dit betekent dat kan worden gesproken over een evenredige verhouding tussen genoemde componenten, zowel vanuit Beemsters als vanuit Purmerends perspectief.*

Dit betekent dat geen algemene baangarantie af te geven is en dat er dus ook instrumenten ontwikkeld moeten worden om medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Een van die instrumenten is inmiddels in werking getreden: als er een vacature is binnen Purmerend, hebben medewerkers van Beemster bij gebreke van geschiktheid voorrang op andere externen. Er zijn ook al enkele vacatures gepubliceerd in Beemster. Dit heeft echter nog niet tot een aanstelling geleid. Maar er zijn al wel enkele goede voorbeelden van voorbereiding op de samenwerking, waarbij individuele medewerkers zich kunnen oriënteren bij de gemeente Purmerend. Daarnaast is inmiddels offerte gevraagd voor een workshop voor alle medewerkers, die hen meeneemt in de beantwoording van de vraag: "Wat betekent de besluitvorming van de gemeente Beemster voor mij en voor mijn carrière, hoe kan ik hier mijn toekomst mee vormgeven?" Dit moet leiden tot een bredere blik van medewerkers. In nauw overleg worden op individuele basis reeds instrumenten ingezet als coachingsgesprekken en loopbaanoriëntatie. Ook dit is bedoeld om te komen tot vergroting van de mogelijkheden om de begeleiding 'van werk naar werk' succesvol te laten verlopen.

De gesprekken met Purmerend over de wijze van overdracht van personeel zijn nog niet afgerond. Gestreefd wordt naar een vloeiende overgang voor zoveel mogelijk personeelsleden, waarbij mogelijk nadere financiële afspraken gemaakt moeten worden voor (vooralsnog) boventallige personeelsleden en de wijze waarop die begeleid kunnen worden naar een passende functie binnen of buiten de Purmerendse organisatie.

De hierboven geformuleerde uitgangspunten en instrumenten voor flankerend beleid moeten een plek vinden in een nog af te sluiten Sociaal Plan met de werknemersvertegenwoordiging in het Georganiseerd Overleg.

Technische Dienst

In de businesscase is geen rekening gehouden met het al dan niet beëindigen van de Gemeenschappelijke Regeling TDBZ. Het bestuur van de TDBZ heeft weliswaar een onderzoek naar de gevolgen van beëindiging opgedragen, maar nog geen besluit hieromtrent genomen. In de businesscase is als uitgangspunt genomen dat de werkzaamheden die de TDBZ uitvoert voor de gemeente Beemster binnen de beschikbare middelen ook door Purmerend kunnen worden uitgevoerd, zonder daarbij rekening te houden met een mogelijk efficiencyvoordeel. In de eerder genoemde zeer globale inschatting van mogelijkheden voor overgang van personeel is wel gekeken naar de functies bij de TDBZ. Hiervoor is naar verwachting globaal hetzelfde percentage als hierboven genoemd van toepassing.

Frictiekosten

Bovenstaande informatie is allemaal opgebouwd vanuit een blik op een toekomstige structurele invulling. Uiteraard zal er zowel op personeel gebied (bijvoorbeeld re-integratiekosten) als op bijvoorbeeld huisvesting (mogelijke verbouwingskosten, huurderiving etc) en ICT (bijvoorbeeld transitiekosten) sprake zijn van incidentele kosten. Deze moeten in de komende maanden zoveel mogelijk in beeld worden gebracht. Deze kosten moeten niet worden onderschat: voor ICT is een eerste zeer globale inschatting gemaakt, die leidt tot een bedrag van tussen 7 en 9 ton. Bij een uitgangspunt van 80 % plaatsing zouden frictiekosten voor één jaar ruim 5 ton bedragen, als begeleiding van werk naar werk niet zou lukken. Uiteraard wordt maximaal ingezet op vergroting van de plaatsingsmogelijkheden bij Purmerend of elders.

BTW-compensatiefonds

In de businesscase staat al aangegeven dat de plannen van de huidige regering met betrekking tot het BTW-compensatiefonds een groot risico in zich dragen, als daarin geen extra maatregelen worden genomen die ervoor zorgen dat binnen gemeentelijke samenwerkingen geen BTW hoeft te worden toegerekend. Dat zou voor de beoogde samenwerking namelijk tot een extra last leiden van naar schatting 8 ton, een last die jaarlijks terug komt. De Vereniging Nederlandse Gemeenten heeft dit probleem reeds bij de regering aangekaart.

Meetbare doelstelling

De bijlagen bij dit raadsvoorstel zijn bedoeld om de gemeenteraad van Beemster het vertrouwen te geven dat het op 18 september 2012 genomen besluit om vergaand ambtelijk samen te werken met Purmerend, met ingang van 1 januari 2014 ook past binnen de eerder vastgestelde financiële randvoorwaarden en met zorg voor het personeel van Beemster.

Financiële consequenties

Voor het opstellen van de businesscase heeft Beemster ondersteuning gehad op het gebied van financiën. De kosten hiervan worden opgevangen in het door de gemeenteraad beschikbaar gestelde budget.

Overige consequenties

geen

Monitoring evaluatie

Bij de presentatie van de meer definitieve cijfers wordt duidelijk in hoeverre de rekenexercitie van de businesscase de werkelijkheid heeft benaderd. De hierboven beschreven inspanningen voor de medewerkers van Beemster moeten leiden tot een zo goed mogelijke (her)plaatsing of andere maatwerkoplossingen.

Voorgesteld besluit

1. Het gepresenteerde businessplan en de notitie 'uitgangspunten personele consequenties' te beschouwen als de door de gemeenteraad in september 2012 gevraagde nadere onderbouwing van de haalbaarheid van de samenwerking Beemster en Purmerend. Daarmee komt de eerder geformuleerde clause bij het besluit te vervallen.
2. In te stemmen met de voorgestelde interpretatie van het in de Uitwerking op Hoofdlijnen uitgangspunt '*De financiële besparingen die de samenwerking tot gevolg heeft, worden op basis van 50- 50 gelijk verdeeld over beide gemeenten*'.

Communicatie

In Beemster is het personeel op donderdag 20 december 2012 geïnformeerd over de inhoud van de stukken die naar de gemeenteraad van Beemster zijn verzonden. De gemeenteraad van Purmerend is middels een brief aan de raad geïnformeerd door het college.