

Nummer	Omschrijving ombuiging	Taakveld	Team	Betrokken ambtenaar
51	Terug naar 32-urige werkweek nieuwe medewerkers	0.4 Overhead	P&S	Marcel Smit
Budget	Relatie met bouwstenen richting voor Papendrecht	S/I en termijn realiseerbaarheid	Wettelijk	Portefeuillehouder
€ 12.500.000	Nee	S – Korte termijn	Nee	Aart-Jan Moerkerke
		Omvang ombuiging		Ambtelijk opdrachtgever
		€ 55.000		Monique Reeuwijk
Inhoud ombuiging	<p>Beschrijf hier waar het ombuigingsvoorstel precies over gaat. Wat doen we niet meer als de ombuiging wordt doorgevoerd?</p> <p>Voor het zittende personeel is het korter werken en inleveren van salaris juridisch waarschijnlijk geen optie. Voor nieuw personeel is werven voor 32 uur een mogelijke optie. In de HRM wereld zijn de meningen hierover zeer positief. Mensen zijn effectiever en beter in staat om hun werk en privé balans in evenwicht te brengen. Bij het aantal vacatures dat wij hebben, waarbij we voor 32-36 uur gaan werven, is een besparing zeker mogelijk. We denken hier een besparing van € 55.000 mee te kunnen realiseren. Overigens werkt deze maatregel ook op de langere termijn door.</p> <p>Indien hiertoe wordt besloten zouden o.b.v. de begroting 2021 de volgende besparingen gerealiseerd kunnen worden.</p> <p>2022: € 55.000 2023: € 55.000 2024: € 55.000 2025: € 55.000</p> <p>Deze ombuiging wordt samen met andere voorstellen gebundeld bij de ombuiging 'taakstelling organisatie'.</p>			
Effect ombuiging	<p>Beschrijf hier wat precies het effect van de ombuiging is. Wat gaat er niet meer, minder of anders?</p> <p>We werven niet meer voor 36 uur, maar voor 32 uur. In de begroting is rekening gehouden met 36 uur, zodat we een besparing kunnen inboeken. Uiteraard is dan ook minder arbeidsinzet beschikbaar. Het kan wel zo zijn dat wij een minder aantrekkelijke werkgever worden voor werkzoekenden. We zien ook wel vaak dat medewerkers niet voor een fulltime functie opteren, maar juist een bepaalde ochtend of middag voor privé zaken willen gebruiken. De 32-urige werkweek zou daar in kunnen voorzien.</p>			

Effect personeel	<p>Beschrijf hier wat precies het effect van de ombuiging voor het personeel is:</p> <p>Nieuwe medewerkers wordt gevraagd of zij op basis van een contract van 32 uur willen werken, in plaats van 36 uur. Wij stellen voor bij de werving uit te gaan van de urenomschikking van 32 tot 36 uur, waarbij Papendrecht een voorkeur heeft voor 32 uur. Op deze wijze beperken wij het aanbod voor medewerkers niet, maar geven wel aan waar onze voorkeur ligt.</p>
Reikwijdte effect	<p>Beschrijf hier of en in welke mate de ombuiging effect heeft op andere ombuigingen of taken van de gemeente:</p> <p>Dit onderdeel brengen we onder bij de taakstelling op de organisatie, waar het ook onderdeel van uitmaakt. Met andere woorden: het voorstel voor de 32-urige werkweek maakt onderdeel uit van de totale taakstelling op de organisatie.</p>
Snelheid herstel in betere tijden	<p>Kan de ombuiging snel teniet worden gedaan als er financieel betere tijden aanbreken voor de gemeente? Zo ja op welke termijn?</p> <p>De ombuiging kan op elk moment weer teniet worden gedaan, door weer fulltime te gaan werven.</p>
Trends en ontwikkelingen	<p>Geef aan of en op welke wijze trends en ontwikkelingen (waaronder duurzaamheid) de ombuiging raken:</p> <p>N.v.t.</p>
Realisatie	<p>Wat is er nodig om dit ombuigingsvoorstel concreet te kunnen invoeren / doorvoeren?</p> <p>Aanpassing van de werving- en selectieprocedures.</p>