

Nummer	Omschrijving ombuiging	Taakveld	Team	Betrokken ambtenaar																						
67	Taakstelling organisatie	0.4 Overhead	P&S	Mirjam van Houwelingen/ Marcel Smit																						
	Bundeling van diverse ombuigingsvoorstellen																									
Budget	Relatie met bouwstenen richting voor Papendrecht	S/I en termijn realiseerbaarheid	Wettelijk	Portefeuillehouder																						
€ 12.500.000	Nee	S – Hele termijn	Nee	Aart-Jan Moerkerke																						
		Omvang ombuiging		Ambtelijk opdrachtgever																						
		€ 515.000		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>In de begroting 2021 is een ombuiging van € 200.000 op de organisatie doorgevoerd. Het betrof in dit geval het verminderen van formatie door een functie van MT-lid en een functie van teamleider uit de formatie te halen.</p> <p>Deze taakstelling betreft meerdere ombuigingsvoorstellen en andere ideeën om op de organisatie en daarmee samenhangende budgetten te besparen. Het betreft onder meer de volgende voorstellen en budgetten:</p> <table border="1" data-bbox="421 874 2036 1284"> <thead> <tr> <th>Inhoudelijk voorstel</th> <th>Besparing</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Taakstelling organisatie, verwerkt in begroting 2021</td> <td>€ 200.000</td> </tr> <tr> <td>Voorstel 51: Overgaan tot een 32-urige werkweek voor nieuwe medewerkers (realisatie bij helft vacatures)</td> <td>€ 55.000</td> </tr> <tr> <td>Voorstel 53: Verlaging budget arbeidsvoorwaarden</td> <td>€ 2.000</td> </tr> <tr> <td>Voorstel 54: Minder budget voor personeelsfeest</td> <td>€ 15.000</td> </tr> <tr> <td>Voorstel 58: Verlagen budget organisatieontwikkeling</td> <td>€ 3.000</td> </tr> <tr> <td>Voorstel 67 (onderhavige voorstel) taakstelling organisatie</td> <td>€ 150.000</td> </tr> <tr> <td>Aanvullend voorstel: Afkomen in begroting opgenomen stijging CAO lonen</td> <td>€ 290.000</td> </tr> <tr> <td></td> <td>----- +</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Totaal € 715.000</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Totaal € 515.000</td> </tr> </tbody> </table> <p>Over de voorstellen 51, 53, 54, en 58 is via de separate voorstellen informatie beschikbaar.</p>				Inhoudelijk voorstel	Besparing	Taakstelling organisatie, verwerkt in begroting 2021	€ 200.000	Voorstel 51: Overgaan tot een 32-urige werkweek voor nieuwe medewerkers (realisatie bij helft vacatures)	€ 55.000	Voorstel 53: Verlaging budget arbeidsvoorwaarden	€ 2.000	Voorstel 54: Minder budget voor personeelsfeest	€ 15.000	Voorstel 58: Verlagen budget organisatieontwikkeling	€ 3.000	Voorstel 67 (onderhavige voorstel) taakstelling organisatie	€ 150.000	Aanvullend voorstel: Afkomen in begroting opgenomen stijging CAO lonen	€ 290.000		----- +		Totaal € 715.000		Totaal € 515.000
Inhoudelijk voorstel	Besparing																									
Taakstelling organisatie, verwerkt in begroting 2021	€ 200.000																									
Voorstel 51: Overgaan tot een 32-urige werkweek voor nieuwe medewerkers (realisatie bij helft vacatures)	€ 55.000																									
Voorstel 53: Verlaging budget arbeidsvoorwaarden	€ 2.000																									
Voorstel 54: Minder budget voor personeelsfeest	€ 15.000																									
Voorstel 58: Verlagen budget organisatieontwikkeling	€ 3.000																									
Voorstel 67 (onderhavige voorstel) taakstelling organisatie	€ 150.000																									
Aanvullend voorstel: Afkomen in begroting opgenomen stijging CAO lonen	€ 290.000																									
	----- +																									
	Totaal € 715.000																									
	Totaal € 515.000																									

	<p>De taakstelling van € 150.000 komt voort uit de andere ombuigingen (bij Groen en Duurzaamheid is bijvoorbeeld sprake van een teruggang in formatie, gezamenlijk goed voor € 80.000). Goed om dit wel in het format te vermelden. Na besluitvorming door de raad wordt deze formatiereductie bij de inhoudelijke voorstellen in mindering gebracht.</p> <p>Verdere ombuigingen op de organisatie kunnen alleen worden gerealiseerd door vermindering of stoppen van taken, ofwel het anders verdelen van taken bij natuurlijk verloop (b.v. bij pensionering). Als het anders verdelen van taken ook een reductie van formatie moet opleveren, kan dit ook niet anders dan via het verminderen of stoppen van taken.</p>
<p>Effect ombuiging</p>	<p>Beschrijf hier wat precies het effect van de ombuiging is. Wat gaat er niet meer, minder of anders?</p> <p>Eerder is al € 200.000 gekort op de formatie van de organisatie. Deze taakstellingen komen daar bovenop. Bij dit soort budgetten moet worden opgelet voor cumulatieve effecten. Er gaan ook veel kosten om in bedrijfsvoering. Dit betreft vooral de interne organisatie. De vraag is of er zaken zijn die we kunnen verminderen, waardoor we ook de kosten reduceren? Dit mag uiteraard niet ten koste gaan van de kwaliteit van producten en processen.</p> <p>Effect:</p> <p>Het onderhavige voorstel betreffende de taakstelling op de organisatie is voor de hand liggend. De redeneerlijn is dat door reductie in taken ook de formatie terug kan worden gebracht (het college heeft daar een taakstelling van € 150.000 aan verbonden). De complexiteit is dat de reductie in taken overall versnipperd wordt aangebracht. Dat betekent dat de formatie invulling telkens ook met een aantal uren achteruit gaat. De optelsom maakt de totale ombuiging, maar de invulling en doorwerking naar de medewerkers is lastig. De effecten van de andere voorstellen zijn meegenomen in de uitwerking van die separate voorstellen.</p> <p>Een extra taakstelling is geen CAO loonstijging op te nemen in de begroting. Dit heeft een aanvullend effect, namelijk dat niet verwachte stijgingen van het CAO loon als extra autonome tegenvaller zullen moeten worden meegenomen bij de begroting (als die stijgingen er wel zijn).</p> <p>Aanvullende effecten:</p> <p>Wat een extra complexiteit met zich meebrengt zijn ontwikkelingen die we nu kunnen voorzien en die nieuwe formatieve eisen stellen. Zo is de transitie in het sociaal domein nog niet afgerond. Dit geldt ook voor de financiële problemen in dit domein. Daarnaast zijn zowel de Omgevingsvisie met –wet en de energietransitie zaken die van ons naar verwachting extra financiële middelen vragen, maar die ook zeker om een relatief forse formatieve impuls vragen (dat geldt zeker voor de energietransitie). Dat betekent dat de gevolgen van eventuele formatiereductie relatief nog groter zullen zijn. Dit zal leiden tot een situatie waarbij de stabiliteit van de gemeente Papendrecht als betrouwbare partner in het geding is. Voeg daar nog de regionale ontwikkelingen aan toe, die nooit minder gaan kosten, maar in elke variant tot een groter beslag op de middelen en formatie leiden en de organisatorische situatie wordt op zijn minst lastig.</p>

Effect personeel	<p>Beschrijf hier wat precies het effect van de ombuiging voor het personeel is:</p> <p>Zie beschrijving effecten.</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>Taakstellingen op de organisatie raken veel meer ombuigingen die direct of zijdelings te maken hebben met het functioneren van de organisatie. Een belangrijk aandachtspunt is niet alles zover af te romen dat het voor de medewerkers die werken in de organisatie onprettig wordt om te werken.</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>Dit kan door personeel te werven. De huidige problemen met het werven van goed personeel beloven niet veel goeds. Bij meer financiële ruimte zal een verdere krapte op de arbeidsmarkt ontstaan, is de verwachting.</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>Besluitvorming college en raad.</p>