

Aan
de ondernemingsraad van de
gemeente Dalfsen

Uw brief/kenmerk:

Ons kenmerk:

Inlichtingen bij:
Hans Berends

Doorkiesnummer:
0529-488313

Onderwerp:
Advies OR over bezuinigingen

Datum: 23 oktober 2019

Geachte leden van de ondernemingsraad,

Op 14 oktober 2019 ontving ik uw brief van 10 oktober met een advies over de bezuinigingen die worden voorgesteld aan de gemeenteraad. Het advies ligt volledig in lijn met de reactie die u gaf tijdens onze overlegvergadering op donderdag 10 oktober.

Uw ondernemingsraad kan zich vinden in de bezuinigingsvoorstellen met uitzondering van de bezuiniging op het budget voor aantrekkelijk werkgeverschap. Het betreft een structureel budget van €100.000,- dat volgens het voorstel pas beschikbaar gaat komen in 2022 in plaats van in 2020.

U schrijft hierover: "De reden is dat de OR in afwachting is van het benchmarkonderzoek van Buitenhek-plus (februari 2019) en de financiële consequenties die voortvloeien uit dit onderzoek. ... Doordat de OR geen (financieel) inzicht heeft in de consequenties van het onderzoek kan de OR de consequenties die de bezuiniging tot gevolg kunnen hebben niet overzien. Zodoende is de OR genoodzaakt een negatief advies uit te brengen aan de Raad."

Uw reactie zal aan de gemeenteraad kenbaar worden gemaakt, zodat de raad die reactie kan betrekken bij de afwegingen rond de bezuinigingen en de besluitvorming over de programmabegroting 2020-2023. Daarbij zal ook mijn inhoudelijke reactie op uw bezwaar (i.c. deze brief) worden meegestuurd.

Om te beginnen hecht ik eraan u te laten weten dat ik mij de reactie van de ondernemingsraad goed voor kan stellen. Ik ben ervan overtuigd dat, om de ambtelijke organisatie in de toekomst als werkgever aantrekkelijk te houden, er in de organisatie geïnvesteerd moet worden. In het besef dat de concurrentie om goed gekwalificeerd personeel de komende jaren in een krappere wordende arbeidsmarkt alleen maar groter zal worden, is hier ook bij het college en de gemeenteraad voortdurend aandacht voor. Dat mag onder andere blijken uit de structurele extra investering van €600.000,- in het personeelsbudget waartoe de gemeenteraad vorig jaar heeft besloten. Deze middelen zijn ook voor het grootste deel daadwerkelijk aangewend voor uitbreiding van de personeelsformatie.

Van het totale bedrag van 6 ton is €100.000,- afgezonderd voor wat we noemen 'aantrekkelijk werkgeverschap'; overigens zonder daar op dat moment een concreet bestedingsplan met financiële vertaling onder te hebben liggen. Wel heeft de directie toen aangegeven dat daarbij gedacht moest worden aan goede secundaire arbeidsvoorwaarden, vergoedingen voor woon-werkverkeer, vitaliteitsbeleid, een fietsplan, etc. Tevens zou dit budget mogelijk ingezet moeten worden voor de aanpassing van enkele salarisschalen.

Dat laatste punt kwam mede voort uit signalen vanuit uw ondernemingsraad, dat Dalfsen in vergelijking met andere gemeenten laag zit in de honorering. Wij hebben daar een intern onderzoek naar verricht (vergelijking van vacatures binnen de Talentenregio) maar konden daar geen eenduidig beeld uit halen. Daarom is besloten het bureau Buitenhok-plus opdracht te geven een vergelijkend onderzoek te doen. De resultaten van dit onderzoek zijn in februari van dit jaar opgeleverd. U heeft het rapport met de onderzoeksresultaten inmiddels ontvangen. De belangrijkste conclusie is dat de inschaling van de vergeleken functies in het lagere en het midden segment marktconform zijn en die in het hogere segment niet. Met name de managementfuncties zijn in Dalfsen laag ingeschaald.

De directie heeft het team HR daarop de opdracht gegeven om een actieplan voor aantrekkelijk werkgeverschap uit te werken, inclusief een voorstel voor eventuele aanpassing van de salarisschalen. Door capaciteitsproblemen bij HR liep de uitwerking vertraging op. Vervolgens werd in het voorjaar duidelijk dat de gemeente voor een forse uitdaging zou komen staan om een sluitende begroting voor de jaren 2020 en verder te realiseren, en werd een bezuinigingsoperatie opgestart. De noodzakelijke bezuinigingen liepen op tot drie à vier miljoen euro. Binnen die context heeft het directieteam besloten om geen prioriteit meer toe te kennen aan de uitwerking van een actieplan voor aantrekkelijk werkgeverschap en eerst de uitkomsten van de bezuinigingsoperatie af te wachten.

Inmiddels zijn de bezuinigingsvoorstellen die het college aan de gemeenteraad gaat voorleggen bekend. En daar zit dus ook het uitstel voor het inzetten van het budget voor aantrekkelijk werkgeverschap bij. Als WOR-bestuurder vind ik die maatregel verdedigbaar; ook na het lezen van uw brief. En dat is niet omdat het investeren in aantrekkelijk werkgeverschap niet belangrijk zou zijn. Integendeel. Goed werkgeverschap zal in de toekomst een steeds belangrijkere factor worden om de dienstverlening aan inwoners en bedrijven op peil te houden en om de kwaliteit van de beleidsadvisering aan college en gemeenteraad te kunnen garanderen. Maar dat betekent nog niet dat we op dit moment een acuut probleem hebben. Ook u heeft kunnen constateren dat het ons de laatste jaren gelukt is om goed gekwalificeerd personeel op vacatures te benoemen. In die wetenschap vind ik het allzins verdedigbaar om de (extra) investering van €100.000,- met twee jaar uit te stellen. Daar wil ik dan de toezegging aan verbinden dat er op tijd zal worden gestart om ruim voor het jaar 2022 een evenwichtig plan klaar te hebben dat ook met uw ondernemingsraad zal worden besproken.

Met vriendelijke groet,


Hans Berends

(WOR-bestuurder)