Procesvoorstel personeelsreductie

Boven de eerste 500 fte d.m.v. efficiency kan de krimp alleen maar kan worden gerealiseerd als er bestuurlijke keuzes worden gemaakt (obv alle voorhanden zijnde info, en de uitkomsten van de beleidsschouw).

Het is daarom belangrijk dat de reductie

- Inhoudelijk wordt geladen: wat gaan we minder en/of pragmatischer doen. Die helderheid moet gegeven worden om ook met passende voorstellen te kunnen komen.
- Duidelijk bestuurlijk eigenaarschap krijgt, zowel individueel als collectief

Omdat in het gesprek is aangegeven dat

- De taakstelling 1500 of 2000 fte bevat
- De ambitie is om niet gericht, maar breed te besparen
- Gevraagd is om een procesvoorstel

Is bijgevoegde schema opgesteld.

Hierin is aangegeven wat de taakstelling is per taak als deze gelijkmatig verdeeld wordt over de gehele organisatie op basis van het aantal generieke functies boven schaal 10. De 500 fte efficiency is hiervan onderdeel.

<u>Voorstel:</u>
Geef op basis van de gelijkmatige verdeling in de bijlage aan welke taken moeten worden ontzien, of juist met meer nadruk moeten worden meegenomen in de reductie. En naar welke omvang totale taakstelling wordt gestreefd.

De samenvatting van de personeelsanalyse kan hierbij als basis gebruikt worden. Dit biedt inzicht in waar de organisatie gegroeid is, en waarom dat gebeurde. Deze is hier nogmaals bijgevoegd.

Op basis hiervan kan de ambtelijke organisatie een proces te ontwerpen, waarin duidelijk is hoe de ambtelijk en bestuurlijk verantwoordelijken hun rol kunnen nemen in de uitvoering van de reductie, op basis van de inzichten uit de beleidsschouw.

De basis hiervan is:

- Dat het college en GMT collectief sturen op de realisatie van de totale opgave.
- Dat iedere portefeuillehouder daarbij binnen de eigen taken met de betrokken directeuren kijkt hoe dit resultaat zo doelmatig mogelijk bereikt kan worden.
- Dat hiervoor vanuit een objectief centraal team de informatie ter beschikking wordt gesteld (o.a. beleidsschouw en mogelijke inzet van AI).