Vraag: Wat wordt wel/niet geraakt door 500 fte besparing op basis van efficiency?

De basis is het vereenvoudigen en verkleinen van interne processen. Hiermee neemt ook de interne complexiteit af. Het GMT neemt de verantwoordelijkheid om dit te realiseren.

Verschil met inhoudelijke keuzes
Dit is *geen* gerichte inhoudelijke operatie op het verminderen van specifieke complexiteit op basis van inhoudelijke (bestuurlijke) keuzes. Het bestuur hoeft dus geen bestuurlijke besluiten te nemen om doelen bij te stellen voor de uitvoering van deze taakstelling.
Dit gaat dus bijvoorbeeld om aanpassingen in het interne inkoopproces, maar niet om het loslaten van doelstellingen, resultaatverplichtingen of aan de raad toegezegde rapportages op het gebied van duurzaam of sociaal inkopen.

Toedeling en realisatie van deze reductie

Voor de uitvoering van deze reductie werken we met twee sporen:

- **De reductie wordt toegedeeld aan directies naar rato van het aantal generieke functies boven schaal 10.** Daarbinnen maken zij zelf keuzes, en kunnen daarbij optimaal gebruik maken van natuurlijk verloop. Er wordt alleen gestuurd op de *realisatie* van de reductie. Deze toedeling naar rato is in de bijlage bijgevoegd.
- **Het GMT richt een werkgroep in die identificeert waar de procesmatige vereenvoudiging behaald kan worden en wat dit vraagt van de organisatie** (bijvoorbeeld het verleggen van mandaat, het accepteren van meer risico, of inzet van AI). Dit helpt de directies om bij hun keuzes gebruik te maken van generieke vereenvoudiging.

Dit sluit aan op de voorgestelde werkwijze voor de inhoudelijke keuzes: de keuze wordt gemaakt door de inhoudelijk verantwoordelijke, een centraal team zorgt voor de juiste informatie en een gelijk speelveld.

Het gaat hierbij om de vereenvoudiging van interne processen, maar niet uitsluitend of specifiek om het verkleinen van de bedrijfsvoeringsdirecties. De collega's die aan interne processen werken, werken niet uitsluitend of specifiek bij deze directies. Ook vanuit de personeelsanalyse zien we geen grote extra groei bij deze directies. Bedrijfsvoering heeft bovendien al een stevige opgave om de basis op orde te krijgen.

Redenen voor deze werkwijze:

- Een naar rato model is eenvoudig uitvoerbaar, en maakt optimaal gebruik van natuurlijk verloop om de personele gevolgen te minimaliseren.
- Een toedeling op basis van de hoeveelheid generieke functies boven schaal 10 is de best beschikbare manier om te zorgen dat iedereen een passende bijdrage levert. Dit zijn ook de functies waar naar verwachting de meeste winst te behalen valt in het vereenvoudigen van processen.
- Directies en clusters kunnen zelf het beste de keuze maken welke taken uit efficiency oogpunt het beste gereduceerd kunnen worden, en hoe hierbij maximaal gebruik kan worden gemaakt van natuurlijk verloop.
- Specifieke taken afbouwen of vereenvoudigen is tijdrovend en voor het personeel ook ingrijpend, omdat maar beperkt met natuurlijk verloop kan worden gewerkt. Terwijl dezelfde verandering met natuurlijk verloop vaak ook kan worden bereikt.

- Het is wel belangrijk om optimaal generiek te vereenvoudigen. Daarom inventariseert een centrale werkgroep de kansen vanuit de efficiëntere inrichting van de generieke structuren en organiseert centrale besluitvorming waar dit nodig is om te vereenvoudigen.

Vraag: Hoe maken we uitzonderingen op inhuur (als bestuurlijk echt pijn gaan doen)?

In de kern zit de oplossing van dit probleem aan de voorkant: de bestuurlijke prioriteiten moeten aan de basis liggen van de keuzes over waar personeel wordt ingezet en/of tijdelijk extra wordt ingehuurd. Indien het bestuur wil krimpen én veel nieuwe prioriteiten heeft, wordt de krimp groter.

Als wordt gekozen voor een taakstelling op formatie en inhuur zal de komende periode zal in het teken moeten staan van het gezamenlijk maken van de keuze waar deze reductie gevonden moet worden. Het bestuur zal hieraan ook zelf sturing moeten geven.

Daar bovenop kan gedacht worden aan extra systemen om te garanderen dat voldoende ruimte beschikbaar is voor bestuurlijke prioriteiten bij inhuur:

- Het oormerken voor bestuurlijke invulling van een stukje van de 'inhuurruimte', bijvoorbeeld een centraal 'inhuurbudget' van het college, of een klein percentage van de inhuur van een directie.
- Bestuurlijke uitzonderingsbesluiten. Hiervoor kan desgewenst een standaardproces worden ingericht (bijvoorbeeld eens per kwartaal uitzonderingsbesluiten in college).

Het is echter de vraag of het inbouwen van een dergelijk extra 'systeem' wenselijk is. Advies is om vooral te investeren in het gezamenlijk maken van keuzes aan de voorkant. Eventuele onverwachte ontwikkeling kunnen via een incidenteel collegebesluit altijd worden voorgelegd.

Daarnaast is het mogelijk om met een minder ambitieuze doelstelling voor het terugdringen van inhuur te werken, of met een bandbreedte.

In de bijlage hebben we bijgevoegd

- De meest recente raadsinformatiebrief met de huidige stand van het terugdringen van de externe inhuur
- In het schema is aangegeven op welke taken we op dit moment (ruim) boven het streefdoel van 10% zitten.