Vraag (gesteld 14 mei n.a.v. gesprek 13 mei):

Ik heb de volgende twee acties genoteerd

- Scherpere tekst voor wat wel/niet geraakt wordt door 500 fte spoor 1 en voor uitzonderingen op inhuur (als bestuurlijk echt pijn gaan doen)
- Overzicht van de inhuur die nu op dit moment plaats vindt.

Lukt het om dat maandag einde dag aan te leveren?

Antwoord:

<u>Procesvoorstel personeelsreductie van Catrien en Tijs</u>

Met de onderhandelaars constateerden we afgelopen week dat we, als we niet opletten, in cirkels blijven draaien. Het is voor ons nu niet mogelijk aan te geven waar de pijn van bezuinigingen gaat landen, we kennen immers de financiële keuzes en ambitie om te investeren / desinvesteren van de onderhandelaars niet.

Daarom hebben we het volgende procesvoorstel.

De eerste reductie (spoor 1) betreft 500 fte die we met ambtelijk te maken keuzes breed uit de organisatie halen. Dit doen we door werkprocessen te vereenvoudigen en kritisch naar alle overhead te kijken. Voor deze reductie zijn geen bestuurlijk keuzes nodig. De inzet van AI ter vervanging van routinematige taken voor de gehele organsiatie loopt in dit spoor mee. We adviseren hier geen voorbeelden als communicatie of strategie te noemen, dat beperkt op voorhand ons brede zoekgebied en dit soort functies lopen ook in spoor 2 mee.

Daarnaast is er de ambitie daarbovenop 1000 of 1500 fte te krimpen (spoor 2) door minder taken uit te voeren als organisatie. Daarvoor kijken we in eerste instantie naar de doelgroep ambtenaren vanaf schaal 10 en hoger met algemene, beleidsmatige en ondersteunende functies.

- Die groep is ongeveer 7800 fte groot. We kunnen inzicht in de personeelsgroei van afgelopen jaren gebruiken en de beleidsschouw als ondersteunend instrument inzetten om voorstellen voor reductie te produceren.
- De samenvatting van de personeelsanalyse biedt inzicht in waar de organisatie gegroeid is, en waarom dat gebeurde. Deze is hier nogmaals bijgevoegd.
- De excel sheet in bijlage geeft aan in welke programma's deze 7800 mensen werken en welke krimp voor alle directies gaat gelden als er breed over de gehele organisatie bezuinigd moet worden.

De verdere uitwerking voor een nieuw college kan nu via twee lijnen georganiseerd worden. Beide vragen om intensieve ambtelijke en bestuurlijk samenwerking en stevige bestuurlijke besluitvorming.

1. De onderhandelaars / het college kiest op voorhand in welke domeinen / programma's de meeste bezuinigingen en krimp moeten plaatsvinden en welke programma's juist ontzien moeten worden vanwege bestuurlijke ambities. Dit geeft toekomstige portefeuillehouders en de ambtelijke organisatie op voorhand zicht op waar de grootste reductie gaat vallen. Dit geeft het meeste duidelijkheid en het eigenaarschap is naar verwachting eenvoudiger in te regelen. We weten waar de grootste uitdaging gaat komen.

2. Het college stelt nu (nog) geen prioriteiten en kiest ervoor de bezuiniging breed te verdelen over alle programma's / directies. Per directie analyseren we de komende maanden de mogelijke gevolgen en leggen daarna keuzes en consequenties voor aan het bestuur. Dit vraagt veel gezamenlijk eigenaarschap en een intensief proces om in de loop van de tijd steeds consequent lastige keuzes te blijven maken.

Hierbij zijn twee zaken nog van belang.
1. Vaste formatie en inhuur werken als communicerende vaten. Wanneer we sturen op reductie van formatie, moeten we tegelijk sturen op een reductie en /of een plafond op inhuur. In de excel bijlage staat een kolom met de inhuur per programma. In totaal huren we bijna 3000 fte dagelijks in, dat is fors hoger dan het streefgetal van 10% van de vaste formatie.
Ons voorstel is daarom om voor een totale reductie van 1500 fte (500 spoor 1 en 1000 spoor 2) te kiezen, en daarnaast een reductie van 1000 fte inhuur. 1 fte inhuur kost zo'n 30% meer dan een fte vaste formatie.
2. Afgelopen jaren is onze organisatie, net als de meeste andere publieke organisaties, ongeveer 700 fte per jaar "automatisch" gegroeid. We hebben geen aanleiding te denken dat dat komende jaren niet weer kan gebeuren. In zo'n scenario kunnen we de reductie doelstelling halen en als organisatie na 4 of 5 jaar toch zijn gegroeid. Groei kan voortkomen uit door het college voor de stad ingezette bezuinigingsgelden, uit groei in uitvoering, uit extra taken van het Rijk etc. Met DMC en bedrijfsvoering werken we de komende week aan een opzet om groei en krimp goed bij te kunnen houden, om zo de feitelijke reducties en efficiency in de tijd zichtbaar te kunnen maken voor college en raad.

Om de beoogde personeelsreductie te realiseren is het dus van belang:
- Dat 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 en beiden pijnlijke besluiten niet schuwen.
- Dat hiervoor vanuit een objectief centraal team de informatie ter beschikking wordt gesteld (o.a. beleidsschouw en mogelijke inzet van AI).

Ten slotte willen we vragen of over het mogelijk op afstand zetten van gemeentelijke directies (spoor 3) nog iets moet worden aangevuld, of dat de coalitie dit voor nu laat voor wat het is.

<u>Bijlagen:</u>
- Procesvoorstel personeelsreductie
- Excel overzicht bezetting per taak inclusief inhuur
- Samenvatting analyse personeelsgroei