



# Den Haag

101

Retouradres: Postbus 12600, 2500 DJ Den Haag

Aan: de Gemeenteraad

**Datum**

17 november 2020

**Onderwerp**

Afdoening motie: 'Minder externe inhuur'

**Ons kenmerk**

BSD/10039704

RIS305738

**Contactpersoon**

Marijke Stroucken

**Dienst**

Bestuursdienst

**Afdeling**

Directie PenO

**Telefoonnummer**

14070

**E-mailadres**

marijke.stroucken@denhaag.nl

Uw raad heeft tijdens de bespreking van het voorstel van het college inzake Programmarekening 2019 (RIS305159) en het voorstel van het college inzake Resultaatbestemming 2019 (RIS305192) op 30 juni 2020 de door het raadslid de heer Grinwis ingediende motie L.32 CU/SGP "Minder externe inhuur" (RIS305738) aangenomen. Hierbij informeert het college de raad over de afdoening van de motie.

De motie luidt als volgt:

*Constaterende, dat:*

- *de gemeente een norm voor externe inhuur hanteert van 15% van de totale loonsom;*
- *uit de programmarekening blijkt dat in 2019 sprake is geweest van 15,7% externe inhuur, veel hoger dan begroot;*
- *structureel wordt bezuinigd op het personeel, doordat de looncompensatie grotendeels wordt ingehouden;*

*Overwegende, dat:*

- *externe inhuur over het algemeen duurder is dan medewerkers in loondienst;*
- *met (vaste) medewerkers in loondienst kennis en expertise in huis wordt gehaald, die over het algemeen met meer commitment langere tijd aan de gemeente verbonden blijven;*
- *het ook vanuit integriteitsperspectief het van belang is vooral te werken met (vaste) medewerkers in loondienst, die in vergelijking met externe inhuur een sterkere positie hebben om eventuele misstanden aan de kaak te stellen;*
- *het beter is om de voorgenomen bezuiniging op looncompensatie te realiseren via minder externe inhuur dan door te bezuinigen op (vaste) medewerkers, zoals in de tegenbegroting "Voor een betere kijk op Den Haag" (RIS303539) reeds bepleit;*

*Spreekt uit dat:*

- *externe inhuur zo veel als mogelijk wordt beperkt;*

*Verzoekt het college:*

- *de externe inhuur voortvarend onder de norm van 15% te brengen, bij voorkeur lager, en waar mogelijk hiermee deels de bezuiniging op de looncompensatie in te vullen,*

Ter afdoening van deze motie bericht het college u het volgende.

Allereerst wordt ingegaan op het verzoek om de externe inhuur voortvarend onder de norm van 15% te brengen. Vervolgens zal de relatie met looncompensatie worden toegelicht.

### **Huidig beleid**

Het huidige beleid voor inhuur van externe medewerkers is gebaseerd op het in 2017 vastgestelde concernkader externe inhuur (RIS298016). In dit concernkader wordt de norm van 15 procent gehanteerd om de organisatie bewust te sturen op de omvang die het inschakelen van externen in kan nemen. Verder bevat het concernkader een aantal aanvullende afspraken: het principe van 'comply or explain', de aanwijzing dat eerst gekeken moet worden naar de beschikbaarheid van interne capaciteit, de introductie van bureau inhuur externen om de organisatie te ondersteunen bij het inhuurproces en de bewuste onderbouwing en afweging alvorens tot inhuur overgegaan wordt.

We hanteren de norm van 15 procent om de organisatie flexibiliteit te geven externe capaciteit in te schakelen bij ziekte, piek, tijdelijke werkzaamheden en voor specifieke expertise die niet intern voorhanden is. Externe inhuur wordt ook gebruikt wanneer we er niet in slagen om bepaalde vacatures snel te vervullen, terwijl de werkzaamheden wel doorgang moeten vinden. Dit komt op dit moment redelijk vaak voor i.v.m. de (op onderdelen) krappe arbeidsmarkt. Ervaring van de afgelopen jaren laat zien dat de organisatie jaarlijks iets boven de norm van 15 procent (van de loonsom) uitkomt.

### **Recente ontwikkelingen**

De afgelopen 2 jaar hebben we ons sterk gericht op de rechtmatigheid van externe inhuur. Dit werd mede ingegeven door wetswijzigingen. Meer specifiek de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) en de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA). Dit maakt dat alle langer lopende contracten beoordeeld zijn op rechtmatigheid en dat in een aantal gevallen is besloten deze contracten niet te verlengen of om te zetten in een gemeentelijk dienstverband. Bij de wet DBA gaat het om een aanscherping van de handhaving. De doorlichting van langer lopende ZZP-contracten wordt op dit moment uitgevoerd.

De arbeidsmarkt is de afgelopen jaren (zeker pre-Corona) meer gespannen geweest. De gemeente heeft dat ook gemerkt aan het aantal vacatures en de doorlooptijd van de invulling van vacatures. In een aantal gevallen is het dan ook niet mogelijk gebleken om vacatures in te vullen vanwege schaarste. Dit maakte dat in die gevallen (noodgedwongen) overgegaan is tot inhuur van externen om de continuïteit van dienstverlening of projecten te waarborgen. Het effect daarvan is bijvoorbeeld zichtbaar rondom ICT-functies, maar ook in het sociaal domein (jeugdzorg, GGD/corona). Het is in die zin dus geen keuze om de vacatures lang open te laten staan maar een consequentie van de huidige arbeidsmarkt. Die is daarbij minder makkelijk te beïnvloeden dan wellicht gedacht en gewent.

In het kader van ons strategisch personeelsbeleid werken wij aan modern werkgeverschap. Eén van de opgaves daarin is het versterken van onze arbeidsmarktpositie en werkgeversimago. Het aantrekken van nieuw talent en het sneller invullen van moeilijk vervulbare vacatures zijn daar onderdeel van.

## **Aanvullende maatregelen**

### **1. Evaluatie concernkader externe inhuur**

In het voorjaar van 2021 evalueren we het concernkader externe inhuur (RIS298046) en de aanpak van externe inhuur. We komen met een nieuw afwegingskader voor capaciteit die de organisatie helpt om keuzes te maken in de inzet van externen en de benodigde investeringen in ambtelijke capaciteit. Dit leidt tot een gewijzigd concernkader externe inhuur.

### **2. Onderzoek uitbreiden interne flexibele capaciteit**

We onderzoeken mogelijkheden om de interne flexibele capaciteit te vergroten. Hiermee willen we bezien of dit een alternatief is voor het inschakelen van externen. We onderzoeken of het mogelijk en effectief is om de interne expertisepools uit te breiden en de kennis, capaciteit en kunde voor bijvoorbeeld project- en programmamanagement en organisatieadvies verder uit te breiden.

### **3. Snellere vacaturevervulling**

Waar mogelijk optimaliseren en versnellen we het proces van vacaturevervulling, waarbij transparantie, zorgvuldigheid en kansgelijkheid geborgd moeten blijven. Verder worden voorstellen uitgewerkt om de interne regelgeving rondom tijdelijke werkzaamheden aan te passen zodat vacatures eenvoudiger en sneller ingevuld kunnen worden door tijdelijke medewerkers in plaats van door externe krachten.

## **Relatie met looncompensatie**

De motie L.32 CU/SGP “Minder externe inhuur” (RIS305738) legt een relatie tussen minder (dure) inhuur en (met het geld dat dan bespaard wordt) deels de bezuiniging op de looncompensatie in te vullen. De relatie die gelegd wordt is technisch niet correct. In de programmabegroting 2020 (overigens niet de jaarrekening 2019) wordt aangegeven dat aan de bezuiniging uit het coalitieakkoord invulling wordt gegeven door in te houden op de loon- en prijscompensatie. Dat zegt alleen iets over de verdeelsleutel en de manier van administratief inboeken. Elke organisatieonderdeel bepaalt in overleg met de portefeuillehouder hoe de bezuiniging het beste kan worden ingevuld met maatregelen. Dat is niet per definitie door te bezuinigen op vast personeel. De constatering dat ‘structureel wordt bezuinigd op vast personeel, doordat de looncompensatie wordt ingehouden’ klopt dus niet. Verminderen van externe inhuur kan daarbij en zal juist vaak een maatregel zijn.

## **Handhaven huidige norm**

Het college ziet 15% als een reëel (streef)percentage voor externe inhuur om zo de organisatie de nodige flexibiliteit en weerbaarheid te geven, met de voorkeur om waar mogelijk te werken met eigen ambtenaren. Het streven blijft erop gericht om onder de norm van 15% uit te komen, o.a. door de hierboven beschreven aanvullende maatregelen.

Het college beschouwt de motie hiermee als afgedaan.

Het college van burgemeester en wethouders,  
de secretaris, de burgemeester,

Ilma Merx

Jan van Zanen