

Behandelingsvoorstel voor de commissie IME 16 september 2004

Onderwerp: Aanvullende notitie over de Vergrijzing WVV

Cie-datum : 16 september 2004

Cie-nummer: 2004IME71

Procedure: in GS (na Cie. Vergadering) op:
eerdere behandeling in cie: ja
in PS: nee

inspraak: nvt
op: 10 juni 2004, 26 augustus 2004
op:

Behandelend ambtenaar: J. Derks
Portefeuillehouder: Dr. G. Mik

toestel: 3302

Inleiding

Op 26 augustus jongstleden heeft de commissie IME voor de tweede maal het voorstel voor aanwending van de dienstreserve WVV besproken. De commissie heeft hierbij om nadere toelichting gevraagd op de vergrijzingsproblematiek bij WVV. Onderliggende notitie dient ter aanvulling van het eerder toegezonden GS voorstel.

Wordt geagendeerd:

om advies over de volgende vraag:

Kan de commissie -gezien de toelichting op de vergrijzingsproblematiek bij WVV- instemmen met de voorgestelde aanwending van de dienstreserve WVV?

Provincie Utrecht

9 september 2004

Geachte leden van de commissie IME,

Zoals toegezegd wordt middels deze notitie nader toelichting gegeven op de vergrijzing bij de dienst Wegen, Verkeer en Vervoer. Deze notitie dient ter aanvulling van het eerder toegezonden GS-voorstel over de aanwending van de dienstreserve WVV.

Hoogachtend,
Namens het college van Gedeputeerde Staten

Dr. G. Mik

NOTITIE

Personeelsmanagement WVV

Probleemanalyse en oplossingsrichtingen bij uitvoerende taakgebieden

Inhoud

- 1. Inleiding p.3**
- 2. Probleemstelling p. 3**
- 3. Analyse p.4**
- 4. Conclusies p.6**

1. INLEIDING

In een organisatie waar de gemiddelde leeftijd steeds hoger wordt ontstaan er problemen bij uitvoerende taken vanwege fysieke beperkingen bij de oudere medewerker. Anderzijds is er een aankomende “golf” van medewerkers die (vervroegd) met pensioen gaan of gebruik maken van seniorenregelingen en daarmee het in een kort tijdsbestek wegvloeien van kennis. Dit is een fenomeen dat zich bij overheidsorganisaties meer manifesteert dan in de marktsector.

Hoe hier mee om te gaan is een managementopgave en vergt feitelijk een strategisch personeelsplan. De opbouw van het personeelsbestand bij de sectoren Aanleg wegen (VAW) en Integraal wegenbeheer (VIW) van de dienst Wegen, verkeer en vervoer noodzaakt dat er op korte termijn maatregelen worden getroffen. Het probleem speelt al langer en wordt zichtbaar urgenter.

Op verzoek van de toenmalige statencommissie Verkeer en vervoer, naar aanleiding van de behandeling van de begroting 2002, heeft in september 2002 een discussie plaatsgevonden over de werkdruk binnen de dienst en de ambities van de politiek. De gevolgen van vergrijzing zijn in dat kader ook aan de orde geweest.

Onder de noemer: “werk in uitvoering” zal de inzet van het college met name gericht zijn op het uitvoeren van concrete projecten. De dienst Wegen, verkeer en vervoer is bij uitstek een op uitvoering georiënteerde organisatie. Zichtbaar voor de burger en andere overheden wordt er gebouwd aan wegen en er voor gezorgd dat deze aangepast worden met maatregelen, gericht op doorstroming, verkeersveiligheid en leefbaarheid c.q. milieu. En zeer belangrijk dat deze wegen, fietspaden worden beheerd en onderhouden.

Het Strategisch Mobiliteits Plan Utrecht (SMPU) is recent vastgesteld met een daarbij horend programma dat om en nabij een verdubbeling van de jaarlijkse investeringen betekent. De afspraak is gemaakt dat de dienst deze intensivering van de taakstelling gaat uitvoeren met het huidige aantal formatieplaatsen. Een uitdaging voor het management om dit waar te gaan maken.

Alhoewel deze verhoogde taakstelling als een soort “wave” – vanwege het cyclische proces van beleid, voorbereiding, uitvoering en beheer - door de dienst zal gaan komt het al snel op uitvoering aan. De sectoren “Aanleg wegen” (VAW) en “Integraal Wegenbeheer” (VIW) zullen in zeer belangrijke mate hiervoor verantwoordelijk zijn.

En met name in deze twee sectoren is de leeftijdsopbouw zodanig dat op korte termijn de benodigde kwantiteit en kwaliteit van de uitvoeringswerkzaamheden in het gedrang komen. Over deze problematiek en de benodigde personele maatregelen handelt deze notitie.

2. PROBLEEMSTELLING

De gemiddelde leeftijd is bij de sector VIW inmiddels boven de 50 jaar gekomen. Meer dan 25% van de medewerkers heeft een leeftijd bereikt dat er gebruik kan worden gemaakt van de seniorenregeling dan wel binnen een enkel jaar met (vervroegd) pensioen gaat. De feitelijk beschikbare uren zijn daardoor beduidend minder (10%). De werkzaamheden bij de sector VIW omvatten in verhoogde mate een lichamelijke inspanning en onregelmatig werk, waar onder wachtdiensten, 's nachts opereren en barre omstandigheden bij gladheidsbestrijding. De fysieke gesteldheid bij de senioren is daar niet altijd meer mee in overeenstemming. Bijna 30% van de buitendienstmedewerkers mogen geen zijn lichamelijk zware werkzaamheden uitvoeren, wachtdiensten verrichten of de werkzaamheden gladheidsbestrijding uitvoeren.

De werkzaamheden bij de Kantons veranderen qua karakter. Steeds meer wordt uitbesteed, waardoor de werkzaamheden van de kantoniers meer toezichhoudend worden in plaats van zelf uitvoeren. Dit vraagt assertiviteit en kunde in schriftelijke communicatie en rapportage. Mensen die hun leven lang met de handen gewerkt hebben zijn niet allen in staat om te voldoen aan de veranderde vraagstelling, ondanks hun grote betrokkenheid en inzet. Sommige medewerkers hebben uitgesproken moeite met de administratieve kant van het werk. Teamgericht werken wordt door betrokkenen gezien en ervaren als de oplossing, daarbij optimaal gebruik maken van ieders sterke punten en enige onderlinge verschuiving van werkzaamheden. Dit leidt tot steeds vaker tot moeilijkheden.

Om goed opdrachtgeverschap te kunnen waarmaken moet in eigen huis adequate kennis en ervaring met het vakgebied aanwezig zijn; dat heb je en houd je door ook nog dingen zelf te doen. De ondergrens in de verhouding: zelf doen of uitbesteden ligt op 50% - 50%. de sector VIW zal na de volledige realisatie van het reorganisatieproces, waarin een aantal functies in de onderhoudssfeer via natuurlijk verloop zijn afgebouwd, ook uitkomen op zo'n 50%. Een verdergaande uitbesteding is ongewenst want dan zal de kwaliteit van de uit te voeren taken verminderen.

In de operatie KWATTA is dit element specifiek gewogen en Benchmark onderzoek geeft aan dat de uitvoerende sectoren bij WVV de ondergrens bereikt hebben.

Met een iets lager leeftijdsgemiddelde en percentage senioren is de problematiek bij de sector VAW toch redelijk vergelijkbaar. Ruim 20% zit boven de leeftijd dat er gebruik kan worden gemaakt van de seniorenregeling en binnen enkele jaren van een vervroegd pensioen. Bij een plotselinge uitstroom zal er veel kennis en ervaring in snel tempo wegvloeien. Maar ook hier zijn niet alle formatieve uren beschikbaar door gebruikmaking van seniorenregelingen.

Bij de sector VAW wordt reeds maximaal uitbesteed, te denken aan ontwerp, bestek, projectleiding, directietoezicht tot complete projecten weg zetten bij de markt. Op dit moment wordt 40% uitbesteed en met het oog op de verdere intensivering van de uitvoering van het SMPU zal dit percentage 50% gaan bedragen.

3. ANALYSE

Bij de **sector VIW in de kantons** is sprake van de volgende situatie:

- Van de 45 medewerkers van VIW zijn 20 medewerkers ouder dan 55 jaar. Momenteel maken 9 medewerkers gebruik van seniorenregelingen.
- Medewerkers in de functies Kantonier, Onderhoudsmedewerker en Inspecteur worden ingezet voor lichamelijk zware werkzaamheden, wachtdiensten en gladheidsbestrijding. Dit betreft 21 medewerkers.

Verwachte leeftijd van uit dienst treden

In de afgelopen jaren is gebleken dat de medewerkers in de kantons doorgaans pas op 65 jaar met pensioen gaan; de medewerker bepaalt zelf wanneer hij/zij met pensioen gaat en wanneer hij daartoe besluit. Vervroegd uittreden gaat gepaard met inkomstenderving, onder andere door het wegvallen van de toeslagen en dat maakt een wezenlijk bestanddeel uit bij de lagere loonschalen. Naar verwachting zal het beeld uit het verleden niet veel verschuiven en zullen de meeste buitendienstmedewerkers langer doorwerken.

Voor deze medewerkers zijn diverse seniorenregelingen getroffen, waar veelvuldig gebruik van wordt gemaakt. Uit gesprekken hierover met deze medewerkers maken wij op dat ongeveer 70% gebruik zal maken van deze regelingen.

Zwaar lichamelijk werk

Bovendien is bijna 30% van de buitendienstmedewerkers fysiek ongeschikt verklaard voor zware werkzaamheden, wachtdiensten en gladheidsbestrijding. Dit probleem wordt momenteel ondervangen door (dure) inhuur van derden. Om meerdere redenen is dit ongewenst: de kosten worden te hoog en intern wordt geen kennis overgedragen aan nieuwe jonge medewerkers.

Cijfermatig overzicht VIW

Hieronder wordt een cijfermatig overzicht gegeven van de effecten van de seniorenregelingen op de beschikbaarheid van de medewerkers. In dit overzicht wordt het capaciteitsverlies aangegeven bij 70% en 100% deelname aan de seniorenregelingen. Vervolgens worden de effecten van de medische attesten voor fysieke belasting in beeld gebracht.

Effecten seniorenregeling VIW

Jaar	2004	2005		2006		2007	
Deelname %	werkelijk	70%	100%	70%	100%	70%	100%
Capaciteitsverlies FTE (gemiddeld 10%)	1,8	2,3	2,8	2,8	3,7	3,2	4,6

Effecten medische attesten fysieke belasting VIW

Beschikbaar voor buitendienst	20 FTE
Fysiek ongeschikt verklaard voor zware lichamelijke arbeid, wachtdiensten en gladheidsbestrijding	5,5 FTE

NB: Bij de organisatie ontwikkeling van de dienst d.d. 14.12.2000 zijn 5 formatieplaatsen bovenformatief ingevuld, waarvan de formatie op natuurlijke wijze (pensionering) zal worden teruggebracht. Deze beweging staat los van bovenstaande analyse over de formatiereductie en zal uiterlijk in 2005 separaat zijn afgerond.

Bij de **sector VAW** geldt voor specifieke onderdelen een zelfde patroon met overigens een andere uitkomst.

De groep realisatie kent een gemiddelde leeftijd van 54 jaar en over vijf jaar zijn 3 van de 4 medewerkers met pensioen. Per 1 juni 2003 hebben 2 medewerkers gebruik gemaakt van seniorenverlof waardoor er een reductie is ontstaan van respectievelijk 15 en 20%.

Van de groep voorbereiding zullen over vijf jaar 2 van de 4 medewerkers met pensioen gaan. Voor de tussentijd zal naar verwachting in 2004 ook gebruik worden gemaakt van de seniorenregeling.

Op het gebied van verkeersregelinstallaties is de technologische ontwikkeling de laatste jaren hard gegaan. Er wordt gestreefd naar conflictvrije stromen van het verkeer en een optimale doorstroming op wegennetwerkniveau. Dit heeft gevolgen voor de intensiteit van de contractbegeleiding van de leveranciers en het inregelen bij de ingebruikname. Het aantal benodigde uren is de laatste jaren verdubbeld. Het tekort is opgevangen door inhuur van specialisten op projectbasis. Deze specialistische kennis is bij de oudere generatie niet meer adequaat aanwezig, maar er is wel behoefte om dit in eigen huis te hebben.

Cijfermatig overzicht VAW

Jaar	2004	2005	2006	2007
Capaciteitsverlies (gemiddeld 10%)	0,85	1,25	1,25	1,25
Nodig voor kennisoverdracht	0,15	0,75	0,75	0,75
Totaal benodigd FTE	1	2	2	2

4. CONCLUSIES

De genoemde personele problematiek is primair een managementopgave zoals het anticiperen en het op kwaliteit houden van de medewerkers en organisatie.

Heel pregnant en extreem doet zich deze problematiek voor bij twee sectoren binnen WVV. En met name deze twee sectoren zijn belast met de uitvoering van projecten en onderhoudswerkzaamheden, hét vakgebied dat zich bezigt houdt met: “werk in uitvoering”.

Om de zich aandienende situatie het hoofd te kunnen bieden, zal een overbrugging gemaakt moeten worden door tijdelijk al vervroegd junioren in te laten stromen die geleidelijk de taken, kennis en ervaring van de senioren overnemen. Het niet vervroegd laten instromen van junior medewerkers heeft de volgende consequenties:

- Het is niet mogelijk met het huidige medewerkersbestand de fysiek zware werkzaamheden te verrichten, de wachtdiensten te draaien en de gladheidsbestrijding uit te voeren.
- Er kan intern geen kennis overgedragen worden aan jonge medewerkers. Dit geldt voor beide uitvoerende sectoren, maar met name de clusters Voorbereiding en Realisatie van de sector Aanleg Wegen zijn vanwege hun kleine bezettingen zeer kwetsbaar.

Het is mogelijk om deze problematiek op te vangen door inhuur van derden (dit gebeurt momenteel reeds op ad hoc basis). Wij achten dit zeer onwenselijk, de ondergrens voor het uitbesteden is bereikt. Wij menen dat het eveneens onwenselijk is dat de interne kennis en ervaring onvoldoende worden overgedragen aan nieuwe medewerkers. Dit gaat ten koste van de kwaliteit en de continuïteit van de aanleg en onderhoud van de provinciale wegen. De dienst WVV meent dat de oplossing moet worden gezocht in het *tijdelijk* boven de formatie aantrekken van enkele jonge medewerkers. Later zullen deze medewerkers instromen in de reguliere wegens pensionering vrijvallende formatie. Wij stellen het volgende voor.

De sector Integraal Wegenbeheer

Voor VIW is de volgende overbruggingsformatie nodig voor een periode van 3 jaar:

- a. Kantonniers (taakgroep 5) in de kantons Veenweide en Heuvelrug.
- b. Opzichter in het kanton 't Sticht tot Eem.
- c. Medewerker uitvoeringsondersteuning (taakgroep 6) in het kanton 't Sticht tot Eem..

	2005	2006	2007
2 Kantonniers	€ 66.320	€ 38.690	
Opzichter	€ 43.650	€ 43.610	€ 14.550
Medewerker uitvoeringsondersteuning	€ 31.880		€ 11.050
	€ 141.850	€ 82.300	€ 25.600

Sector Aanleg Wegen

Bij de sector **VAW** wordt voorgesteld om nog in 2004 aan te stellen een junior projectleider Realisatie aan te stellen. Voor de cluster Voorbereiding zal per januari 2005 een junior projectleider nodig zijn. Voor de junior projectleider Realisatie is in 2004 € 13.300 nodig. In 2005, 2006 en 2007 is voor twee junior projectleiders in de clusters Realisatie en Voorbereiding € 106.300 nodig.

Totale kosten

Dit resulteert in het volgende kostenoverzicht van het voorstel voor de aanpak van de vergrijzing bij VIW en VAW.

	2004	2005	2006	2007
VIW		€ 141.850	€ 82.300	€ 25.600
VAW	€ 13.300	€ 106.300	€ 106.300	€ 106.300
Totale kosten	€ 13.300	€ 248.150	€ 188.600	€ 131.900

Bovenstaand kostenplaatje is geactualiseerd aan de hand van de huidige personele ontwikkelingen. Daardoor heeft een verschuiving plaatsgevonden van de benodigde bedragen in de jaren 2004 tot en met 2007. Het totaal benodigd bedrag is ongeveer gelijk gebleven. De totale kosten bedragen afgerond € 582.000. De opbrengsten uit seniorenregelingen/FPU worden geraamd op € 110.000. Dit resulteert in een bij te passen bedrag van € 472.000 (ex loonkostenstijgingen). De dienst WVV stelt voor deze kosten te dekken uit haar dienstreserve. Omdat de loonkostenstijgingen nog niet zijn meegenomen, vraagt de dienst instemming om eenmalig € 500.000 uit de dienstreserve aan te wenden voor het ondervangen van de vergrijzingsproblemen in de jaren 2004 tot en met 2007.

Namens het College van Gedeputeerde Staten,
Dr. G. Mik