Formatie ontwikkelingen (specifiek dienstverlening)

Begroting 2014

“De belangrijkste gebeurtenis voor deze kleine organisatie zal hoogstwaarschijnlijk het vertrek in het voorjaar van de studiezaalmedewerker, de heer H. Meijer, zijn.

Daarmee verdwijnt de nodige ervaring en deskundigheid. Bovendien kan de vacature door de bezuinigingen slechts zeer gedeeltelijk worden vervuld. Getracht zal worden om de gevolgen voor de dienstverlening en de overige taken zoveel mogelijk te beperken. In het eind 2012 vastgestelde Beleidsplan 2013-2018 is hiervoor de aanzet gegeven. Hoewel het bestuur uitdrukkelijk de intentie heeft uitgesproken om de toch al krappe personeelsbezetting niet te verlagen, is dat binnen de huidige financiële randvoorwaarden onmogelijk. Zodra deze meer ruimte toelaten, dient de uitgesproken intentie alsnog gerealiseerd te worden teneinde de doelen uit het beleidsplan te kunnen halen.

- Bezuinigingstaakstelling

Om te voldoen aan de bezuinigingstaakstelling van 5% heeft het Algemeen Bestuur op 23 juni 2011 besloten om in de jaren 2012, 2013 en 2014 de deelnemersbijdragen met 5% van de jaaromzet van 2010, zijnde € 17.000, te verlagen door daarvoor ondermeer het vrij aanwendbare deel van de algemene reserve te gebruiken. Bij de eerste begrotingswijziging 2012 is deze onttrekking uit de algemene reserve op aangeven van de provinciaal toezichthouder omgezet in een onderbouwde stelpost, om aan de wettelijke voorschriften te voldoen. Deze stelpost is voor een deel concreet ingevuld door structureel te bezuinigen op inhuur van personeel (ca

€ 6.000). Het restant wordt vanaf 1 april 2014 ingevuld door de personeelsformatie van 5,6 fte met 0,6 fte te verlagen tot 5 fte. Daarmee wordt tevens een deel van de verhogingen voor ondermeer personeels- en huurkosten gecompenseerd.

Alleen op deze wijze is het mogelijk om in de komende jaren de financiële bijdragen van de gemeenten aan het RHC niet noemenswaardig te laten stijgen èn de schade voor het RHC en zijn klanten zoveel mogelijk te beperken. Met deze maatregelen is de rek wel volledig uit de organisatie.

In de ‘bezuinigingstabel’ bovenaan p. 22 zijn de financiële effecten inzichtelijk gemaakt.

Na pensionering van de huidige studiezaalmedewerker zal de ontstane vacature slechts ten dele kunnen worden opgevuld. Voorgesteld wordt om vanaf april 2014 voor twee dagen in de week een nieuwe studiezaalmedewerker in salarisschaal 7 aan te trekken. Het bestuur heeft al ingestemd met sluiting van de studiezaal voor onaangekondigde bezoekers op de maandag (zie hiervoor het Beleidsplan 2013-2018, p. 19-20). De resterende 2,5 dag studiezaaldienst zal moeten worden verdeeld over de andere medewerkers. Daarmee is feitelijk sprake van de oneigenlijke inzet van personeel.

Begroting 2015 ( 2016 zelfde tekst)

- Bezuinigingstaakstelling

Om te voldoen aan de bezuinigingstaakstelling van 5% heeft het Algemeen Bestuur op 23 juni 2011 besloten om in de jaren 2012, 2013 en 2014 de deelnemersbijdragen met 5% van de jaaromzet van 2010, zijnde € 17.000, te verlagen door daarvoor ondermeer het vrij aanwendbare deel van de algemene reserve te gebruiken. Bij de eerste begrotingswijziging 2012 is deze onttrekking uit de algemene reserve op aangeven van de provinciaal toezichthouder omgezet in een onderbouwde stelpost, om aan de wettelijke voorschriften te voldoen. Deze stelpost is voor een deel concreet ingevuld door structureel te bezuinigen op inhuur van personeel (ca

€ 6.000).

Het restant wordt vanaf 1 april 2014 ingevuld door de personeelsformatie van 5,6 fte met 0,6 fte te verlagen tot 5 fte. De functie van studiezaalmedewerker wordt, na pensionering van de huidige bekleder, van 1 fte teruggebracht naar 0, 4 fte. Daarmee wordt tevens een deel van de verhogingen voor ondermeer personeels- en huurkosten gecompenseerd.

Alleen op deze wijze is het mogelijk om in de komende jaren de financiële bijdragen van de gemeenten aan het RHC niet noemenswaardig te laten stijgen èn de schade voor het RHC en zijn klanten zoveel mogelijk te beperken. Met deze maatregelen is de rek wel volledig uit de organisatie.

Het bestuur van het RHC Zuidoost Utrecht heeft ervoor gekozen om de financiële ruimte die is ontstaan door de uitbreiding van het samenwerkingsverband met de gemeente Vianen vanaf 2014, niet in te zetten voor een verlaging van de bijdragen van de deelnemers, maar voor het compenseren van de doorgevoerde bezuinigingen op de toch al krappe personeelsformatie, die zo kwantitatief op sterkte kan blijven, alsmede voor het verbeteren van de kwaliteit van de kleine en dus kwetsbare organisatie. Dankzij het efficiencyvoordeel van de schaalvergroting zou het mogelijk moeten zijn om de doelen uit het Beleidsplan 2013-2018 te handhaven en binnen de Programmabegroting 2015-2018 te blijven.

Verderop:

Het personeel is in dienst van de gemeente Houten en langdurig gedetacheerd bij het RHC. Houten verleent daarom ook de bijbehorende overhead- en adviesfaciliteiten op het gebied van personeel en organisatie. De personeelsomvang van het RHC bedraagt vanaf april 2014 nog altijd 5,6 fte, maar dan verdeeld over acht in plaats van zes medewerkers. De streekarchivaris, archiefinspecteur en een van de twee archiefmedewerkers hebben een volledige aanstelling, de tweede archiefmedewerker en de medewerkster atlas en bibliotheek hebben een aanstelling voor 0,8 fte, de nieuwe medewerkster studiezaal en de nieuwe projectleider digitalisering en cultuurhistorie werken beiden 0,4 fte en de nieuwe projectleider archieven tenslotte heeft een aanstelling voor 0,2 fte.

Jaarverslag 2015

In het personeelsbestand van het RHC kwam in 2015 verandering in die zin dat mevrouw E. Elenbaas- Bunschoten de heer F. Vogelzang opvolgde als projectleider digitalisering. Het aantal medewerkers bedroeg acht en de formatieomvang bleef met 5,6 fte ongewijzigd. De leeftijd van de personeelsleden varieert thans tussen de 45 jaar en de 64 jaar.

Begroting 2016

( tekst bezuiniging als boven). Verder:

Al sinds 2013 is het beleid gericht op een verschuiving van de publieke dienstverlening van fysiek naar digitaal door met name het verbeteren en uitbreiden van de producten op de eigen website van het RHC.

Ook in 2016 zal vooral worden geïnvesteerd in de verdere digitale dienstverlening. Welke concrete stappen daartoe worden gezet, zal te vinden zijn in het Digitaliseringsplan dat hopelijk eind 2015 aan het bestuur kan worden aangeboden (zie ook hiervoor p. 12-13 onder digitalisering)

Het personeel is in dienst van de gemeente Houten en langdurig gedetacheerd bij het RHC. Houten verleent daarom ook de bijbehorende overhead- en adviesfaciliteiten op het gebied van personeel en organisatie. De personeelsomvang van het RHC bedraagt vanaf april 2014 nog altijd 5,6 fte, maar dan verdeeld over acht in plaats van zes medewerkers. De streekarchivaris, archiefinspecteur en een van de twee inventarisatiemedewerkers hebben een volledige aanstelling, de tweede inventarisatiemedewerker en de medewerkster atlas en bibliotheek hebben een aanstelling voor 0,8 fte, de medewerkster studiezaal en de projectleider archieven werken beiden 0,4 fte en de in 2015 nieuw aangetrokken projectleider digitalisering tenslotte heeft een aanstelling voor 0,2 fte.

Voor één medewerkster betaalt de gemeente Bunnik sinds 2011 de helft van de loonsom. In de loop van 2016 zal het jongste personeelslid 46 worden en het oudste 65.

Begroting 2017

1.7 Innovatief nieuw digitaliseringsbeleid

Door het bestuur is op 16 december 2015 het Digitaliseringsplan voor de collectie, 2016-2018 besproken en vastgesteld. Hierin wordt duidelijk gemaakt dat het onmogelijk is dit plan uit te voeren binnen de bestaande financiële kaders. Het huidige personeelsbestand is nog juist toereikend (zeker na de recente uitbreiding met Vianen) om de wettelijke kerntaken van de archiefdienst uit te voeren.

Digitalisering vereist extra inzet van personeel en middelen. Het is van tweeën één: òf er wordt voldaan aan de vraag naar innovatie en modernisering van de publieke dienstverlening en daartoe wordt een (bescheiden!) uitbreiding van de formatie en de middelen beschikbaar gesteld, òf het RHC Zuidoost Utrecht blijft achter bij de maatschappelijke ontwikkelingen.

Zwaardere belasting van het huidige personeel is niet mogelijk. Taakverschuiving evenmin omdat daardoor de bovengenoemde wettelijke kerntaken in het gedrang komen. Efficiencywinst als gevolg van digitalisering is voor zover mogelijk al behaald door vanaf 2014 de formatie van de studiezaalmedewerker van 1 fte naar 0,4 fte terug te brengen. Verdere winst is pas mogelijk wanneer de digitalisering vèr gevorderd of voltooid is, iets wat op de huidige manier nog vele jaren op zich laat wachten.

In het Digitaliseringsplan voor de collectie wordt gedetailleerd onderbouwd waaraan de extra personeels- en materiële kosten vanaf 2016 zullen worden besteed en welke doelen daarmee bereikt zullen worden

Verderop:

De personeelsomvang van het RHC bedroeg vanaf april 2014 tot 1 januari 2016 onveranderd 5,6 fte, maar dan verdeeld over acht in plaats van zes medewerkers zoals voorheen. Vanaf 2016 is de formatie met 0,4 fte verhoogd tot 6 fte. Om de uitvoering van het digitaliseringsplan mogelijk te maken kregen de projectleiders digitalisering en archieven er elk 0,2 fte bij.

De streekarchivaris, archiefinspecteur en een van de twee inventarisatiemedewerkers hebben een volledige aanstelling, de tweede inventarisatiemedewerker en de medewerkster atlas en bibliotheek hebben een aanstelling voor 0,8 fte, de projectleider archieven heeft 0,6 fte en de projectleider digitalisering en medewerkster studiezaal hebben een aanstelling voor elk 0,4 fte.

Voor één medewerkster betaalt de gemeente Bunnik sinds 2011 de helft van de loonsom. In de loop van 2016 zal het jongste personeelslid 46 worden en het oudste 65.

lsjdf