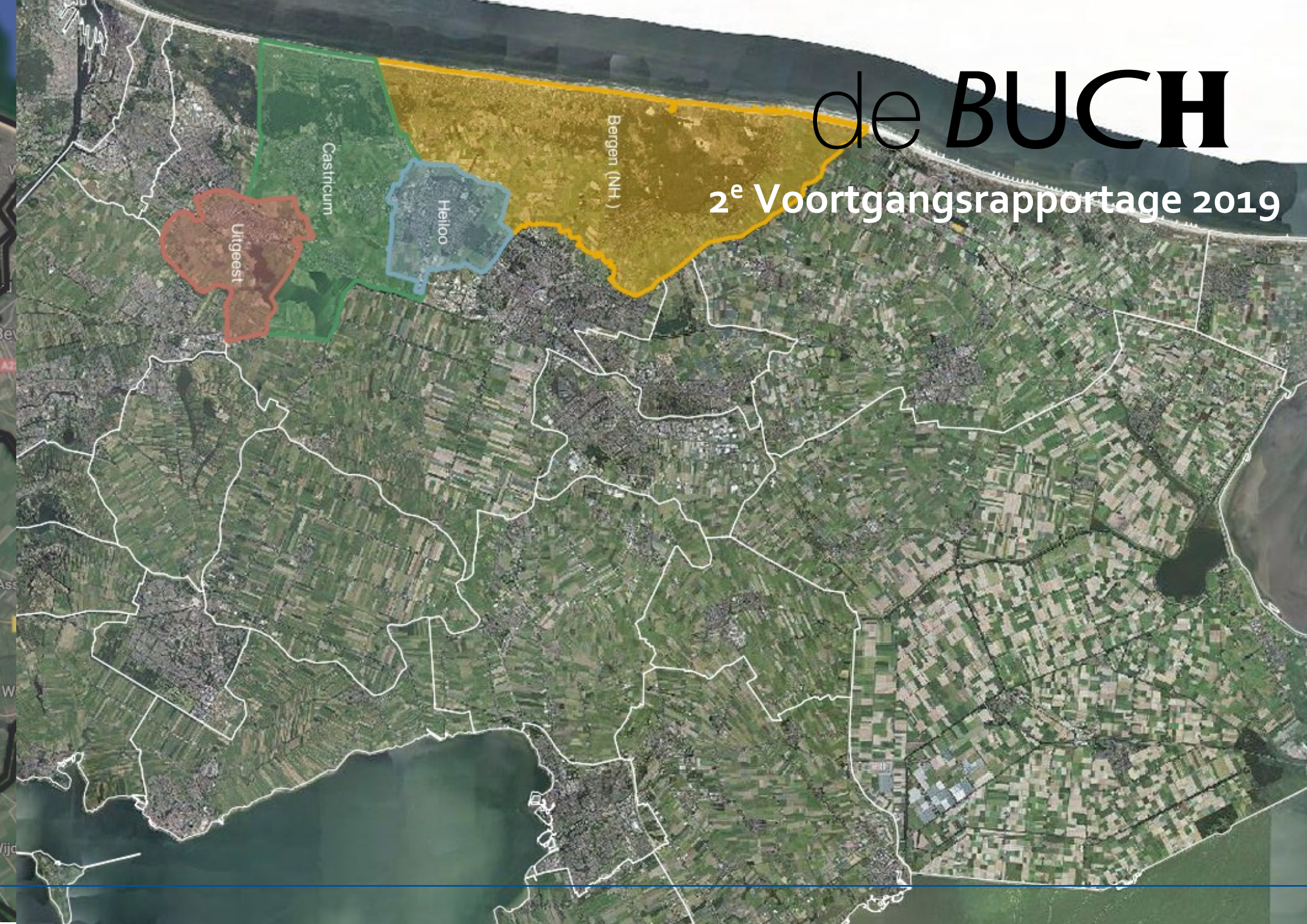


de **BUCH**

2^e Voortgangsrapportage 2019



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Inleiding	3
1. De mensen die voor ons werken	4
2. De ICT waar we mee werken	6
3. De facilitaire ondersteuning	8
4. Organisatieontwikkeling	9
5. Voortgang op de financiën	15
Bijlage 1 Verbeterplan Samen naar Beter 6 juni 18	21

Inleiding

In deze tweede voortgangsrapportage 2019 van de Werkorganisatie BUCH rapporteert de directie aan het bestuur over de voortgang van onze bedrijfsvoering. Deze rapportage beslaat de periode januari t/m september 2019.

We nemen u in dit rapport mee in de voortgang op onze bedrijfsvoering. Wij doen dat langs de volgende sporen:

1. de mensen die voor ons werken
2. de ICT waarmee we werken
3. de facilitaire ondersteuning
4. de organisatieontwikkeling
5. de voortgang op financiën

In deze rapportage geven we op hoofdlijnen weer hoe het met de voortgang van de zes organisatiedoelen gaat. We gaan in op de algemene resultaten tot nu toe en geven een actualisatie van de kengetallen en financiën zoals u die kent uit voorgaande voortgangsrapportages.

Naast deze informatie wordt ook een aantal andere ontwikkelingen beschreven. Dit doen we omdat we graag actief invulling willen geven aan onze informatieplicht.

Wij vertrouwen erop dat we u met deze rapportage een goed inzicht hebben gegeven in de ontwikkelingen en prestaties van de werkorganisatie. Wij houden ons zoals altijd aanbevolen voor opmerkingen, aanvullingen en verbetervoorstellen.

Met vriendelijke groet,

De directie van de werkorganisatie BUCH

1. De mensen die voor ons werken

Omvang van ons personeelbestand

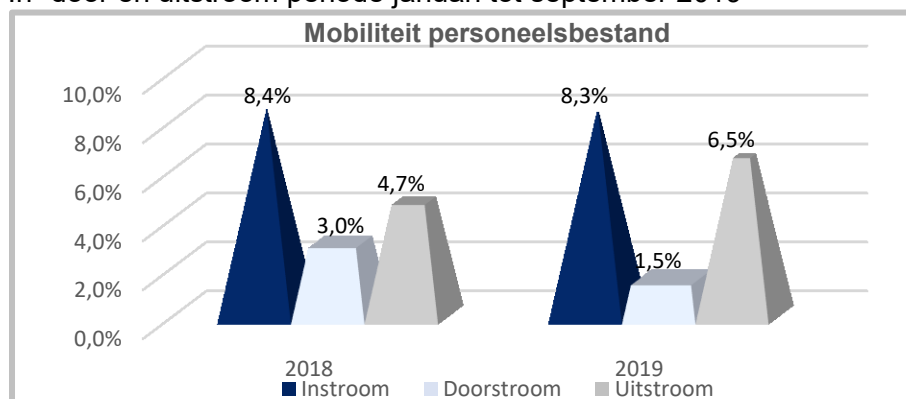
Aantal medewerkers in dienst (bezetting).

Ten opzichte van vorige jaren is het aantal medewerkers in dienst gestegen als gevolg van het invullen van vacatures uit het verbeterplan en het omzetten van inhuur naar vaste bezetting. Het aantal medewerkers is een momentopname. Door het niet 'gelijklopen' van uitstroom en instroom logischerwijs een niet constant kengetal.

	Instroom	Doorstroom	Uitstroom	Aantal mw's
2017	40	12	40	743
2018	65	23	36	772
Stand 31-08-19	65	12	51	786

Mobiliteit personeelsbestand

In- door en uitstroom periode januari tot september 2019

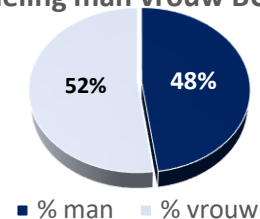


De samenstelling van ons personeelsbestand

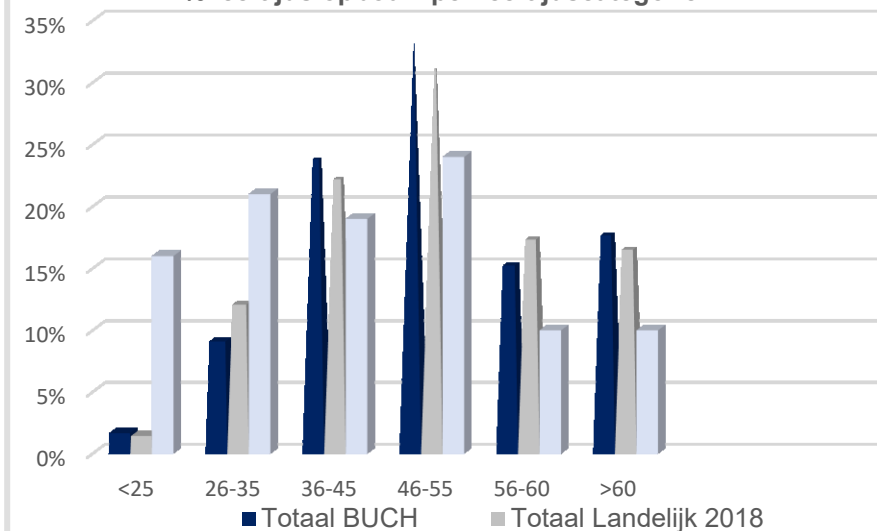
424 medewerkers werken fulltime (316 mannen en 108 vrouwen)

362 medewerkers werken parttime (60 mannen en 302 vrouwen)

Verdeling man vrouw BUCH



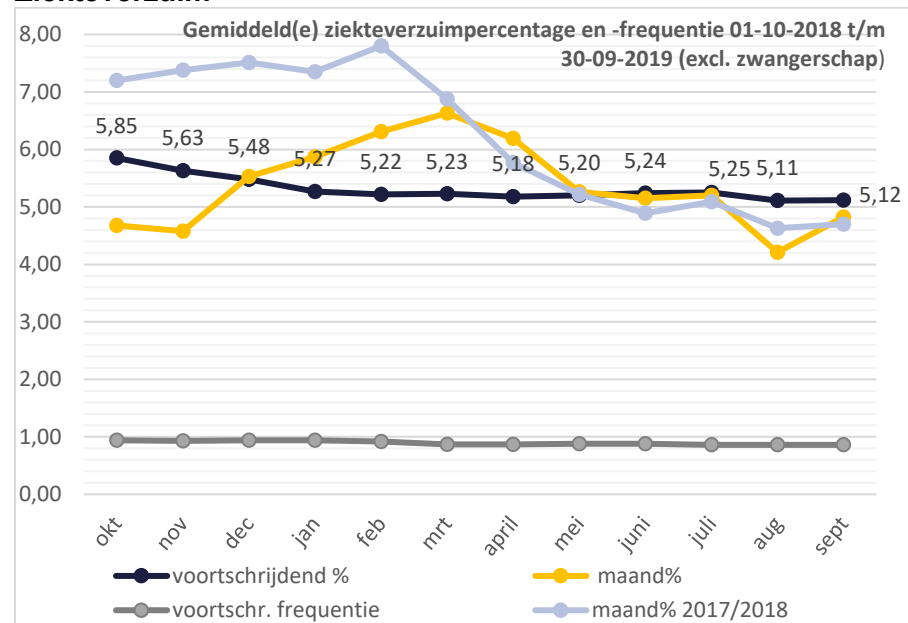
% leeftijds opbouw per leeftijdscategorie



Aantal leidinggevenden

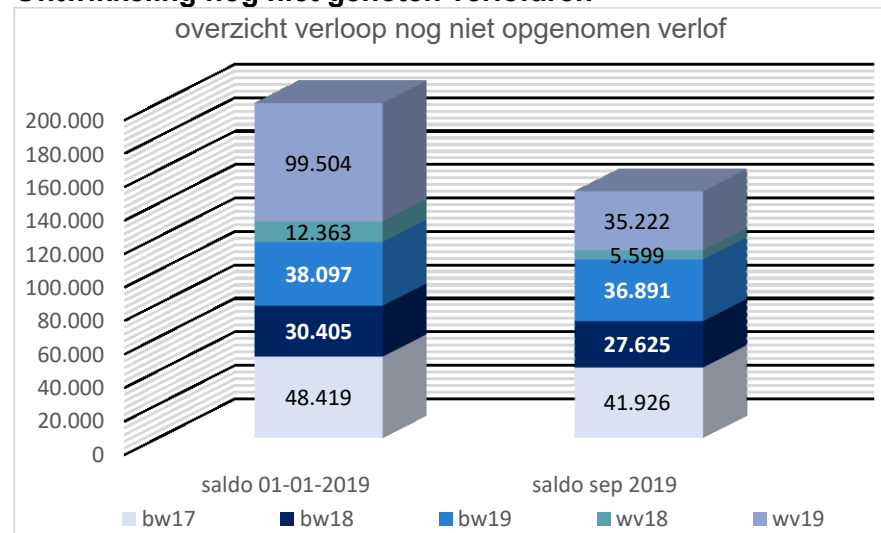
Het aantal leidinggevenden in de BUCH per 31 augustus 2019 per 100 medewerkers is 5,0, dit is ongewijzigd ten opzichte van de 1^e rapportage. Het aantal leidinggevenden is nog steeds laag vergeleken met de 5,4 bij andere 100.000+ gemeenten (excl. G4).

Ziekteverzuim



Het ziekteverzuimpercentage lijkt zich rond de 5,2% te stabiliseren. Volgens de bedrijfsarts is het met de nodige en noodzakelijke aandacht voor verzuim mogelijk dit percentage naar beneden te brengen. Dit vergt van het management sturing op verzuim (leiderschapsonwikkeltraject) en intensieve begeleiding bij complexe dossiers (management tezamen met HR). Ook de BUCH Academie levert met het aanbod van trainingen op het gebied van omgaan met werkdruk, mindfulness, resultaat gericht werken etc. een bijdrage aan het verlagen van het verzuim.

Ontwikkeling nog niet genoten verlofuren



Opgenomen verlof wordt het eerste afgeschreven van dat saldo dat het eerste dreigt te vervallen. Op het eerste gezicht lijkt er sprake te zijn van een forse terugloop in het saldo verlof. Het toont echter 'slechts' de opname van het reguliere vakantieverlof. Daarnaast stuurt het management op het opnemen van ouder bovenwettelijk verlof. Zo zijn met medewerkers die binnen afzienbare tijd van het Generatiepact gebruik gaan maken, afspraken gemaakt over het versneld opnemen van verlofstuwmeren.

2. De ICT waar we mee werken

We zien dat de dienstverlening aan burgers en ondernemers verder en efficiënter wordt opgepakt. De vervanging van het pakket voor de bevolkingsadministratie, de invoering van het Zaaksysteem en de harmonisatie van de software voor het Sociaal Domein (Participatiewet) zijn daar voorbeelden van. Voor 2019 is door bestuur en directie extra focus gelegd op het verbeteren van de bedrijfsvoering en het geven van invulling aan het concernplan met organisatiedoelen. Dit heeft geleid tot extra inspanningen om deze activiteiten met gerichte inzet en de aanschaf van ondersteunende programmatuur te faciliteren.

Ook voor de regulering voor het juist en bevoegd gebruik van gebruikers op het netwerk zijn maatregelen doorgevoerd.

Daarnaast heeft het netwerk een herinrichting ondergaan om vertragende knooppunten efficiënter te laten werken.

Naast de efficiency verbeteringen zijn de wensen voor nieuwe en vervangende software voor 2019 slechts voor een beperkt aantal gehonoreerd. De Bevolkingsadministratie (GBA/ BRP), het klantgeleidingssysteem en de leerplichtapplicatie zijn de drie “grote” pakketten die voor 2019 zijn toegewezen.

Bekend is dat steeds meer gebruik wordt gemaakt van Cloudoplossingen. Daar sturen ook de leveranciers met hun aanbod op aan. Op deze beweging is geanticipeerd door de directe middels het geven van de opdracht om onderzoek te doen naar de mogelijkheid van samenhangende Cloudoplossingen voor onze totale ICT omgeving. In die geest wordt daar waar mogelijk het systeemtechnisch beheer al ondergebracht bij de betreffende leverancier. Daarmee kan door het domein meer en meer worden gefocust op strategie en regie op de ondersteuning van de bedrijfsvoering. De kosten die hiermee gemoeid zijn zorgen voor een verhoging van de onderhoudskosten. Voor 2019 waren deze nog niet begroot.

Financiën:

Door de hierboven geschetste ontwikkelingen zijn de uitgaven op onderhoudslast aanzienlijk toegenomen, De oorzaak hiervoor is te vinden in;

- De prijsstijging in ICT ligt aanmerkelijk hoger dan de gemiddelde index voor loon- en prijsstijgingen (bron M&I benchmark). Deze autonome kostenstijging is nimmer verwerkt in de begroting van I&A. Deze kosten hebben we binnen de huidige exploitaties en extra middelen die door de raden ter beschikking zijn gesteld kunnen opvangen. Vanaf 2020 hebben we niet meer de beschikking over deze extra gelden.
- Daarnaast hebben we onvoorziene tegenvallers gehad in 2019. Zoals het op orde brengen (compliance) en het oversluiten van de Microsoft licenties.
- Ook hebben we extra inhuur moeten plegen op niet in te vullen vacatures (4,5). Dit om de continuïteit van het werk niet in gevaar te laten komen. Voor de niet vervulbare functies zijn we, in afstemming met de OR, gestart met het opleiden van Trainees. Deze extra inhuurkosten verwachten we te kunnen dekken uit het resterend budget salariskosten.
- Voorts is de inhuur voor het wegwerken van achterstanden op de Servicedesk langer aangehouden. We hebben over die inzet in de eerste Firap al melding gemaakt.
- Conform de ENSIA rapportage hebben we effort en geld gestoken om aan onze wettelijke verplichting de BGT en BRO op orde te brengen. Ook dat heeft een financiële belasting op het exploitatiebudget van I&A gegeven.

Veel van de kosten hebben we van het eigen onderhoudsbudget alsmede met het door de raden beschikbaar gestelde frictiebudget kunnen opvangen. De harmonisatieslagen op de kernregistraties

(van 4 naar 1) creëerde daarvoor mede de ruimte. Echter we hebben niet alles kunnen opvangen. We voorzien aan de hand van de opgevoerde verplichtingen en extrapolatie dat we een overschrijding over 2019 gaan krijgen € 500.000,-.

Dat vooruitzicht was aanleiding om in april 2019 te starten met het project Rationalisatie. In de eerste Firap 2019 hebben we over dat initiatief al aankondiging gedaan. Het versneld opruimen van de “oude” omgevingen moet leiden tot lastenreductie. Naast de inzet van eigen medewerkers hebben we gespecialiseerde inhuur voor dit project moeten doen. De kosten voor de inhuur lopen vooruit op het resultaat. De beoogde structurele verlichting zal zich pas komende jaren laten zien. Immers de jaarlijkse kosten voor applicaties en hardware zijn reeds voor 2019 betaald. Ook lopen de afschrijvingstermijnen van hardware vaak nog langer door. Voor 2020 verwachten we uit het project rationalisatie een structureel positief resultaat van maximaal € 500.000,- op de exploitatie.

Voor 2020 en verdere jaren hebben we niet meer de beschikking over het frictiebudget. Het vooruitzicht is dat we een structureel tekort gaan zien van € 500.000,-. De inspanningen zijn er op gericht de inhuur verder af te bouwen. Helemaal uitsluiten is niet de verwachting aangezien het aanwezige eigen kennisniveau ontoereikend is of te specialistisch is.

Voor de komende jaren kijken we naar het borgen van de continuïteit van de informatievoorziening. In opdracht van het MT BUCH en de Directie wordt daarvoor momenteel een onderzoek uitgevoerd (Project Sourcing). Het project bevindt zich in het stadium van de marktverkenning. Deze heeft tot doel van marktpartijen te horen welke mogelijkheden er zijn en welke strategie passend bij onze organisatie ingezet zou kunnen worden. Op basis van die uitvraag wordt een besluit genomen om al dan niet tot een aan- en uitbesteding over te gaan.

Er is veel gedaan en we hebben, terugkijkend, belangrijke stappen voorwaarts gemaakt. De projecten voor harmonisatie en rationalisatie zijn geïntensiveerd en eind september 2019 zijn alle medewerkers over naar het 1 BUCH account op het 5^{de} huis. Daarmee zetten we weer een stap richting een stabiele informatievoorziening. Met trots kijken we terug op deze prestatie.

Informatieveiligheid en privacy.

De vacature voor de functie van Chief Information Security Officer (CISO) en die van Functionaris Gegevensbescherming (FG) hebben we in 2019 kunnen invullen.

Voor de jaarlijkse audit (Eenduidige Normatiek Singel information Audit/ENSIA) zijn we in 2019 geslaagd. Van de eerste IT audit zijn de nodige leerpunten onderkend en opgepakt. De digitale weerbaarheid en het Project Identity & Accessmanagement is gecontinueerd. Een (white) pentest (test op systemen) is uitgevoerd. Op gebied van privacy zijn de verplichte uitvoeringsopdrachten uitgevoerd. De groei hiervan is merkbaar. Wie zien aan het aantal meldingen dat medewerkers zich meer bewust zijn van het omgaan met persoonsgevoelige informatie.

Wat gaan we nog doen?

Na de verdere uitbouw van de digitale weerbaarheid, wordt een vervolg (grey/black) pentest uitgevoerd. Door de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de verandering van de Baseline Informatiebeveiliging Gemeenten (BIG) naar de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) zal de bewustwording bij de medewerkers verder toenemen. Voor de verbreding binnen de organisatie gaan we werken met ambassadeurs. daarnaast worden er bewustwordingsbijeenkomsten georganiseerd. Ondersteund met een nieuwe leergang e-learning. Tenslotte is er weer gestart met de ENSIA routing.

3. De facilitaire ondersteuning

Onderzoek Huisvesting

Zie onderstaande toelichting vanuit de eerste rapportage 2019. Zoals daarin vermeld, de onderzoeksresultaten worden in het 4^e kwartaal in het BUCH-bestuur besproken.

In de vergadering van het BUCH bestuur van 29 mei 2019 is aan de werkorganisatie BUCH de opdracht verstrekt nader (haalbaarheids)onderzoek te doen naar een centraal kantoor voor de ambtenaren van de werkorganisatie BUCH en 4 zichtbare decentrale gemeente”hubs” in de vier gemeenten. Deze opdracht is het gevolg van de huisvestingspassage in het bedrijfsplan en de uitgewerkte voorkeursvisie welk met de ondersteuning van een gespecialiseerde extern bureau is bepaald. Deze voorkeursvisie is als volgt beschreven:

Een centraal kantoor voor de ambtenaren van de BUCH en 4 zichtbare decentrale gemeente”hubs” in de vier gemeenten.
Een Gemeentehub is een locatie die de Gemeente deelt met bijvoorbeeld partners in de zorg, onderwijs of werk.

Dit voorkeursscenario geeft invulling aan de drie huisvestingsdrivers:

- 1 kantoorlocatie voor **interne efficiency en productiviteit**
- Een Gemeentehub waar medewerkers op één gedeelde locatie werken naast hun partners in het werkveld (**betrokkenheid** medewerkers en **betrokkenheid** met het werk)
- De gedeelde hubs zijn **zichtbaar en open**, waar burgers terecht kunnen voor alle ‘maatschappelijke’ diensten

Belangrijke randvoorwaarde hierbij is dat een nieuw huisvestingsconcept en eventuele tussentijdse oplossingen besparingen zullen op leveren, zoals weergegeven in het bedrijfsplan.

Er worden de komende maanden vier opties voor het bestuur uitgewerkt:

- 1) Centrale huisvesting in het gemeentehuis Bergen
- 2) Centrale huisvesting in het gemeentehuis Castricum (incl. mogelijke extra etage)
- 3) Centrale huisvesting te huren
- 4) Centrale huisvesting koop

Naar verwachting worden de onderzoeksresultaten in het 4^e kwartaal van 2019 door het BUCH-bestuur besproken.

4. Organisatieontwikkeling

Op deze en volgende pagina's wordt gerapporteerd op de voortgang van de zes organisatiedoelen en de invoering van de omgevingswet via het verkeerslichtenmodel. Daarna worden nog enkele overige ontwikkelingen toegelicht waarvan is toegezegd dat we over de ontwikkeling zouden rapporteren of omdat wij actief invulling willen geven aan onze informatieplicht.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering / stand van zaken
Optimalisatie service en dienstverlening	2019	Top Dienstverlener Inzetten op de 4 thema's: - 24/7: optimaliseren contactkanalen en onze bereikbaarheid - Ontregelen: makkelijker maken, digitaliseren waar kan - Ondernemers: grote rol voor gebiedsregisseurs, plan van aanpak volgt n.a.v. Ondernemerspeiling - Inleven en beleven: inzetten op kernwaarden OPEN: ondernemend, positief, empathisch en nabij.	🟡	🟡	🟢	Het Programma Dienstverlening is herijkt. Er is een nieuwe opzet, waarbij dienstverlening, samen met communicatie, informatie en participatie de vier nieuwe verhaallijnen zijn. We zetten meer in op de klantbehoefte / klantbeleving, verschillende communicatievormen, het gebruik van data. En gaan nog steeds uit van High Tech, High Touch. We gaan voor digitalisering (met o.a. zaakgericht werken) maar dragen zorg voor een vangnet als de klant het niet kan (maatwerk). En we zetten in op houding en gedrag van onze medewerkers met de BUCH brede training: De BUCH verwelkomt!.
Tevredenheid van inwoners en ondernemers op niveau van de hoogst scorende BUCH gemeente in 2016 brengen.	2019-2021	Onze dienstverlening toetsen bij onze inwoners en ondernemers.	🟢	🟢	🟢	De uitkomsten van de Burger- en Ondernemerspeiling 2019 worden in september gepresenteerd en verbeteracties verwerkt in het Programma Dienstverlening, zie hierboven. Vanaf 2020 willen we continue toetsen bij de klanten wat zij van onze dienstverlening vinden en tevens frequent hun wensen en behoeftes ophalen.
		Van buiten naar binnen werken.				
Thema Omgevingsbewuste (netwerk)organisatie: In 2021 hebben we bereikt dat we omgevingsbewust zijn en werken vanuit een netwerkorganisatie. Dat wij situaties, vragen, problemen of initiatieven herkennen en erkennen. Dat we denken en handelen vanuit inwoners, ondernemers en bezoekers.	2019-2021	Organiseren training, begeleiding en coaching medewerkers in overleg met teammanagers en in samenwerking met de BUCH academie	🟢	🟡	🟢	Tijdens de Indien Summer Academy is de mogelijkheid geboden in te schrijven op een 'serious game'- training. In de tweede helft 2019 worden de domein MT's bezocht om acties af te stemmen en behoeftes en wensen op te halen
Thema Participatie-instrumentarium: In 2021 is er een toolbox ontwikkeld voor participatietrajecten. Dan kunnen we werken met verschillende vormen van participatie, per situatie weten we welke mate van invloed inwoners kunnen uitoefenen, de rol die de gemeente daarin heeft en welk instrumentarium daarbij ondersteunend kan zijn.	2019-2021	Inventarisatie en ontsluiten informatie over beschikbare instrumenten en vormen van participatie.	🟢	🟡	🟢	De inventarisatie is afgerond, hiervan worden lijsten en overzicht gemaakt met daarbij informatie over inzet, en gebruik van de verschillende instrumenten. Deze worden vervolgens op BUCH met gedeeld.
Thema Gebiedsgericht en integraal: In 2021 hebben we bereikt dat we vanuit een gebiedsgerichte aanpak werken met integrale teams. Dit zijn 'gelegenheidsteam', die worden gekoppeld aan een thema, project of programma.	2019-2021	Werken vanuit integrale (toetsings)teams bij (ruimtelijke) planontwikkeling en beleidsvraagstukken. Opzetten, maken en ontsluiten van gebiedsanalyses.	🟢	🟡	🟢	In verschillende praktijksituaties wordt het werken met een integraal (toetsings) team opgepakt en gevolgd.
Thema Open datasystemen: In 2021 hebben we bereikt dat we gebruik kunnen maken van (open) datasystemen als katalysator voor ontwikkeling van de netwerksamenleving.	2019-2021	Beter vindbaar maken van vastgestelde beleidsstukken. Beschikbaar maken van kerngegevens/kengetallen. GIS-systeem binnen de organisatie stimuleren en (leren) in te zetten en te gebruiken om basisregistraties en kernregistraties te ontsluiten. Open data beschikbaar stellen via een portaal.	🟢	🟡	🟢	Er vindt afstemming plaats met verschillende teams die zich met dit onderwerp bezighouden, waaronder inventarisatie en ontsluiting van beleidsstukken, zaakgericht werken en het maken van samengestelde GIS kaarten.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering / stand van zaken
		Financieel gezond				
het versterken van de bedrijfsvoering waardoor de werkorganisatie verder in control kan komen. Daarvoor is nodig: het kennen van budgetten en formatie, het kennen van de processen en de bijbehorende risico's en het sturen op de bedrijfsvoering.	2019	50% van de bedrijfsprocessen is beschreven en vastgelegd in de hiervoor bestemde applicatie	✓	✓	⚠	Het beschrijven duurt langer dan vooraf gepland maar vordert gestaag. Kleine overloop naar 2020.
	2019	Ieder semester vindt er Interne Controle plaats op de bedrijfsprocessen. De bevindingen worden via besproken en opgepakt als verbeteringen	⚠	✓	✓	VIC vindt plaats, IC vraagt nog aandacht binnen de organisatie. Audit issuelijst wordt verder aangescherpt zodat beter gestuurd kan worden op de acties
	2019	De kwaliteit van het budgetbeheer moet omhoog door duidelijker routings en door strakkere aansturing en voorlichting kredietbeheerers	⚠	⚠	✓	De routing is geregeld en doorgevoerd, regeling budgetbeheer geüpdatet. Aandacht voor juiste beheersing van budgetten blijft aandacht vragen binnen de organisatie.
	2019	Houden van bedrijfsvoeringsoverleggen tussen directie en domeinmanagers	✓	✓	✓	De eerste gespreksronde is geweest, een tweede ronde volgt in Q4
	2019	Er wordt in Cognos een digitaal dashboard ingericht waarop voor alle managers relevante Financiële en Personele informatie wordt gepresenteerd.	✓	✓	✓	De ontwikkeling loopt, eind oktober worden naar verwachting de eerste dashboards uitgeleverd.
		Goed werkgeverschap				
Goed werkgeverschap betekent voor ons dat wij een organisatie zijn waar mensen graag bij willen werken. Een organisatie die oog heeft voor medewerkers en die de medewerkers optimaal faciliteert bij het uitvoeren van hun taken.	2019	Sturen op kwaliteit in plaats van op kwantiteit	✓	✓	✓	Wij werven en selecteren op de kwaliteiten van personeel en dienstverleners passend bij onze schaalgrootte (VIPS en OPEN houding). Voor nieuw personeel is de introductie -app gelanceerd en worden er introductiebijeenkomsten gehouden, waar ook de ambtseed wordt afgelegd. Het integriteitsbeleid is geïmplementeerd. De definitie van de kernwaarden zijn uitgewerkt. In de trainingen van de Summer School (BUCH academie) is gestart met workshops waar de kernwaarden in meegenomen worden.
	2019	Pilots zelforganiserende teams.	⚠	✓	✓	De pilot zelforganisatie HR is afgerond en de evaluatie heeft plaatsgevonden en is met de directie en het domeinmanagement Bedrijfsvoering besproken. De uitkomst is dat er veel is bereikt waar men trots op is, maar er toch behoefte bestaat bij het team HR aan een coachende en faciliterende teammanager.
	2019	Stimuleren (persoonlijk) leiderschap.	✓	✓	✓	In 2019 wordt een leiderschapontwikkeltraject uitgevoerd voor alle leidinggevers. Hierin is opgenomen de visie op leiderschap in de BUCH en de wijze waarop dit in de praktijk gestalte krijgt. Onderdeel hiervan is persoonlijk leiderschap en resultaatgericht sturen. De slotbijeenkomst van het leiderschapontwikkeltraject is op 16 december 2019. Medewerkers zijn inmiddels allemaal getraind in het Resultaat Gericht Werken (RGW). Voor nieuwe medewerkers wordt de training diverse malen per jaar aangeboden. In de tweede helft van 2019 worden teammanagers begeleid in het opstellen van (domein- en) teamplannen, die dan als basis zullen dienen voor het maken van RGW afspraken met medewerkers.
	2019	Medewerkersonderzoek	⚠	✓	✓	Via de methodiek van Great Place to work is eind 2018 een medewerkersonderzoek uitgevoerd. Er is een Culture Audit gedaan die weergeeft hoe dat aansluit op het werkgeversbeleid. Met de uitkomsten zijn alle teams aan de slag om binnen het eigen team de gevonden aandachtspunten aan te pakken en worden organisatie breed acties ondernomen. Eind oktober vindt opnieuw een medewerkersonderzoek plaats en wordt een tweede Culture Audit uitgevoerd, om te meten of de genomen acties effect hebben. de terugkoppeling aan het management van de resultaten op organisatieniveau van de 1- meting staat gepland voor half december 2019.
	2019	Veilige Publieke Taak	✓	✓	✓	Ook in 2019 wordt er periodiek aandacht besteed aan omgaan met sociale media en ongewenst gedrag. Van 7 oktober tot en met 10 oktober 2019 wordt de week van de veiligheid georganiseerd. Verder is er aandacht voor de uitvoering van de RI&E en de implementatie preventieteam.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering / stand van zaken
Op 1 januari 2021 treedt de Omgevingswet in werking. Met het programma Omgevingswet wordt de werkorganisatie BUCH voorbereid op de invoering van deze wet. De ambitie voor de invoering van de Omgevingswet is: "Samen met de inwoners, ondernemers en bezoekers geven we invulling aan een fijne leef-, woon- en werkomgeving. We denken meer vanuit het initiatief en minder vanuit beleid en regelgeving. Dit doen we door de inwoners, de ondernemers en de maatschappelijke opgaven centraal te stellen. Uit deze keuze volgt dat we uitnodigend en faciliterend zijn. Daarbij denken wij mee vanuit de 'ja, tenzij' houding en sluiten aan op wat de samenleving van ons vraagt." De vier uitgangspunten van de visie op de Omgevingswet vormen de basis voor al ons handelen en al het beleid dat wij hierop de komende jaren gaan ontwikkelen. 1. Inwoners, ondernemers en maatschappelijke opgaven staan centraal 2. Ruimte aan initiatieven 3. Vroegtijdige samenwerking 4. Integraal werken en maatwerk Gekozen is voor een implementatie waarbij we eerst de basis op orde brengen en inzetten op lokale aspecten. Met pilots en experimenten ondervinden we hoe het werken met de Omgevingswet kan bijdragen aan de aanpak van lokale bestaande opgaven. Vervolgens is er ruimte voor doorontwikkeling.		Invoering Omgevingswet				
	2019	We stellen een programmaplan op. Basis hiervoor is het Ambitiedocument Omgevingswet. Het programmaplan geeft richting aan het implementatietraject en is daarmee essentieel voor een tijdige	✓	✓	✓	Het Ambitiedocument Omgevingswet is begin 2019 vastgesteld door de vier gemeenteraden. Dit document is vertaald naar een programmaplan, hetgeen gericht is op de uitvoering van het programma binnen de kaders zoals door de raden is vastgesteld.
	2019	Project- en risicobeheersing (continu)	✓	✓	✓	We hebben de monitoring van het programma ingericht, waarbij de voortgang en risico's worden beheerst en afwijkingen gerapporteerd.
	2019-2020	Inzicht in gevolgen voor de bedrijfsvoering	✓	✓	✓	We treffen voorbereidingen om inzicht te krijgen in de gevolgen voor het personeelsbestand en de structurele financiële effecten.
	2019-2021	Training en scholing personeel	✓	✓	✓	Om ervoor te zorgen dat medewerkers toegerust zijn om volgens de Omgevingswet te handelen, wordt een leertraject voorbereid. Het leertraject start in 2020.
	2019-2020	Aanpassen van processen, producten en diensten aan de eisen van de Omgevingswet	✓	✓	✓	De aan te passen processen, producten en diensten worden in beeld gebracht. Hieruit volgt inzicht in de acties en planning voor de periode tot aan de inwerkingtreding van de Omgevingswet. We doen ervaring op met een Omgevingswet-proof vooroverleg over ruimtelijke initiatieven. Daarbij worden initiatieven vroegtijdig en integraal besproken met de initiatiefnemer en alle betrokkenen.
	2019-2020	Ketensamenwerking wordt voor elk niveau passend vormgeven.	✓	✓	✓	Met de ketenpartners, zoals de Regionale uitvoeringsdienst, Veiligheidsregio, GGD, waterschap, omliggende gemeenten en provincie, wordt verkend wat de Omgevingswet betekent voor de taken en de werkwijze.
	2019-2020	Aansluiten op de basisvoorzieningen van het Digitale Systeem Omgevingswet, aanpassen van zaaksystemen en gemeentelijke administraties en digitaliseren van informatie.	✓	✓	✓	De huidige en toekomstige situatie is in beeld gebracht en de verschillen moeten nog geanalyseerd worden. Hieruit volgt inzicht in de acties en planning voor de periode tot aan de inwerkingtreding van de Omgevingswet.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering / stand van zaken
Duurzame bedrijfsvoering						
Een duurzaam houdbare bedrijfsvoering wordt aangepakt via een gefaseerde aanpak met de volgende deelprogramma's. Het bepalen van ambities voor gemeentelijke gebouwen en complexen, het wagenpark, interne afvalverwerking en duurzaam inkopen. Het verduurzamen van de interne mobiliteit (dienstreizen, woonwerkverkeer en gebruik gemeentelijke voertuigen) en het bewust maken van de organisatie van het belang van duurzaam zijn.	2019	Specificeren van de deelprogramma's. Het is een continue proces van opbouwen en uitbreiden van de deelprogramma's. Verder gaan met betrekken juiste collega's en verzamelen van informatie. Ook moet er een verband worden gelegd met het programma Klimaat.	✓	✓	✓	In 2019 staat de gehele programmaorganisatie en is er commitment bij alle betrokkenen. Zijn de resultaten omschreven en in planning gezet. De eerste concrete stappen worden gezet in de vorm van overzichten en onderhoudsprogramma's die kunnen worden geanalyseerd om vervolgens een ambitie te bepalen.
	2019	Eerste stappen in het verduurzamen van de gemeentelijke gebouwen zetten door het plaatsen van zonnepanelen op de daken en het verduurzamen van het wagenpark.	✓	✓	⚠	Scans naar verplichte maatregelen die binnen 5 jaar zijn terugverdienen zijn gedaan en worden verwerkt in een meerjarenonderhoudsplan voor de circa 170 gebouwen. In de kadernota's bij de gemeenten zijn budgetten aangevraagd voor zonnepanelen maar die zijn (nog) niet toegekend onder andere door andere prioritering. Het areaal elektrische auto's breidt gestaag uit.
Regionaal sterk en betrouwbaar						
In 2021 staan we (de werkorganisatie BUCH) sterk in de regio en zijn we een professionele en betrouwbare partner	2019	Vertalen prestatiedoelstelling naar meerjarenaanpak met gerichte doelstellingen per jaar.	✓	⚠	✓	Geen afwijkingen te melden ten opzichte van de eerste voortgangsrapportage. Strategie 2019-2021 is op hoofdlijnen uitgewerkt. Focus in 2019 ligt op het ophalen van verwachtingen en urgenties ten behoeve van nadere detaillering.
	2019	Bouwen aan bewustzijn, instrumenten en verbinding.	✓	⚠	✓	Geen afwijkingen te melden ten opzichte van de eerste voortgangsrapportage. Activiteiten zijn vooral gericht op het orde brengen van de basis. Tijd die betrokkenen beschikbaar hebben is beperkt, dus de insteek blijft doen wat haalbaar is.

Overige Ontwikkelingen

Onderzoek naar ambtelijke topstructuur

In 2018 is het (extern) onderzoek uitgevoerd met de vraag of de gekozen structuur en besturing uit het bedrijfsplan 2015 in de huidige context, nog steeds een juiste keuze is.

Begin 2019 heeft het BUCH bestuur met de directie over het advies gesproken. Het bestuur heeft besloten om akkoord te gaan met het binnen de bestaande begroting instellen van een algemeen directeur in plaats van een directieraad en de gemeenschappelijke regeling (GR) daarop te wijzigen. De gemeentesecretarissen krijgen in een raad van secretarissen namens de colleges vooral de rol van opdrachtgever. Het bestuur heeft het voorstel tot wijziging van de GR aangeboden aan de colleges. Ook zijn de rol en bevoegdheden nader uitgewerkt en vastgelegd in het Reglement Raad van Secretarissen en het Directiestatuut.

Met een ronde van selectiegesprekken is de wervingsprocedure

voor de functie van algemeen directeur gestart. Deze gesprekken hebben echter op het moment van opstellen van deze tekst nog geen benoembare kandidaat opgeleverd. De wervingsprocedure wordt vervolgd.

Opheffen bestuursstaf

Twee functiegroepen die tot nu toe nog onderdeel uit maakten van de Bestuursstaf in afbouw zijn die van de Strategisch adviseurs en de Bestuursadviseurs.

Deze groepen worden, naar verwachting, vóór 1 januari 2020 opgenomen binnen het domein Bedrijfsvoering, conform het eerdere voorgenomen besluit van MT en directie van de BUCH werkorganisatie.

Dienstverleningsovereenkomsten (DVO)

Ten tijde van de besluitvorming over het verbeterplan is vanuit de zienswijze meegegeven dat de raden graag een zakelijker relatie

zien tussen de GR Werkorganisatie De BUCH en de gemeenten. Zakelijker als in duidelijker wat de raden krijgen voor het geld dat zij beschikbaar stellen. In december 2018 is het bestuur geïnformeerd over de mogelijkheden ten aanzien van het aanpassen van de DVO en is bestuur akkoord gegaan met het voorgesteld besluit om het huidige model DVO te verrijken met genormeerde kwaliteitsaspecten voor wat betreft de dienstverlening van de werkorganisatie BUCH aan de deelnemende gemeenten.

In het 4^e kwartaal 2019 wordt een nieuw model DVO aan het bestuur aangeboden dat gebruikt kan worden in de afstemming met de gemeenten. Naar aanleiding van het afstemmingsoverleg wordt bij het DVO vastgelegd welke taken basis zijn en wat maatwerktaken zijn. Het DVO dat aan het bestuur wordt aangeboden heeft een looptijd van 2 jaar.

Overdracht belastingen aan Cocencus

In verband met overgang van de uitvoerende belastingtaken van de gemeenten Uitgeest, Heiloo en Castricum naar Cocensus per 1 januari 2020 (Bergen is in 2014 al aangesloten) is gestart met de overdracht van de taken en de conversie van de data naar Cocensus. De kennismakingsgesprekken tussen Cocensus en het huidige personeel zijn gevoerd en de plaatsingsgesprekken zijn gepland voor oktober. Het sociaal plan is in ontwikkeling. De overgang verloopt volgens planning.

Harmoniseren werkprocessen

In april 2019 is gestart met de eerste serie proces beschrijvingen. 6 procesbeschrijvingen zijn gereed en worden verwerkt in het systeem Blue Dolphin. In het 4^e kwartaal staan er 8 processen op de planning, waaronder de processen van het Sociaal Domein. Uiterlijk 2020 zijn de 30 processen beschreven en vastgelegd in de daarvoor bestemde applicatie. De maatregelen van Interne Controle worden beschreven. Ieder proces kent een proceseigenaar die ervoor zorgt dat het betreffende proces periodiek wordt herijkt.

E-factureren

Het in sinds april 2019 mogelijk e-facturen te verwerken. Momenteel wordt 5% van alle facturen als e-factuur verwerkt. De update waarmee de technische problemen rondom e-facturen worden opgelost staat klaar om in productie opgenomen te worden. Na de update worden alle leveranciers benaderd met het verzoek in het vervolg alleen nog e-facturen te sturen. In de tussenliggende periode zijn de grote leveranciers benaderd (die voor 50% van de facturen zorgen) met het verzoek over te gaan. Hier wordt positief op gereageerd.

Betaaldiscipline

Het huidige streven is om 90% van de facturen binnen de wettelijke betaaltermijn van 30 dagen te betalen.

Uit onderstaand overzicht blijkt dat we dit in 81% van de gevallen halen en dat de gemiddelde betaaltermijn 24 dagen is.

Tijdigheid betalen facturen		
	gem. aantal dagen	% op tijd betaald < 30 dagen
Bergen	27	78%
Uitgeest	26	79%
Castricum	25	79%
Heiloo	26	80%
BUCH	19	86%
Totaal	24	81%
% probleem facturen**		16%
Totaal exclusief probleemfacturen		97%

** Van de 19% die niet binnen 30 dagen wordt betaald bestaat 16% uit zogenaamde probleemfacturen. "Een probleemfactuur is een factuur die niet volgens de juiste wijze is aangeleverd door de leverancier (verkeerde factuurgegevens zoals tenaamstelling,

onjuist adres of verkeerde format) of waar bij er onenigheid is over de inhoud van de factuur (goederen en diensten zijn niet juist of volledig geleverd.” De organisatie kan niet veel doen aan het ontstaan van probleemfacturen. Hierdoor kan gesteld worden dat in feite 97% van de facturen tijdig wordt afgehandeld.

Generatiepact

Het bestuur van de werkorganisatie BUCH heeft het generatiepact per 1-1-2019 vastgesteld in eerste instantie voor 2 jaar. Deze regeling geldt voor medewerkers vanaf de leeftijd van 60 jaar, die ten minste vijf jaar bij de gemeenten / BUCH in dienst zijn en minimaal 18 uur blijven werken. Zij kunnen minder gaan werken waarbij zij naar rato met een pluscomponent loon doorbetaald krijgen en 100% pensioen opbouwen. Het generatiepact is bedoeld om ruimte te maken voor duurzame instroom van jongeren (tot 35 jaar) om de leeftijdsopbouw binnen de organisatie meer in balans te brengen en kennisoverdracht te accommoderen. Daarnaast wordt de oudere medewerker gefaciliteerd naar het gezond bereiken van de AOW/pensioenleeftijd.

Intussen maken 18 medewerkers gebruik van deze regeling. In totaal hebben nu 35 medewerkers, dat is 28% van de doelgroep, een aanvraag ingediend met verschillende ingangsdata. Eind 2019 evalueren we of en hoe we de doelen halen.

Evaluatie dienstverleningsmodel Sociaal Domein

In het tweede kwartaal hebben de gemeenteraden een besluit genomen over de evaluatie dienstverleningsmodel en uitbreiding van de formatie van de sociale teams. Dit betekent dat de werkorganisatie gestart is met de werving van nieuwe medewerkers. De eerste medewerkers starten 1 oktober. 1 gemeente heeft hierbij een voorbehoud gemaakt voor de uitbreiding van de formatie voor een periode van 3 jaar. De consequenties van dit besluit worden nog verder uitgewerkt en aan de betreffende gemeente voorgelegd.

Duurzaamheid

Om tot ambities te komen over het verduurzamen van gemeentelijke gebouwen en complexen, het wagenpark en de interne afvalinzameling en -scheiding moeten er eerst een aantal vragen worden behandeld. “Hoe duurzaam zijn we al aan het werken?, Hoe zijn wij nu georganiseerd op deze onderwerpen?, Welke informatie hebben we nodig om een waardige ambitie te kunnen bepalen?, Wat is de ambitie van de Werkorganisatie BUCH en zijn de politieke ambities van de vier gemeenten?” Daar wordt nu aan gewerkt

Maatschappelijk Verantwoord Inkopen is in ontwikkeling in de Werkorganisatie BUCH. Ons team Inkoop is in samenwerking met Stichting Rijk uitwerking aan het geven aan het convenant dat de vier gemeenten hebben ondertekend. Belangrijk is om de factor duurzaamheid ten behoeve van het inkoopproces en de gestelde eisen in de aanbestedingen nauwkeurig te gaan bepalen. Daarbij is een zeer belangrijk aspect dat de medewerkers van de Werkorganisatie zich bewust worden van de nieuwe aanpak. In dit programma gaan we bepalen wat de ambitie wordt voor de werkorganisatie. De belangrijkste vraag die daarbij beantwoord moet worden is: “Wat gaat de Werkorganisatie BUCH verstaan onder klimaatneutraal en circulair inkopen?”

Om te kunnen verduurzamen is het belangrijk te weten wat dat concreet kan inhouden. Het delen van ervaringen, onderzoeksgegevens en behaalde resultaten creëert een bepaalde bewustwording. Doel is om op verschillende manieren te vertellen en laten zien wat er in de Werkorganisatie BUCH allemaal gebeurt op het gebied van duurzaamheid. Op deze manier wordt er een gewerkt aan het creëren van een cultuur waarin duurzaamheid de standaard wordt.

5. Voortgang op de financiën

Aansluiting tussen 1e en 2e voortgangsrapportage 2019				
Lasten	2019	2020	2021	2022
Stand na 1e voortgangsrapportage 2019	71.783	70.007	70.776	72.082
Mutatie lasten 2e Voortgangsrapportage BUCH	519	962	1.721	1.899
Totale lasten na 2e Voortgangsrapportage	72.302	70.969	72.497	73.981

Baten	2019	2020	2021	2022
Stand na 1e voortgangsrapportage 2019	71.783	70.007	70.776	72.082
Mutatie baten 2e Voortgangsrapportage	386	962	1.721	1.899
Totale inkomsten BUCH na 2e Voortgangsrapportage	72.169	70.969	72.497	73.981
Saldo Baten en Lasten	-133	0	0	0

Inkomsten uitgesplitst in soorten inkomsten	2019	2020	2021	2022
Totaal inkomsten derden (anders dan vanuit gemeenten)	451	230	207	210
Totaal inkomsten voor de plustaken vanuit de gemeenten	555	421	430	438
Totaal reguliere inkomsten vanuit de gemeenten via verdeelsleutel	71.163	70.318	71.860	73.333
Totale inkomsten	72.169	70.969	72.497	73.981

Onderstaande de nieuwe reguliere bijdrage per gemeente na verwerking van de tweede voortgangsrapportage.

Totaal reguliere inkomsten vanuit de gemeenten via verdeelsleutel	2019	2020	2021	2022
Bergen	23.000	22.734	23.225	23.701
Uitgeest	8.433	8.333	8.515	8.690
Castricum	24.430	24.140	24.677	25.182
Heiloo	15.300	15.111	15.443	15.759
Totaal	71.163	70.318	71.860	73.332

Totaal baten en lasten na 2^e firap 2019

Wat gaat dit kosten Lasten x € 1.000		2019 Lasten Begroot	2020 Lasten Begroot	2021 Lasten Begroot	2022 Lasten Begroot
1	Personeel, inhuur en overheadkosten kosten	63.217	61.812	62.996	64.376
2	Informatie & Automatisering (exclusief salariskosten en inhuur)	5.489	4.927	5.153	5.402
3	Facilitaire kosten (exclusief salariskosten & inhuur)	986	1.080	1.181	1.228
4	Materieel	1.966	2.072	2.340	2.382
5	Overige kosten	645	1.078	827	594
Totaal lasten programma bedrijfsvoering		72.302	70.969	72.497	73.982

Wat gaat dit kosten Baten x € 1.000		2019 Baten Begroot	2020 Baten Begroot	2021 Baten Begroot	2022 Baten Begroot
6	Bijdrage gemeenten (excl. maatwerktaken)	71.163	70.318	71.860	73.333
7	*Maatwerktaken gemeenten	555	421	430	438
8	Inkomsten detachering en uitgeleend personeel	174	162	157	160
9	Opbrengsten facilitair	30	30	30	30
10	Opbrengsten materieel	7	20	20	20
11	Overige opbrengsten (incl WAZO)	240	18	-	-
Totaal baten programma bedrijfsvoering		72.169	70.969	72.497	73.982
Totaal baten min lasten		-133	0	0	0

Na verrekening van alle mutaties blijft er op dit moment in 2019 een nadelig saldo van € 133.000,-.

De huidige verwachting is dat het nadeel over 2019 wegvalt tegen incidentele voordelen in de jaarrekening 2019.

Voor 2020 zijn de autonome kosten voor de cao ontwikkeling, uitvoering wet Donorregistratie en evaluatie Dienstverleningsmodel al opgenomen in de gemeentelijke begrotingen. De overige autonome stijgingen voor 2020 zijn budget neutraal verwerkt doordat de extra kosten worden opgevangen door inzet van interne dekking en de te verwachte verlaging van kosten uit het project rationalisatie ICT.

Onderstaand de verdeelsleutel voor de reguliere BUCH bijdrage. Deze is ongewijzigd ten opzichte van de eerste rapportage.

Verdeelsleutel BUCH reguliere bijdrage gemeenten	2019	2020	2021
Bergen	32,32%	32,33%	32,32%
Uitgeest	11,85%	11,85%	11,85%
Castricum	34,33%	34,33%	34,34%
Heiloo	21,50%	21,49%	21,49%
Totaal	100,00%	100,00%	100,00%

Onderstaande het overzicht van de plustaken die door de werkorganisatie BUCH worden uitgevoerd op separaat verzoek van de gemeenten.

Totaal plustaken door BUCH uitgevoerd voor de gemeenten		2019	2020	2021	2022
Castricum	Extra capaciteit handhaving	205	211	215	220
Castricum	Verlenging openingstijden publiekszaken	77	0	0	0
Castricum	Uitvoeren erfgoedbeleid	34	0	0	0
Heiloo	Kennis erfgoed waarborgen	35	0	0	0
Uitgeest	Extra capaciteit handhaving	104	107	109	111
Uitgeest	Projectleider centrum plan	100	103	105	107
Totaal		555	421	430	438

Mutaties te verwerken in deze voortgangsrapportage

1		korte omschrijving	2019	2020	2021	2022	I/S
=1.000							
aut	1	Gevolgen cao, actualisatie loonsom	56 N	120 N	867 N	1.033 N	s
aut	2	Extra uitvoeringskosten donorregistratie	0	18 N	35 N	35 N	s
aut	3	Evaluatie dienstverlening	297 N	785 N	798 N	811 N	s
aut	4	Wazo gelden juni-5 augustus 2019	0	0	0	0	i
aut	5	Projectleider Vennewatersweg Heiloo	0	0	0	0	i
aut	6	Inruil voertuigen wagenpark	7 V	20 V	20 V	20 V	s
aut	7	Verzekering wagenpark	36 N	36 N	36 N	36 N	s
aut	8	WW BUCH personeel	140 N	0	0	0	i
aut	9	Ict investeringen	0	94 N	94 N	94 N	s
aut	10	Extra kosten Project rationalisatie	500 N	500 N	0	0	i
aut	11	Autonome kostenstijging onderhoud ICT	0	500 N	550 N	605 N	s
aut	12	Opbrengst project rationalisatie ICT	0	500 V	550 V	605 V	s
aut	13	Mutatie kapitaalslasten	6 V	478 V	6 N	3 N	s
aut	14	Interne dekking voor autonome extra kosten BUCH	585 V	133 V	116 V	113 V	s
		Subtotaal	430 N	924 N	1.701 N	1.879 N	o
aut	15	Extra inkomsten uit bijdrage vanuit de gemeenten	297 V	924 V	1.701 V	1.879 V	o
		Totaal Saldo	133 N	0	0	0	

1 Gevolgen cao, actualisatie loonsom 2019-2023

Dit betreft de doorrekening van de nieuwe cao gemeenten voor 2019 en verder. De gevolgen van de nieuwe cao zijn vanaf 2020 al door gemeenten op genomen in hun begroting 2020-2023 en verder en daardoor vanaf 2020 budgetneutraal voor de gemeenten. De aanpassing loonsom is exclusief een eventuele aanpassing van de pensioenpremie door het ABP. Als werkgever zijn we verantwoordelijk voor 0,7% van een eventuele premie aanpassing.

2 Extra uitvoeringskosten donorregistratie

De gemeenten hebben in de septembercirculaire structureel extra budget gekregen voor de extra uitvoeringskosten in verband met de nieuwe donorregistratie. Dit budget wordt overgedragen aan de BUCH aangezien de uitvoering door de BUCH gebeurt. Aangezien de overdracht van deze bedragen bij de gemeenten al in de septembercirculaire 2019 is verwerkt, is deze mutatie voor gemeenten budgetneutraal.

3 Evaluatie dienstverlening

De extra kosten naar aanleiding van de besluiten over de evaluatie dienstverlening moesten nog worden verwerkt in de begroting BUCH. Deze kosten zijn al verwerkt in de gemeentelijke begrotingen en daardoor voor de gemeenten budgetneutraal.

4 Wazo gelden juni - 5 augustus 2019

Betreft € 27.100,- vergoeding (inkomst) wegens zwangerschap die weer wordt ingezet als dekking (uitgaaf) voor inhuur ziektegelden. Vandaar budgetneutraal voor het begrotingssaldo.

5 Projectleider Vennewatersweg Heiloo

Er is rekening gehouden met de inhuur van een externe projectleider (uitgaaf) in 2019 ad € 54.900,- en 2020 ad € 18.300,-. Er wordt nu een interne projectleider ingezet en de kosten worden doorbelast (inkomst) aan het project Vennewatersweg. Vandaar budgetneutraal voor het begrotingssaldo.

6 Inruil voertuigen wagenpark

De opbrengsten voor de inruil van voertuigen uit wagenpark zijn nog niet begroot. De verwachting is dat er jaarlijks circa € 20.000,- (V) aan opbrengsten worden gerealiseerd door de verkoop van voertuigen die vervangen worden.

7 Verzekering wagenpark

Na de overdracht van het wagenpark is na inventarisatie gebleken dat er extra verzekering noodzakelijk is.

8 WW BUCH personeel

De BUCH organisatie is eigen risico drager voor de WW uitkeringen, op dit moment wordt er € 20.000,- per maand betaald aan WW. Voor 2019 is in totaal € 140.000,- nodig. E wordt onderzocht of het noodzakelijk is om hier in de toekomst een structureel budget voor op te nemen.

9 ICT investeringen

In verband met de bedrijfsvoering was het noodzakelijk om de volgende drie investeringen dit jaar toe te voegen aan het investeringsschema.

IO-5 Burgerzakensysteem, IO-6 Klantgeleidingssysteem en personeelsplanning, SL-03 Leerplichtsysteem.

10 Extra kosten Project rationalisatie

De inhuurkosten voor het project rationalisatie lopen vooruit op het resultaat.

Deze inhuurkosten worden conform het plan van aanpak voor 2019 en 2020 verwacht. Wel zijn de inspanningen erop gericht om de inhuur zo veel mogelijk te beperken en af te bouwen.

11 Autonome kostenstijging onderhoud ICT

De kosten voor ICT onderhoud bedraagt jaarlijks 10% (Bron M&I benchmark). Deze autonome kostenstijging is nimmer verwerkt in de begroting van I&A. Deze kosten hebben we dit jaar en afgelopen jaren kunnen opvangen binnen de huidige exploitatie en extra gelden en die door de raden ter beschikking zijn gesteld. Vanaf 2020 hebben we niet meer de beschikking over deze extra gelden.

12 Opbrengst project rationalisatie ICT

De beoogde structurele verlichting vanwege het project rationalisatie wordt vanaf 2020 verwacht. Dit betreft een realistische maar voorzichtige benadering omdat het risico dat onderliggende contracten niet tijdig kunnen worden opgezegd groot is. Vooralsnog laten we de opbrengsten uit project rationalisatie gelijk oplopen met de extra autonome stijging van de onderhoudskosten. Bij de komende P&C producten wordt iedere keer bekeken of het inderdaad effect van het project rationalisatie kan worden bijgesteld.

Dit is een structurele teruggave aan de gemeenten die weg valt tegen de autonome structurele extra onderhoudskosten ICT.

13 Mutatie kapitaalslasten

Betreft de mutatie van de kapitaalslasten in verband met de mutaties in het investeringsschema. Door latere realisatie (ICT) en lange levertijden (wagenpark) zijn veel investeringen pas in 2020 gereed. Hierdoor schuift de afschrijving 1 jaar op en ontstaat het incidentele voordeel in 2020.

Dit is een incidentele teruggave aan cq verlaging van de bijdrage aan de gemeenten die nu weg valt tegen de extra autonome kosten.

14 Interne dekking voor autonome extra kosten BUCH

Dit is een incidentele en structurele teruggave aan, cq verlaging van de bijdrage aan de gemeenten die nu weg valt tegen de extra autonome kosten.

15 Extra inkomsten uit bijdrage vanuit de gemeenten

Zie mutaties 1, 2, en 3 exclusief bedrag 2019 uit mutatie 1. De gemeenten hebben deze bedragen al eerder opgenomen in hun begrotingen. Cao in kadernota 2019, cq Begroting 2020-2023, extra uitvoeringskosten Donorregistratie in de Septembercirculaire 2019 en Evaluatie sociaal domein eerder in 2019.

Bijlage 1 Verbeterplan Samen naar Beter 6 juni 18

Stand van zaken

Inwoners & Ondernemers

De uitvoering van het verbeterplan binnen het domein I&O is grotendeels conform de planning.

Het wegwerken van de achterstanden bij het archief ligt echter iets achter op de planning. Door ziekte van medewerkers was en is hiervoor niet voldoende capaciteit beschikbaar. Gevolg is dat de gemeenten daarmee niet helemaal aan de archiefwet voldoen. Dit komt naar voren in de beoordeling van de archiefinspectie.

In de komende maanden wordt de reguliere bezetting aan de balie en receptie iets verminderd om een overschrijding van de budgetten vanuit het verbeterplan te voorkomen.

Samenleven

Behoudens de werving voor de sociale teams en de implementatie van de suite participatie (administratief systeem in het sociaal domein) loopt de uitvoering zowel inhoudelijk als financieel binnen de planning. Wat betreft de werving van de sociale teams starten de eerste medewerkers op 1 oktober 2019.

Gemeente Heiloo heeft een voorbehoud gemaakt voor de uitbreiding van de formatie voor een periode van 3 jaar. De consequenties van dit besluit worden nog verder uitgewerkt en aan gemeente Heiloo voorgelegd.

De implementatie van de suite participatie is niet zonder problemen verlopen en dat betekent dat de extra inzet in de backoffice nog niet kan worden afgerond en nog een doorloop kent in 2020 met financiële gevolgen.

Beheer Openbare Ruimte, Bedrijfsvoering en Ruimtelijke Ontwikkeling

In deze domeinen loopt de uitvoering zowel inhoudelijk als financieel binnen de planning.

Informatisering & Automatisering

Voor wat betreft I&A verwijzen wij u naar de tekst onder paragraaf 2 De ICT waar we mee werken.