



Kadernota 2023

Algemene beleidsmatige en financiële kaders

Inhoudsopgave

1. Algemene kaders	3
2. Financiële kaders	11

1. Algemene kaders

Welke ontwikkelingen zien we?

Maatschappelijke economische en technologische ontwikkelingen

De afgelopen jaren zien we allerlei maatschappelijke, economische en technologische ontwikkelingen die SC MER en de MER gemeenten raken. Deze maatschappelijke ontwikkelingen vragen een andere rol van SC MER en de gemeenten. Zowel in het Sociaal Domein als in de Omgevingsdienst zijn deze veranderingen direct merkbaar. Denk bijvoorbeeld aan de nieuwe Omgevingswet, en hetgeen daarmee beoogd wordt, en de doorontwikkeling van de Participatiewet. Ook voor onze bedrijfsvoerings-teams gaat dit het een en ander betekenen. Er zal meer worden verwacht in het kader van ondersteuning om in te kunnen spelen op veranderende rol van de lokale overheid. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan het mogelijk maken van data gedreven werken.

In het afgelopen jaar is ook gebleken dat van de overheid in het algemeen meer en meer de menselijke maat wordt verwacht. Met andere woorden: hoe kijken we voorbij systemen, processen en procedures en proberen we de menselijke maat weer terug te krijgen in onze dienstverlening aan de burgers. Vanuit SC MER zien we dat direct terug in het Sociaal Domein en de Omgevingsdienst.

Op het gebied van informatie technologie doen de ontwikkelingen zich in een voortschrijdend hoog tempo voor. De ene ontwikkeling volgt de andere op. Ontwikkelingen die ons leven in steeds sterkere mate beïnvloeden. Denk bijvoorbeeld alleen maar aan alle ontwikkelingen op social media, het Internet of Things, robotisering van software enzovoort. Veelal wordt daarom nu ook niet meer gesproken over een tijdperk van verandering maar van een verandering van tijdperk. Deze ontwikkelingen maken ons leven gemakkelijker, maar het brengt eveneens ook bepaalde negatieve aspecten met zich mee. Denk bijvoorbeeld aan alle vraagstukken op het gebied van privacy en gegevensbescherming.

Ontwikkelingen op het gebied van dienstverlening

De ambities op het gebied van dienstverlening zijn groot binnen SC MER en de drie gemeenten. Op allerlei manieren wordt gewerkt aan verbetering van de dienstverlening naar onze burgers en bedrijven. Voorbeelden daarvan zijn verbetering telefonische bereikbaarheid en de doorontwikkeling digitale toegankelijkheid. Met verdere digitalisering willen we de dienstverlening voor onze klanten én de efficiency en kwaliteit van onze processen verder verbeteren. Bijvoorbeeld het portaal voor Sociaal Domein betekent voor de klant meer en gemakkelijker inzicht in zijn dossier en de status van zijn aanvragen, alsook het tijd en plaats onafhankelijk kunnen indienen van aanvragen voor (bijzondere) bijstand en andere regelingen. Maar ook alle ontwikkelingen in het kader van de Omgevingswet zijn primair gericht op betere dienstverlening aan onze klanten.

Dit continu verbeterproces vergt aandacht. Van belang is dat er voldoende capaciteit beschikbaar komt voor deze ontwikkelingen.

Als laatste willen we hier nog alle ontwikkelingen omtrent Covid noemen. Als één ding ons het laatste anderhalf wel geleerd heeft is, dat Covid ons nog steeds in onze greep heeft en de wijze waarop we met elkaar leven en werken voorgoed heeft veranderd. En we weten nog niet hoe we hiermee in de toekomst moeten omgaan.

Kortom, de komende jaren krijgen we steeds meer met deze ontwikkelingen te maken. Het kan zijn dat werkzaamheden gaan verdwijnen en dat nieuwe taken erbij gaan komen. Eén ding is wel zeker, de investeringen in informatietechnologie zullen blijven toenemen. In de P&C cyclus van SC MER zal hier aandacht voor zijn op het moment dat de financiële gevolgen helder kunnen worden gemaakt.

Wat willen we bereiken?

Focus op kwaliteit en klantgerichtheid

Van onze 4 ambities (1) kwaliteit, (2) klantgerichtheid (3) kosten-efficiëntie, (4) kwetsbaarheidsvermindering gaat ook in 2023 de focus naar ontwikkeling van kwaliteit & klantgerichtheid. Dit gaat hand in hand: betere kwaliteit moet leiden tot betere dienstverlening en meer klantgerichtheid.

- Ontzorgen door een goede betrouwbare partner te zijn.
- Verantwoordelijkheid nemen en toegevoegde waarde leveren op onze vakgebieden.
- Onafhankelijke advisering vanuit de uitvoering over het Sociaal Domein en Omgevingsdienst beleid.
- Onafhankelijke adviseren en initiëren van ontwikkelingen op bedrijfsvoerings-gebied vanuit een gezamenlijk strategisch kader op basis van ambities, behoeften en prioritering.
- Continu verbetering van de dienstverleningsprocessen.

Wat gaan we daarvoor doen in 2023?

Sturen op de binnenkant om het buiten beter te doen

- We kennen onze 'klanten', we kennen de gemeentelijke ambities en onze klanten kennen ons. Hiervoor meten we onze interne en externe klanttevredenheid.
- We pakken de regie op de gezamenlijkheid.
- We organiseren ambtelijke en bestuurlijke nabijheid.
- We investeren in de kwaliteit van advisering.
- Uitvoeringsprogramma's zijn de basis van ons handelen en rapporteren.
- Management- en stuurinformatie.
- We professionaliseren onze organisatie verder door harmonisatie van (interne) werkprocessen en bevordering van integraliteit.
- We ondersteunen de verbetering van de interne en externe dienstverleningsprocessen door digitalisering.
- We anticiperen op de arbeidsmarkt-ontwikkelingen.

Programma specifieke punten

Programma Omgevingsdienst

Omgevingswet – DSO (landelijke voorziening) en Squit2020/Rx.Mission

Naar verwachting treedt op 1 juli 2022 de Omgevingswet in werking. Deze wet richt zich op de fysieke leefomgeving. Dat is breder dan ruimtelijke ordening. Ook milieu, natuur, cultureel erfgoed, water, lucht, bodem en gezondheid behoren ertoe. Alle activiteiten die gevolgen hebben voor de fysieke leefomgeving vallen onder de wet. De Omgevingswet faciliteert ook sociaal-domein-doelen. Denk aan de relatie tussen fysieke leefomgeving en sociale cohesie, inclusieve samenleving, gezondheid, veiligheid. De reikwijdte van de nieuwe wet is groot en raakt veel beleidssectoren.

De invoering van de wet vraagt een andere manier van werken binnen SC MER én de deelnemende gemeenten. Er komt meer ruimte voor particuliere ideeën en er is meer ruimte voor lokale afweging. Gemeenten moeten een omgevingsvisie vaststellen en het nieuwe omgevingsplan is breder van scope dan de huidige bestemmingsplannen. In bepaalde gevallen moeten processen van vergunningverlening sneller worden afgerond, van 26 naar 8 weken.

Met de komst van de Omgevingswet gaan ook de drie landelijke voorzieningen (Activiteitenbesluit Internet Module (AIM), het Omgevingsloket Online (OLO) en Ruimtelijkeplannen.nl (RP.nl)) op in het nieuwe Omgevingsloket van het Digitaal Stelsel Omgevingswet Landelijke Voorziening (DSO-LV). Bevoegde gezagen en hun uitvoeringpartners moeten aansluiten op dit nieuwe DSO-LV. Het DSO-LV voorziet in twee hoofdfuncties: het ontsluiten van informatie over de fysieke leefomgeving en het kunnen indienen van verschillende typen aanvragen en meldingen bij het bevoegd gezag.

De Omgevingsdienst werkt in 2021 en 2022 samen met de drie gemeenten aan de implementatie van deze gigantische wetswijziging. Ook in 2023 en de jaren daarna zullen we nog uitdagingen van deze nieuwe wet voelen. Het VTH-landschap zal blijvend veranderen.

Bij deze ontwikkelingen is het noodzakelijk om met de vier organisaties samen op te trekken en hierbij naar procesharmonisatie toe te werken bij de inrichting van de nieuwe werkprocessen en software voor de Omgevingsdienst. Dit vindt plaats onder regie van de MER-brede projectgroep Omgevingswet en de deelprojecten Omgevingswet die binnen de Omgevingsdienst lopen.

Wetsvoorstel 'Kwaliteitsborging voor het bouwen'

Een flinke impact op de werkzaamheden van de Omgevingsdienst zal ontstaan door inwerkingtreding van de Wet Kwaliteitsborging voor het bouwen (WKB). Met de WKB wordt beoogd de kwaliteitsborging in de bouw te verbeteren. Dit wordt gerealiseerd door onder andere de verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid voor het voldoen aan bouwregelgeving in handen te leggen van private partijen.

Onderdelen van het wetsvoorstel zijn:

- Kleine bouwwerken en verbouwingen vrij van toets Bouwbesluit 2012.
- De gemeente controleert of een aannemer werkt met een goedgekeurde methode voor kwaliteitsbewaking.
- De toetsing aan het Bouwbesluit 2012 van nieuwbouw en verbouw bij de vergunningverlening door de gemeente vervalt.
- Private partijen ontwikkelen methodes voor kwaliteitsbewaking om te zorgen dat aannemers

zich houden aan de bouwtechnische eisen uit het Bouwbesluit 2012.

- Een onafhankelijke publieke toelatingsorganisatie oordeelt of een voorgestelde methode voor kwaliteitsbewaking voldoet aan de eisen.

De inwerkingtreding van deze wet is gekoppeld aan de inwerkingtreding van de Omgevingswet en dus voorzien voor 1 juli 2022. De Omgevingsdienst is aan de slag met de voorbereiding op deze nieuwe wetgeving. Daarbij wordt ook betrokken welke impact deze wet heeft op de benodigde capaciteit voor de uitvoering van de werkzaamheden bij de Omgevingswet, en welke impact op de legesinkomsten aan de orde is voor de drie gemeenten. De echte effecten zullen pas merkbaar zijn in de 2^e helft van 2022 en de formele doorvertaling daarvan zal in Uitvoeringsprogramma 2023 kunnen plaatsvinden.

Programma Sociaal Domein

Wet inburgering 2021

De nieuwe Wet inburgering 2021 treedt op 1 januari 2022 in werking. Het invoeringsjaar 2022 wordt mede gebruikt om scherper zicht te krijgen op de eventuele benodigde structurele middelen vanaf 2023.

Het doel van deze wet is dat alle inburgeringsplichtigen snel en volwaardig mee kunnen doen aan de Nederlandse samenleving, het liefst door middel van betaald werk. Gemeenten hebben in dit stelsel de regierol over de uitvoering. Het beleid rondom de wet blijft op nationaal niveau belegd.

Gemeenten krijgen nieuwe taken om de regiefunctie in het stelsel te kunnen vervullen, zoals het opstellen van een persoonlijk plan inburgering en participatie (PIP), het aanbieden van leerroutes en het monitoren van het inburgeringstraject. Bestaande taken krijgen een andere invulling. De voorbereiding van de invoering is regionaal belegd. SC MER is gevraagd de implementatie van de regiefunctie inclusief de daaronder vallende taken voor de MER-gemeenten vorm te geven. Dat geschiedt in nauwe samenspraak met de gemeenten.

Beschermd wonen en maatschappelijke opvang

In de regio Noord- en Midden-Limburg is besloten de Toegang voor Beschermd Wonen en Maatschappelijke Opvang lokaal of sublokaal (zoals bij de MER- gemeenten) te beleggen. Dit betekent extra werkzaamheden voor indicatieproces en regievoering, welke bij SC MER belegd worden. In het UP 2022 worden afspraken gemaakt worden over de uitvoering van deze taken en de daarvoor benodigde middelen. Ook voor deze nieuwe taken beschouwen wij 2022 als jaar om zicht te krijgen op eventueel structureel benodigde middelen voor de jaren vanaf 2023.

Doorontwikkeling Participatiewet

Sinds medio 2019 heeft er een bestuurlijk en ambtelijk traject plaatsgevonden om met de 5 gemeenten Roermond, Roerdalen, Maasgouw, Leudal en Echt-Susteren (regio Midden Limburg Oost) te komen tot een regionaal programma voor de uitvoering van het werkdeel van de Participatiewet, onder de werknaam Doorontwikkeling Participatiewet. In dit proces heeft de Stuurgroep Doorontwikkeling Participatiewet bestaande uit 5 portefeuillehouders Sociale zaken van de betrokken gemeenten, onderzoek gedaan naar de manier waarop deze aanpak vorm kan krijgen. De resultaten van dit traject zijn vastgelegd in de Business Case Bedrijfsvoering.

Vanaf het 2e kwartaal 2021 is het traject een nieuwe fase in gegaan waarin met de gemeenten Roermond, Maasgouw, Roerdalen en SC MER wordt toegewerkt naar het opstellen van een bedrijfsplan voor het oprichten van een regionale entiteit voor de uitvoering van het programma. Besluitvorming over dit voorstel heeft begin 2022 plaatsgevonden. Wij verwachten dat in 2022 op basis van de besluitvorming een duidelijker beeld gevormd kan worden over de implicaties voor het Sociaal Domein vanaf 2023.

Het is de bedoeling om vanuit deze entiteit duurzaam extra banen te realiseren voor o.a. mensen met een (grotere) afstand tot de arbeidsmarkt door middel van de volgende diensten:

- Arbeidsontwikkeling/re-integratie van inwoners met een grote, maar wel overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt;
- Detacheringen;
- Begeleiding werknemers na plaatsing bij een reguliere werkgever;
- Werkgeversdienstverlening (o.a. ontzorgen, advies jobcarving en jobcreating).

Uitbreiding klanttevredenheidsonderzoeken i.r.t. kwaliteitsverbetering

Met de doorontwikkeling van onze processen via de Lean-methodiek is het meten van de klanttevredenheid een standaardonderdeel geworden in het Wmo-proces. Daarover wordt in de kwartaalrapportages ook gerapporteerd. Voor de processen van Werk & Inkomen is dit eveneens in voorbereiding, waardoor klanten in de volle breedte zich over onze dienstverlening kunnen uitspreken. Daarnaast hebben wij in het Wmo-proces de stap 'nazorg' ingevoerd. Daarbij worden de klanten circa 6 weken na afronding van het proces door de klantmanager gebeld met de vraag of alles is conform afspraak en wens is. Dit wordt door de klanten bijzonder op prijs gesteld. De informatie die wij hiermee ontvangen zetten wij in voor de verdere verbetering van onze kwaliteit.

Programma Bedrijfsvoering

Het programma bedrijfsvoering bestaat uit Human Resource Management (HRM), Financiën en Informatisering.

HRM

Invoering E-HRM

Met E-HRM worden HR processen zoveel mogelijk gedigitaliseerd en de opgeslagen gegevens en gestandaardiseerde informatie direct toegankelijk gemaakt voor de gebruikers van die informatie. Zoals vermeld in de P&C documenten van 2022 werken we toe naar de invoering van E-HRM per 1-1-2023. De aanbesteding en voorbereiding op de implementatie zijn gestart in oktober 2021. De invoering zal in fasen plaatsvinden.

Als onderdeel van dit project worden:

- alle processen rond HRM zoveel mogelijk geüniformeerd/geoptimaliseerd op basis van de LEAN principes en vervolgens gedigitaliseerd in de vorm van workflows;
- HR-processen en –gegevens zoveel mogelijk ondergebracht in één systeem: het nieuwe E-HRM systeem;
- gegevens optimaal toegankelijk gemaakt op basis van informatiebehoefte. Zo zal de managementinformatie worden verbeterd.

Een optimaal gebruik van de mogelijkheden van E-HRM zal leiden tot verbetering van efficiency en effectiviteit van de dienstverlening vanuit HRM. Binnen het HRM team biedt dat mogelijkheden tot een verschuiving van beheerstaken naar beleidsontwikkeling en -ondersteuning ten dienste van onze organisaties: meer toekomst- en klantgericht; meer klant nabij.

Strategische personeelsplanning

Maatschappelijke vraagstukken en technologische ontwikkelingen zijn steeds meer leidend voor het werk en de inrichting van onze werkprocessen.

Het werken met een strategische personeelsplanning stelt ons in staat om in die dynamische en veranderende omgeving het benodigde personeelsvermogen te identificeren en deze te combineren met het verwachte aanbod. Het verschil is de door ons te verwachten vraag naar (de kwaliteit van) personeel. Die wetenschap stelt ons in staat om daarop te anticiperen (regeren is vooruitzien!).

Strategische personeelsplanning zien we daarom als een kritieke strategische activiteit waar arbeidsmarktbeleid, ontwikkeling van personeel en organisatie en arbo beleid onderdelen vormen. We starten hiermee in 2022 en zullen hier verder vorm aangeven in 2023.

Arbeidsmarktbeleid

Als gevolg van de vergrijzing en ontgroening van de beroepsbevolking, conjuncturele ontwikkelingen en toenemende concurrentie ontstaan structurele tekorten in het aanbod op de arbeidsmarkt. We onderkennen de mogelijke invloed daarvan op onze dienstverlenende functies. Daarom zullen we onderzoeken wat er voor nodig is om dat zoveel mogelijk te beperken en toekomstgericht beleid opstellen om op tijd de juiste mensen te kunnen aantrekken.

Ontwikkeling van personeel en organisatie

De voortdurende ontwikkeling van onze organisaties vergt in elk geval dat onze medewerkers mee-ontwikkelen. Dat vormt de basis van ons beleid. Kijken we naar het voorgaande beleidsaspect dan constateren we daarnaast dat we in toenemende mate belang hebben bij het behoud van onze medewerkers. Ter ondersteuning van dat doel zullen we hen in versterkte mate stimuleren tot (verdere) persoonlijke ontwikkeling en hen in samenhang daarmee zoveel mogelijk -bij hen

passende- loopbaanperspectieven bieden. Dit beleid heeft mede tot doel de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers te bevorderen ter voorkoming van uitval respectievelijk vroegtijdig vertrek.

Informatisering

Het team Informatisering werkt verder aan de uitvoering van het bedrijfsplan Informatisering en de professionaliseren van de dienstverlening. Deze doorontwikkeling wordt in 2023 verder vormgegeven langs de sporen kwaliteit, efficiency en basis op orde. Hieronder wordt op deze sporen ingegaan.

Kwaliteit

We werken aan kwaliteit door:

- Investeren in de kennis, kunde en houding en gedrag van management en medewerkers van het team Informatisering.
- De borging van de 20 verbeteracties zoals die zijn genoemd in het Verbeterplan Archiefbeheer. Dit plan werkt aan een structurele verbetering van archiefbeheer bij de 4 MER-organisaties.
- Meer initiërend te zijn op inhoud en meer sturend op het proces, met name op het vlak van informatiebeleid en -beveiliging, zodat de MER-organisaties maximaal ontzorgd kunnen worden.
- Gebruik makend van gegevens uit gemeentelijke bestanden betrouwbare periodieke rapportages op te stellen, zodat (bij)sturing beter en eerder mogelijk is en beleidskeuzes beter onderbouwd worden.

Efficiency

We werken aan efficiency door:

- In het cluster informatiebeheer bij de postregistratie en -behandeling, archiefbeheer en informatieverstrekking (opvragingen) uit het archief. Hiervoor worden meerdere projecten uitgevoerd waaronder de slimme scanstraat, centraliseren van de postkamer, vervanging van analoge door digitale archiefbescheiden, lean maken van de post- en archiefprocessen, digitalisering van de postprocessen aan de voorkant (d.m.v. webformulieren en zogeheten e-diensten) en continue doorontwikkeling van het zaakgericht werken inclusief actieve kwaliteitscontrole. Met deze projecten is in 2021/2022 aangevangen en deze projecten lopen door in 2023.
- In het cluster informatie- en communicatietechnologie door verdergaand te harmoniseren in apparatuur, programmatuur en werkprocessen over de werkorganisaties, integraal beheer toe te passen teneinde het verlagen van de beheerskosten.
- In het cluster informatiemanagement doorontwikkeling van zichtbaarheid en bekendheid binnen de 4 MER organisaties om eerder ontwikkelingen in gang te kunnen zetten en volwaardig gesprekspartner voor de 4 organisaties te blijven.
- In het cluster informatiebeveiliging en privacy meer eenheid te brengen in de aanpak van deze vraagstukken en de coördinerende rol te nemen voor beveiligings- en privacyvraagstukken.

Basis op orde

We houden de basis op orde door:

- Op ICT gebied verder vorm te geven aan het reeds ingezette solide fundament van onze ICT omgeving en op die manier vorm te geven aan grotere wendbaarheid in het kader van het faciliteren van maatschappelijke ontwikkelingen.

- Bezetting van de 4 clusters op orde brengen en houden waarbij de medewerkers gefaciliteerd en gestimuleerd worden zich binnen hun vakgebied nog verder te ontwikkelen.
- De aanspreekpunten en afspraken met de 4 gemeenten periodiek te evalueren en waar nodig te verbeteren met als doel vraagsturing verder te harmoniseren.

Financiën

De focus van het team Financiën ligt op het leveren van **Kwaliteit** voor onze **Klanten** (partnerschap). De **K** van **Kosten** is inmiddels in control. Met de toegestane formatie, richt het team Financiën zich dan ook op het harmoniseren en uniformeren van (beleid en) processen om de onderlinge vervangbaarheid te vergroten en de beschikbare capaciteit effectief en efficiënt in te kunnen zetten. Het uiteindelijke doel is om met de toegestane formatie het gevraagde en afgesproken werk (PDC en projecten opgenomen in het UP) 'in een keer goed' (kwalitatief en gericht op de klant), uit te kunnen voeren.

Voor de drie subteams van Financiën ziet dit er als volgt uit:

- De ontwikkeling van het sub-team Advies is met name gericht op het verstevigen en verbeteren van de adviesrol. De relatie met de gemeente als zijnde een partner verder opbouwen en uitbouwen en meer domeingericht te werken. Dit moet leiden tot verbetering van de advisering en vermindering van de kwetsbaarheid.
- Voor het sub-team Beheer ligt de focus op het uniformeren van beheerprocessen middels de lean methodiek. Het beoogd resultaat is om effectiever en efficiënter met de beschikbare capaciteit om te kunnen gaan en de onderlinge vervangbaarheid te vergroten (verminderen kwetsbaarheid). Daarnaast wordt aandacht gegeven aan automatisering en digitalisering van de beheerprocessen. Hierdoor wordt het mogelijk om met de beschikbare capaciteit de in het PDC opgenomen producten en diensten op het gewenste kwalitatieve niveau, te leveren.
- De ontwikkeling van het sub-team IC (Interne Controle) is mede gelet op de implementatie van de 'rechtmatigheidsverantwoording' gericht op de omslag van rapporteren van bevindingen, via het geven van aanbevelingen naar adviseurschap (niet alleen constaterend, maar ook aanbevelend en adviseren).

2. Financiële kaders

Inleiding

In deze paragraaf worden de financiële kaders neergezet. We kiezen ervoor om de lijn van de kaders 2022 door te zetten in 2023.

Loonkosten op basis van functieboeken

Vanaf 2020 hebben we een realistische financiële basis voor de toekomst gelegd door de personeelsbegroting op basis van de functieboeken te begroten, gewaardeerd tegen het maximum functieschaal. Deze lijn wordt in 2023 doorgetrokken.

Buffer voor inhuur capaciteit bij ziekte

Vanaf 2020 volgt het SC-MER de landelijke Personeelsmonitor Gemeenten (A+O fonds gemeenten) voor wat betreft het budget dat kan worden aangewend om in te huren bij langdurig ziekteverzuim. Ook in 2023 volgen we de landelijke personeelsmonitor.

Weerstandvermogen met classificatie voldoende

Ook het weerstandsvermogen van het SCMER blijft conform de aanwijzingen van onze toezichthouder een aandachtspunt. Dit weerstandvermogen is substantieel verbeterd doordat vanaf 2020 aan de programma's omgevingsdienst, sociaal domein en bedrijfsvoering een stelpost onvoorzien van € 50.000 is toegevoegd en middels BW 2021-1 structureel extra middelen beschikbaar zijn gesteld voor het bedrijfsplan Informatisering. Daarnaast zal de implementatie van de doorontwikkeling, leiden tot een aanzienlijke verlaging van de risico's die het SC MER loopt. In de risicoparagraaf van de begroting 2023 zal dit tot uitdrukking komen.

Direct productieve uren

Ook in 2023 werken we met 1400 direct productieve uren vanwege eenduidigheid en consistentie.

Uurtarievensystematiek

Verrekening vindt plaats op basis van werkelijke uren en werkelijk uurtarief. Ook in 2023 zetten we deze lijn door.

Aanvullende dienstverlening

Bij Informatisering, HRM en financiën streven we naar standaardisatie van onze dienstverlening, waardoor aanvullende dienstverlening tot een minimum beperkt wordt. Met name bij de Omgevingsdienst en het Sociaal Domein hebben de deelnemende gemeenten de mogelijkheid aanvullende dienstverlening van ons af te nemen. Dit zijn activiteiten en projecten die niet in het basispakket vallen. Afspraken over aanvullende dienstverlening worden, net zoals afspraken over het basispakket, gemaakt in het jaar voorafgaand aan het begrotingsjaar, maar nadat onze begroting is vastgesteld. Deze afspraken worden per afdeling vastgelegd in het uitvoeringsprogramma. Financiële effecten van aanvullende dienstverlening worden altijd via een begrotingswijziging verwerkt. Afrekening vindt plaats via facturering na afloop van een kwartaal dan wel aan het eind van het jaar.

Onvoorziene autonome ontwikkelingen en nieuwe wetgeving

In de uit te voeren taken kan zich een onvoorziene wijziging voordoen. Het aantal aanvragen (bijv. voor een omgevingsvergunning of uitkering) kan meer stijgen dan voorzien. De stijging kan zo hoog zijn dat de werkzaamheden niet binnen de formatie kunnen worden uitgevoerd. In dat geval zal het Dagelijks Bestuur de deelnemende gemeente(n) hiervan tijdig en schriftelijk op de hoogte stellen en vragen binnen een bepaalde termijn schriftelijk aan te geven welke keuzes zij hierin maken (bijvoorbeeld: wijzigingen in kwaliteit, prioriteit of ter beschikking gestelde middelen). De betreffende afdeling van het SC MER kan hierin ondersteunen door informatie en advies te verstrekken. De keuze wordt echter door de deelnemende gemeente gemaakt.

Ook nieuwe wetgeving kan leiden tot een wijziging van taken. In deze kadernota worden een aantal wetswijzigingen opgesomd. Echter of en welke financiële gevolgen deze wijzigingen hebben is nu nog niet inzichtelijk. Op het moment dat helder is dat er financiële gevolgen zijn en ook de hoogte hiervan in beeld kan worden gebracht wordt dit in de P&C cyclus van het SC MER opgenomen.

Maximaal twee begrotingswijzigingen per jaar

Met de BW 2021-1 is de financiële basis voor het SC-MER op orde gemaakt. Daarmee hoeft de begroting minder vaak tussentijds te worden aangepast. Toch kunnen zich altijd ontwikkelingen blijven voortdoen op basis waarvan aanpassingen noodzakelijk zijn. Dit zijn aanvullende dienstverlening aan de gemeente(n) en autonome ontwikkelingen en nieuwe wetgeving die nog niet bij het opstellen van de begroting waren voorzien of financieel vertaald konden worden. De begroting kan maximaal twee keer per jaar wijzigingen: in het voorjaar om eventuele gevolgen van de UPs (aanvullende dienstverlening) te verwerken en na de zomer op basis van de halfjaarrapportage.

Taakstelling en benchmarking

In de BW 2021-1 is vanaf 2022 een structurele taakstelling van minimaal 2% (€ 462.000) opgenomen, waarbij de gewijzigde begroting 2021 het ijkpunt is. Voor de jaren 2023 en verdere jaren hebben we alvast een hogere taakstelling geraamd (2,1%).

Om scherp aan de wind te blijven varen, heeft SC MER deelgenomen aan de benchmark vensters voor bedrijfsvoering. We hebben de benchmark uitgevoerd. De benchmark gaat over de bedrijfsvoering voor Servicecentrum MER zelf.

Ook de gemeenten Maasgouw, Echt-Susteren en Roerdalen nemen deel aan de benchmark vensters voor bedrijfsvoering. Gezamenlijk zullen ze betekenis geven aan de benchmarkresultaten van de vier organisaties en conclusies trekken uit de bevindingen. Aan de hand van deze conclusies werken ze gericht verder samen aan de efficiency en effectiviteit van de bedrijfsvoering in de vier organisaties.

Principeakkoord nieuwe cao gemeentelijke medewerkers

Eind 2021 is een principeakkoord bereikt tussen werkgevers en vakbonden. De belangrijkste afspraken die betrekking hebben op de loonkosten zijn:

- € 1.200 incidenteel; heeft betrekking op 2020 en 2021 en wordt meegenomen in het jaar 2021.
- 1,5 % loonstijging per 1 december 2021 en 2,4 % per 1 april 2022.

Deze loonstijgingen hebben voor 2023 een impact van circa 3,9 % op de huidige begrote loonkosten van 17,2 miljoen in SC MER. Dus deze cao heeft voor de begroting 2023 een stijging van de loonkosten met ongeveer € 670.000 tot gevolg. Deze wijzigingen worden verwerkt in de BW 2022-1.