

de *BUCH*

1^e Voortgangsrapportage 2021



Urgeest

Castricum



Helloo

Bergen (NH)



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Inleiding.....	3
1. De mensen die voor ons werken	4
2. De ICT waar we mee werken	7
3. De facilitaire ondersteuning	9
4. Organisatieontwikkeling.....	10
5. Voortgang op de financiën.....	21
Bestuursbesluit.....	31
BIJLAGE 1: VERLOOP BEGROTING	32
BIJLAGE 2: TAAKSTELLING	33

Inleiding

In deze Eerste voortgangsrapportage 2021 van de Werkorganisatie BUCH rapporteert de directie aan het bestuur over de voortgang van onze bedrijfsvoering. Deze rapportage beslaat de periode januari t/m april 2021.

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

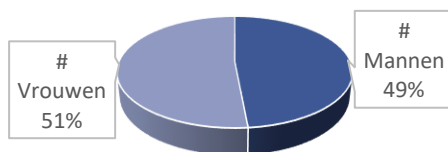
1. De mensen die voor ons werken

Omvang en samenstelling van ons personeelsbestand

De samenstelling van ons personeelsbestand per 1 april 2021 ziet er als volgt uit:

Leeftijdsklasse (op peildatum)	# Totaal	# Mannen	# Vrouwen
0 t/m 25 jaar	13	10	3
26 t/m 35 jaar	90	40	50
36 t/m 45 jaar	195	82	113
46 t/m 55 jaar	254	117	137
56 t/m 59 jaar	115	55	60
60 t/m 99 jaar	139	87	52
Totaal	806	391	415
Werktijd			
Fulltime/Parttime	# Totaal	# Mannen	# Vrouwen
Fulltime	410	308	102
Parttime	396	83	313
Totaal	806	391	415

verdeling %
mannen/vrouwen



Bezetting

De bezetting per 1.000 inwoners is als volgt:

Aantal fte's bezetting per 1.000 inwoners			
	2019	2020	
100.000> (excl. G4)	7,9	6,8	
BUCH	6,9	7,0	
Alle gemeenten	8,6	9,00	

Bron: (concept) Personeelsmonitor 2020

Aantal leidinggevenden

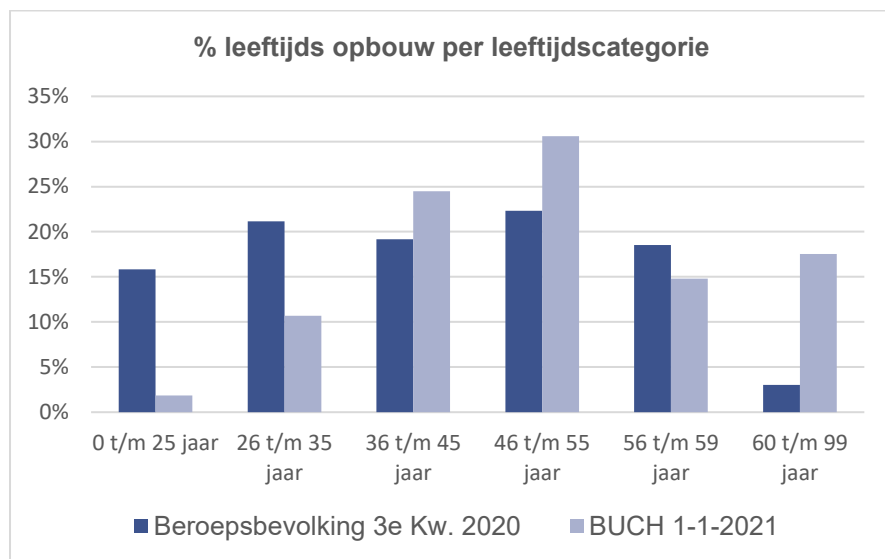
Het aantal leidinggevenden in de BUCH per 1 april 2021 per 100 medewerkers is 5,0.

mannen	vrouwen	totaal	/100 medewerkers
27	13	40	5,0

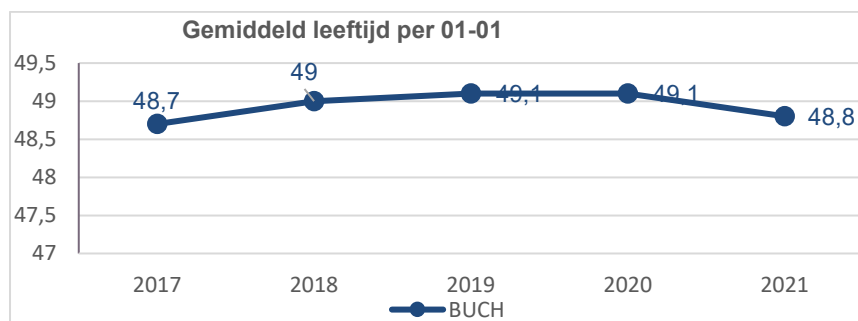
Duurzaamheid/vitaliteit

Het personeelsbestand zou idealiter uit vier generaties moeten bestaan. Dat betekent een mix van medewerkers die uit het pre-digitale tijdperk stammen tot en met medewerkers die 'online' opgegroeid zijn. Elke generatie brengt eigen, unieke kwaliteiten mee. Sturen op de samenstelling van het personeelsbestand is belangrijk. Om die reden is het Generatiepact ontwikkeld. Na twee jaar zijn de resultaten geëvalueerd. Hoewel het voor de oudere medewerker een uitstekend instrument is om gezond langer door te werken, is de conclusie getrokken dat het Generatiepact qua verjonging van de organisatie niet aan de vooraf bepaalde doelen beantwoordt. Besloten is per 2022 met het Generatiepact te stoppen (echter eenmaal deelnemer, blijft men deelnemer maar geen

nieuwe instroom meer).



Vitaliteit en het streven naar een meer evenwichtige leeftijdsopbouw blijven belangrijke onderwerpen. Naar verwachting worden er in de cao afspraken gemaakt over een (verplicht?) vitaliteitsbeleid dat aan voorgeschreven minimale criteria moet voldoen. Ook het pensioenakkoord moet de komende tijd worden geïmplementeerd.



Landelijk was al vanaf 2018 een lichte daling te zien van de gemiddelde leeftijd van het gemeentepersoneel. Deze daling lijkt nu ook zichtbaar binnen BUCH, overigens nog altijd hoger dan de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking (2019: 46,3 jaar).

Ziekteverzuim

	Frequentie verzuim	% verzuim	% nul verzuim
2019	0,83	5,35%	48,90%
2020	0,66	4,52%	56,90%
*	0,56	4,26%	61,23%

* Voortschrijdend gemiddelde april 2020 t/m maart 2021.

Maandelijks worden aan het bestuur van de BUCH, de directeur van de BUCH en de ondernemingsraad de ziekteverzuimcijfers verstrekt. De dalende trend vanuit 2019 is doorgezet naar 2020. Het voortschrijdend ziekteverzuim is gedaald naar 4,52%, de meldingsfrequentie is gedaald naar 0,66 en het nulverzuim is gestegen naar 56,91%.

Het door het CBS voorlopige landelijk ziekteverzuimcijfer 2020 voor de sector openbaar bestuur bedraagt 5,00%.

De BUCH heeft in relatief geringe mate te maken gehad met medewerkers die coronabesmet en/of daardoor ziek zijn geweest. Er zijn wel medewerkers geweest die in quarantaine hebben gezeten vanwege besmetting van hun omgeving. Niet alle besmettingen zijn bekend of gemeld. Concrete aantallen zijn daardoor niet te geven.

Helaas zien we in de laatste maanden een stijgend ziekteverzuim mede als gevolg van corona. Hierdoor is er ook sprake van een oplopende werkdruk.

We streven naar een blijvend laag gemiddeld ziekteverzuim

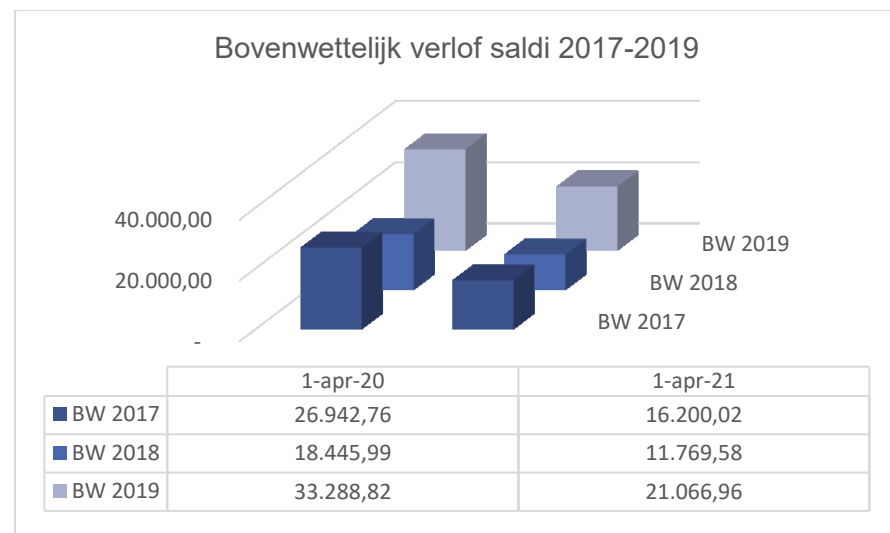
percentage van *maximaal 5%*. Waarbij er grip en zicht is op verzuim. Leidinggevenden bespreken eventuele mismatches tussen functie en medewerker tijdig, zodat uitval voorkomen wordt. Wanneer een medewerker ziek is, volgen wij de procedures van de Wet Poortwachter.

Verlof

Een medewerker heeft verlof onder andere om te herstellen en om een gezonde privé-werk balans te bewerkstelligen. Medewerkers hebben de ruimte en de verantwoording om het toegekende verlof ook daadwerkelijk op te nemen. Leidinggevenden bespreken dit bij een oplopende hoeveelheid verlofuren met hun medewerker. Verlofstuwmeren zijn dan ook ongewenst. Het saldo bovenwettelijk verlof uit de jaren **2017, 2018 en 2019** kan bestempeld worden als een surplus aan verlof hoewel een zekere overloop niet te voorkomen is. Het saldo is t.o.v. dezelfde datum vorig jaar met bijna 30.000 uur afgenomen.

Wettelijk verlof vervalt na één jaar, bovenwettelijk verlof heeft een houdbaarheid van vijf jaar. Het management stuurt erop dat bovenwettelijk verlof maximaal twee jaar na opbouw is opgenomen.

Werkgevers willen in de cao-onderhandelingen 2021 afspraken maken over de harmonisatie van bovenwettelijk verlof en bijbehorend overgangsrecht. Bovenwettelijk verlof is een verzamelnaam al het verlof boven het wettelijke verlof.



2. De ICT waar we mee werken

Projecten

In 2021 worden de volgende grote projecten uitgevoerd:

- vervanging van de het HRM systeem,
- de invoering van het zaakgericht werken en het zaaksysteem,
- aanbesteden of door ontwikkelen naar 1 integraal regiesysteem voor het Samenleven (hierbij rekening houdend met de ontwikkeling naar de SORA),
- het regionaal gaan uitvoeren van de participatiewet (SORA),
- het inrichten van het de informatievoorziening vooruitlopend op de komst van de Omgevingswet.
- het faciliteren van een thuiswerkplek volgens nieuw beleid
- de aanbesteding van een hardware leverancier
- de aanbesteding van een software broker
- het ontwikkelen van een werkplek 3.0.

Verder vraagt de invoering van nieuwe wetgeving zoals bijvoorbeeld de Wmebv (Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer) en WOO (Wet Open Overheid) het nodige van de organisatie. Wij bereiden ons hierop voor en passen daarbij de integrale adviseringsgedachte toe.

De vraag vanuit de domeinen is onverminderd groot vanwege wettelijke en gewenste ontwikkelingen. Er is hierdoor een achterstand ontstaan bij o.a. het reguliere beheer en het door ontwikkelen van beleid en advies.

We vinden het goed kunnen managen van behoeften belangrijk.

We zijn een onderzoek gestart om de doorontwikkeling van de informatievoorziening en processen te kunnen vormgeven voor de BUCH en door te ontwikkelen tot het gewenste niveau.

In het 2e kwartaal wordt het resultaat van dit onderzoek gepresenteerd met een plan van aanpak waarin organisatie breed

de focus wordt gelegd op de gewenste ontwikkeling van de informatievoorziening en daarbij de uitvoering van projecten. De bevindingen van het onderzoek van Berenschot (2020) en de Benchmark ICT (2021, waaraan we dit jaar meedoen), worden hierin meegenomen. Ook de onderzoeksvraag met betrekking tot het mogelijk uitbesteden van ICT (onderdelen), sourcing, wordt in dit onderzoek betrokken.

Informatieveiligheid en Privacy

In het eerste kwartaal heeft de focus gelegen op de verantwoordingsrapportages van 2020 en het aanleveren van de jaarplannen. We gaan dit jaar een verdiepingsslag maken op het gebied van testen van de beveiliging van de informatiesystemen (pentesten). De uitslagen van de pentesten vormen de input voor de implementatie van het systeem ter detectie en preventie van digitale indringing. De taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot informatiebeveiliging wordt uitgewerkt in een tactisch en operationeel informatiebeveiligingsbeleid.

De Inbedding van privacy binnen werkprocessen met risicovolle verwerkingen is een belangrijk aandachtspunt. Dit speelt BUCH-breed, maar is extra van belang binnen het Sociale Domein omdat hier gevoelige persoonsgegevens van kwetsbare doelgroepen worden verwerkt. Middels een BUCH breed uitgezette awareness-training en de installatie van privacy ambassadeurs gaan wij dit jaar op het gebied van inbedding significante stappen maken.

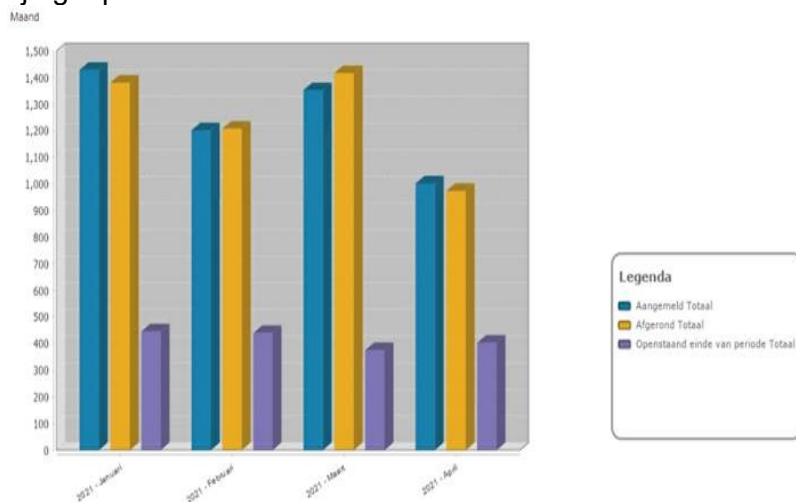
Financiën

De verwachting is dat we dit jaar uitkomen met het ICT onderhoudsbudget ondanks dat de primaire begroting voor onderhoud iets kleiner is dan 2020. Een paar posten met frictiekosten zijn vervallen ten gevolge van uitgevoerde harmonisaties afgelopen jaar. Daarnaast kennen we dit jaar nog

frictiekosten voor een aantal lopende projecten die dit jaar worden afgerond. Aan de BBV commissie zijn een aantal vragen gesteld hoe gewijzigde regelgeving met betrekking tot investeringen en software moet worden geïnterpreteerd en toegepast. In de tweede voortgangsrapportage kunnen we hier meer over melden en aangeven wat de impact hiervan is op investeringen en het onderhoudsbudget.

Meldingen

De meldingen zijn op een redelijk stabiel niveau (zie afbeelding hieronder). We zien de laatste maanden meer wijzigingsverzoeken waar nog winst te behalen is door betere afstemming in het aanvraagproces van nieuwe medewerkers. Dit wordt de komende tijd geoptimaliseerd.



3. De facilitaire ondersteuning

Stand van zaken centrale huisvesting BUCH werkorganisatie

Sinds eind 2019 werkt de projectgroep centrale huisvesting aan een voorstel voor centrale huisvesting ten behoeve van de werkorganisatie BUCH. De uitwerking van het onderzoek naar centrale huisvesting bevindt zich in het laatste stadium, het schrijven van een adviesrapport aan college en raden. De portefeuillehouder heeft gevraagd om te stoppen met verdere detaillering, verfijning en opstellen van een eindadvies. Dit om te voorkomen dat dit proces invloed gaat hebben op de besluitvorming van de evaluatie Berenschot. Dat betekent dat werkzaamheden en advisering van de projectgroep momenteel stil liggen.

Na afronding van de evaluatie worden de werkzaamheden weer opgepakt conform de opdracht van het BUCH bestuur, dan wel geanticipeerd op een bijgestelde opdracht voortvloeiend uit de evaluatie Berenschot of gewijzigde inzichten na de corona pandemie en thuiswerkbeleid. Er wordt dan een vernieuwde planning opgesteld.

Tot op heden zijn de volgende zaken in beeld gebracht.:

- taxatie, boekwaarden van de huidige gemeentehuizen
- concept financiële en fiscale uitgangspunten bepaald
- kantoorconcept voorbereid
- participatiesessies met alle teams in de BUCH
- 3 scenario's uitgewerkt in kantoorconcept
- parkeren en mobiliteit onderzocht
- bouwkundig onderzoek en duurzaamheid onderzoek heeft plaatsgevonden
- financiële matrix opgesteld met alle kosten voor elk scenario
- de HUB's zijn besproken met elk college in de BUCH. Uitgeest heeft een keuze gemaakt. Heiloo opteert voor het villadeel van het huidige gemeentehuis. Castricum en Bergen maken een keuze nadat er een keuze is gemaakt voor de centrale huisvesting.
- communicatie heeft continu plaatsgevonden met de OR, de projectgroep, de stuurgroep, het BUCH bestuur en medewerkers over elke fase van het huidige proces
- principe tijdschema's zijn opgesteld, gebaseerd op de beoogde besluitvorming over de BUCH evaluatie.

4. Organisatieontwikkeling

Verkeerslichtenmodel voortgang beleid

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
Top Dienstverlener						
Naar aanleiding van onder andere de Burger- en Ondernemerspeiling in 2019 en maatschappelijke ontwikkelingen is het organisatiedoel Top Dienstverlener geactualiseerd en herijkt tot de notitie Nieuw Tij. In Nieuw Tij komen 4 thema's integraal aan bod: Dienstverlening, Participatie, Communicatie en Informatie. Doelstelling van het organisatiedoel is dat in 2021 alle vier de gemeenten in de peilingen zo hoog scoren als de hoogst scorende gemeente in 2016. Met als uitgangspunten High Touch en High Tech, persoonlijk waar wenselijk, digitaal waar het kan. Per thema zijn 3 ontwikkelingslijnen geformuleerd met daaraan gekoppeld een actieplan. • Het gaat bij het thema Dienstverlening om het in beeld brengen van de klantverwachtingen, toegang tot alle producten en informatie voor iedereen en de juiste houding in relatie met onze klanten (intern en extern). • Bij participatie gaat het om het signaleren (wat leeft er), mobiliseren (netwerken, participatievormen uitwerken) en ondersteunen (werkwijze, participatie toolkit). • Bij Communicatie gaat het om het begrijpen, visualiseren (meer beeldmateriaal, video's) en betrekken (laat zien wat er speelt, promotie, interactie). • Tot slot het thema Informatie: We zetten in op het beschikbaar stellen van data; het analyseren van data en het hiermee ondersteunen van maatschappelijke vraagstukken. We willen het databewustzijn vergroten zowel in organisatie als bij klanten. Dus het besef, dat onze data openbaar is en het vergroten van het bewustzijn bij inwoners en ondernemers dat zij zelf eigenaar zijn van hun eigen gegevens.	2021	De doorontwikkeling van het zaaksysteem	✓	✓	✓	Met de nieuwe projectleider heeft het project Zaakgericht werken een goede doorstart gemaakt. We zijn volop in de voorbereiding, met een planning voor aansluiting van de vier gemeenten in oktober - november. Zo ook implementatie van het Bestuurlijk besluitvormingsproces.
	2021	Het verder digitaliseren van onze dienstverlening door het aantal digitale producten uit te breiden	✓	✓	✓	De ontwikkelingen lopen volgens planning. Met de invoering van het zaaksysteem krijgt de digitalisering een boost. Verder is het implementeren van de chatbot ook een digitaliseringsslag, waarbij inwoners 24/7 vragen kunnen stellen aan de gemeente en antwoord krijgen. De digitale toegankelijkheid wordt geoptimaliseerd, wat in Q2 zal leiden tot het certificaat 'drempelvrij' dat op de website gevoerd zal gaan worden. Na invoering vorig jaar (okt) van één (dezelfde) BRP-applicatie voor de vier BUCH-gemeentes gaan we nu over naar het tweede onderdeel, de invoering van de E-Diensten. D.m.v. de E-diensten kunnen onze inwoners/ondernemers op een eenvoudige, snelle manier een groot aantal burgerzaken producten regelen (aanvragen/doorgeven) wanneer het hun uitkomt - 24/7. Hiervoor hoeven zij geen afspraak meer te maken op het gemeentehuis. In mei van dit jaar beginnen we met de z.g. testomgeving. De verwachting is dat we in de maanden mei en juni gaan testen en rond juli overgaan op de live omgeving. Uiteraard na kennisgeving aan onze inwoners. De product planning ziet er momenteel als volgt uit (we beginnen met):
						• Uittreksels • Verhuizingen • Afschriften Burgerlijke Stand
	2021	We starten een imagocampagne.	✓	✓	✓	De gemeentekranten hebben een nieuw uiterlijk gekregen. Dezelfde stijlelementen worden consequent doorgevoerd in andere communicatieuitingen.
	2021	In 2021 ronden we het organisatiebrede trainingstraject De BUCH verwelkomt! af (Hostmanship). De medewerkers zijn getraind in het bewustwordingsproces naar een vriendelijke en gastvrije uitstraling in contact met onze klanten. Zo maken we het onze inwoners en ondernemers plezieriger en makkelijker en werkt de BUCH efficiënter.	✓	✓	✓	De domeinen Bedrijfsvoering, Inwoners en Ondernemers en RO zitten in de afrondingsfase. Als Corona het toelaat organiseren we een slotbijeenkomst waarbij 43 hosts hun certificaat ontvangen. De trajecten voor de BOR (per team 2 sessies van 1 uur o.b.v. praktijkvoorbeelden) en Samenleven (programma op maat) staan in de startblokken. Ook de Teammanagers en de MT BUCH worden op inhoud meegenomen en is uitgebreid gesproken over hun rol. Dit jaar ronden we het project de BUCH verwelkomt! af en blijven we het gedachtegoed van Hostmanship promoten.
	2021	We zetten projectgericht diverse participatie-instrumenten in en leren van elkaars ervaringen.	✓	✓	✓	Alle vier de gemeenten hebben nu het platform: ikdenkmeewer...; verder werken we aan een participatieloket voor een beter overzicht van en meer afstemming tussen alle participatieaanvragen.
	2021	Voorstel is om in 2021 een extra contactkanaal in te voeren: live chat met onze inwoners en ondernemers. Mogelijk in een later stadium gevolgd door een chatbot, waarbij we aansluiten op de landelijke ontwikkelingen (bijvoorbeeld verhuizing doorgeven via de chatbot).	✓	✓	✓	We zitten op dit moment (april) midden in de aanbesteding voor de social media monitoring tool, WhatsApp, live chat en de chatbot. De verwachting is dat dit traject in Q2 is afgerond en de implementatie in Q3 plaatsvindt. Waarbij de live chat en de chatbot niet wordt ingevoerd voor Castricum. Verder zijn de vacatures voor de data-analist en de senior data-analist uitgezet.
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.	✓	✓	✓	We zijn gestart met het meten van de klanttevredenheid na een bezoek aan de balie, starten in mei met het meten van de tevredenheid na telefonisch contact met het KCC. Van half april tot half mei staat de Burger- en Ondernemerspeiling uit in de vier gemeenten, we verwachten de resultaten hiervan in juni.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering
		Van buiten naar binnen werken.				
"Inwoners en gemeenten werken SAMEN aan een fijne woon-, werk- en leefomgeving op basis van gelijkwaardigheid." We werken vraaggericht, wat inhoudt dat de organisatie zich aanpast aan de samenleving en dichtbij en flexibel is en participeert. We werken toe naar een participatiesamenleving, vanuit een netwerkorganisatie in de dorpen met een constante interactie met inwoners, ondernemers en instellingen. Dan worden initiatieven die in de samenleving opkomen ook herkend, gestimuleerd en vervolgens worden deze gefaciliteerd om tot volle wasdom te kunnen komen. Het effect is dat we dan ook het signaal ontvangen dat inwoners worden gehoord, dat er wordt geluisterd en dat inwoners weten wat met hun inbreng wordt gedaan. In advisering, beleid en uitvoering is dan ook herkenbaar wat er vanuit de samenleving is opgehaald en hoe daarmee is omgegaan. Dat betekent dat de BUCH werkorganisatie in staat moet zijn een participerende samenleving te faciliteren, flexibel is en kan anticiperen op ontwikkelingen uit de samenleving. En de BUCH werkorganisatie zal in staat zijn, ook als participatie-initiatieven niet uit de samenleving zelf komen, dan toch op te halen wat er speelt en leeft door inwoners 'aan de voorkant' te betrekken bij plannen, beleid en/of uitvoerende taken. Er zijn vier thema's benoemd. Elk thema heeft een subdoel, de gezamenlijke doelen streven ernaar dat de BUCH werkorganisatie voldoet aan de - in het bedrijfsplan omschreven - kernwoorden "Verbinding, Samen en Lokaal". Deze kernwoorden zien wij terug in de volgende onderdelen: • Het stimuleren en open staan voor eigen initiatief; horen, weten, doen. • Bewegen in het veld, actief de wensen en behoeften ophalen; hoe zorg je dat mensen dat kunnen? • Gebruikmaken van kennis bij inwoners, bedrijven en instellingen; hoe doe je dat? • We organiseren ons fysiek zo dicht bij de klant als mogelijk. 'Van buiten naar binnen werken' is van ons allemaal: raad, bestuurders en de gehele ambtelijke organisatie. Een manier van werken die leidt tot het verkleinen van de kloof tussen overheid en samenleving. Wijzigen van beleid en uitgangspunten zorgen zelf niet voor verandering. Het heeft alles te maken met houding en gedrag van mensen. Zij alleen kunnen de verandering waarmaken	2019-2021	<u>Omgevingsbewuste (netwerk)organisatie:</u> We streven naar een organisatie waarin 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. Dit thema gaat met name over houding en gedrag. Dit bereiken we door te werken aan een netwerk van accounthouders en regisseurs om vragen, initiatieven en activiteiten van buiten naar binnen op de juiste plaats te krijgen. Daarbij zetten we in op collega's die als ambassadeurs fungeren. Samen met ambassadeurs, accounthouders en regisseurs gaan collega's in gesprek met inwoners, ondernemers en instellingen. Daarnaast worden in samenwerking met de BUCH werkl trainingen, ontwikkelmogelijkheden en coaching trajecten aangeboden.	✓	✓	✓	Vanuit het Programma Omgevingswet wordt (alleen) voor medewerkers die straks werken met de Omgevingswet een leertraject georganiseerd. Daarin wordt ook aandacht geschonken aan houding en gedrag m.b.t. Omgevingswet (gewenste cultuurverandering). Dit is geen ontwikkeltraject voor de hele BUCH organisatie. Een aantal medewerkers volgt de training Hostmanship. Zie svp onder "Optimale Service en Dienstverlening". Specifieke ondersteuning vanuit de BUCH academie op deze doelstelling moet nog worden opgezet. Hoe we met deze prestatiedoelstelling omgaan, wordt binnenkort geëvalueerd als onderdeel van de herijking van de prestatiedoelstellingen in het algemeen.
	2019-2021	<u>Participatie-instrumentarium:</u> We gaan werken met een 'toolbox' voor participatietrajecten, zodat we kunnen werken met verschillende vormen van participatie, per situatie weten welke mate van invloed inwoners kunnen uitoefenen, de rol die de gemeente daarin heeft en welk instrumentarium daarbij ondersteunend kan zijn. Hiervoor is gestart met een inventarisatie en bundeling van al aanwezige participatiemogelijkheden en -middelen. Afhankelijk van de situatie zijn verschillende middelen in te zetten. Door geplande projecten aan te wijzen als pilots voor participatie 'van voor tot achter', kunnen de medewerkers die deel uitmaken van de projectgroep in de praktijk 'oefenen' met participatie en kunnen hiervoor de beschikbare instrumenten inzetten. Ervaringen, successen en leermomenten worden gedeeld, bijvoorbeeld via werksessies en op BUCH.mett.	✓	✓	✓	Er is via Communicatie een 'toolkit' met meerdere instrumenten beschikbaar. Er wordt geëxperimenteerd, geëvalueerd en geleerd. Het instrumentarium blijft zich ontwikkelen en wordt actief aan de BUCH-medewerkers aangeboden. E-participatie heeft door Corona een grote vlucht genomen. Hiervoor zijn instrumenten beschikbaar en deze worden ook volop ingezet. In de gemeente Bergen loopt een traject om te komen tot nieuw participatiebeleid. Eén van de stappen is het werken met een 'participatieloket'. Een initiatiefnemer (intern en extern) stemt hier het participatieproces af waardoor overzicht ontstaat en van elkaars projecten wordt geleerd. Intentie is om het beleidsvoorstel van Bergen te vertalen naar de andere UCH gemeenten.
	2019-2021	<u>Gebiedsgericht en integraal:</u> We gaan werken vanuit een gebiedsgerichte aanpak met integrale teams. Dit zijn 'gelegenheidsteam', die worden gekoppeld aan een thema, project of programma. Hiervoor maken we een inventarisatie van werkzaamheden, thema's en projecten die gebied gerelateerd zijn. Door deze met elkaar te delen wordt inzichtelijk welke onderwerpen per gebied aan de orde zijn, waardoor koppelingen gemaakt kunnen worden en een integrale benadering mogelijk wordt. Met gebiedsgerichte projecten, acties en werkprocessen kiezen we voor een integrale benadering en handelen we vanuit de behoefte in de wijk. Inwoners, ondernemers, instellingen en ketenpartners worden hierbij actief betrokken	✓	✓	✓	Grotere projecten worden gebiedsgericht en integraal benaderd. In Bergen wordt bij nieuwe initiatieven geëxperimenteerd met een ambtelijke "intaketafel". Het werken met gelegenheidsteams is nog niet gestandaardiseerd en nog geen integraal onderdeel van onze werkwijze. Voldoende ambtelijke capaciteit is een voorwaarde waar niet altijd aan kan worden voldaan. Eén van de uitgangspunten uit het Ambitiedocument Omgevingswet is 'Integraal werken en maatwerk', dit is met name gezien vanuit de integrale omgevingsvisie en omgevingsplan en het integraal toetsen van ruimtelijke initiatieven aan een omgevingstafel. Binnen het programma Omgevingswet is niet specifiek opgenomen dat we vanuit integrale teams gaan werken en gebiedsanalyses maken. Hoe we met deze prestatiedoelstelling omgaan, wordt binnenkort geëvalueerd als onderdeel van de herijking van de prestatiedoelstellingen in het algemeen.
	2019-2021	<u>Open datasystemen:</u> We richten onze systemen zo in dat we gebruik kunnen maken van (open)data als katalysator voor ontwikkeling van de netwerksamenleving. Hiervoor starten we met beschikbare datasystemen, die BUCH-breed ingezet kunnen worden als onderlegger voor analyses, informatieverstrekking en beleid. Een vervolgstap is om de datasystemen ook toegankelijk te maken voor inwoners, ondernemers en instellingen.	✓	✓	✓	Zie svp onder "Top Dienstverlener".

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering
Het programma "financieel gezond" heeft als focus de verdere versterking van de bedrijfsvoering om de organisatie "in control" te krijgen. Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn: • het kennen van budgetten en formatie; • het kennen van de processen en de bijbehorende risico's; • het sturen op de bedrijfsvoering. Dit alles moet er onder andere toe leiden dat in 2021 de colleges/directie een rechtmatigheidsverantwoording kunnen afleggen. Om deze doelstelling te realiseren zijn in voorgaande jaren al acties uitgezet. Het jaar 2021 staat in het teken van de verdere ontwikkeling daarvan en de sturing daarop.		Financieel gezond				
	2021	De kwaliteit van het budgetbeheer gaat verder omhoog door duidelijkere routings en door strakkere aansturing vanuit de lijn. Om dit te kunnen doen is in 2020 de budgethoudersregeling aangepast en vastgesteld en heeft de voorlichting over de rollen en verantwoordelijkheden van kredietbeheerder en budgethouders plaatsgevonden.	✓	✓	✓	Control en de financiële administratie bereiden bewustwordingssessies voor domein- en teammanagers voor. Deze zullen voor de zomer in alle MT's behandeld worden. Voor kredietbeheer beleggen we aparte sessies/ trainingen o. a. bij summerschool en vinden verder plaats in Q3 en Q4.
	2021	Ook in 2021 worden de domeinmanagers, de teammanagers, HR-adviseurs en business controllers gevraagd om blijvende aandacht te geven aan het werken conform de in 2013 ingevoerde processen "formatie in control" en "inhuur derden". Dit alles om de formatie in control te houden.	✓	✓	✓	We zien in toenemende mate dat de financiële beheersing van de personele kosten inclusief de inhuur verbeterd. Vanuit control is hier scherp toezicht op.
	2021	Daarnaast wordt de informatievoorziening aan de managers verder ontwikkeld door het optimaliseren van een digitaal dashboard met relevantie financiële en personele informatie. Dit stelt de managers in staat om optimaal inzicht te krijgen in de inzet van personeel en middelen, om zo nodig tijdig bij te sturen en verrassingen te voorkomen.	⚠	✓	✓	Door de hectiek als gevolg van een aantal ontwikkelingen (Covid-19, evaluatie, etc.) is op dit moment minder aandacht voor de verdere ontwikkeling van de informatievoorziening. In het tweede half jaar zal dit naar verwachting weer verder opgepakt gaan worden.
	2021	In 2021 moeten alle werkprocessen zijn gestandaardiseerd en vastgelegd, inclusief de interne beheersmaatregelen. Hiermee zijn we in staat om pro-actief te handelen op basis van gestandaardiseerde processen die in lijn liggen met de missie en visie van de organisatie en een ontwikkeling van de organisatie op langere termijn mogelijk maken.	✓	✓	✓	Eind 2020/begin 2021 zijn de 30 belangrijkste processen beschreven, gevisualiseerd en vastgelegd in een systeem (BlueDolhin). Daarnaast hebben alle domeinen hebben voor 2020 een controleplan geschreven en is het overall controleplan zo goed als afgerond.
	2021	In relatie met wat hiervoor beschreven is, is de Verbijzonderde Interne Controle (VIC) in 2021 zo ingericht dat het voor de colleges mogelijk is om een rechtmatigheidsverantwoording af te leggen. Drie keer per jaar wordt door de VIC een controle uitgevoerd. Bevindingen hieruit worden besproken in MT en, waar nodig, met de colleges. De bevindingen kunnen leiden tot aanpassingen om zo de processen verder te verbeteren.	✓	✓	✓	De werkzaamheden met betrekking tot het eerste tertiaal zijn afgerond conform de planning. De uitkomsten laten wederom een verbetering zien ten opzichte van voorgaande jaren, al blijven er ook nog wel aandachtspunten. De uitkomsten worden gedeeld met het MT, de directie en de colleges.
	2021	Overkoepelend blijven we periodiek de bedrijfsvoeringsgesprekken tussen de directie en de domeinmanagers voeren. In dit gesprek komt een aantal onderwerpen aan bod over de bedrijfsvoering, zoals onder andere budgetbeheer, personeel en formatiebeheer, beheersing processen etc.	⚠	⚠	✓	De enorme druk op de organisatie als gevolg van een aantal eerder genoemde ontwikkelingen maakt dat de gesprekken tussen de directeur en de domeinmanagers voornamelijk gericht zijn op de korte termijn en oplossingsgericht. In Q2 ontwikkelen we een format voor de bedrijfsvoeringsgesprekken waarin ook aandacht is voor de langere termijn.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering
De BUCH heeft "goed werkgeverschap" hoog in het vaandel staan. Het is één van de zes organisatiedoelen en zegt: "We hebben vertrouwen in elkaar, plezier in ons werk en we zijn trots op wat we doen".	Goed werkgeverschap					
	2021	<u>Verzuim</u> We streven naar een blijvend laag gemiddeld ziekteverzuim percentage van maximaal 5%. Waarbij er grip en zicht is op verzuim. Leidinggevend bespreken eventuele mismatches tussen functie en medewerker tijdig, zodat uitval voorkomen wordt. Wanneer een medewerker ziek is, volgen wij de procedures van de Poortwachter 2021 staan de volgende onderwerpen op het programma: - Trainingen omgaan met ongewenst gedrag. - Periodiek Medisch Onderzoek voor het hele personeel. Aanbieden vanuit de werkgever is wettelijk verplicht, deelname door de medewerkers is vrijwillig	✓	✓	✓	De BUCH zet als werkgever vele middelen in die ertoe bijdragen om ziekteverzuim te voorkomen. We zetten in op bevlogen medewerkers. We stimuleren medewerkers de dingen te doen waar ze goed in zijn, (BUCH academie, RGW gesprekken). In het medewerker tevredenheidsonderzoek (GPTV) peilen we waar medewerkers tevreden en minder tevreden over zijn. De organisatie heeft een preventiemedewerker en RI&E die een veilige werkomgeving monitort. De aanpak van de projectgroep verzuim heeft ertoe bijgedragen dat dit jaar het ziekteverzuim binnen de BUCH is gedaald. De projectmatige aanpak van het ziekteverzuim wordt gecontinueerd.
	2021	<u>Verlof</u> Medewerkers hebben de ruimte en de verantwoording om het toegekende verlof ook daadwerkelijk op te nemen. Leidinggevend bespreken dit bij een oplopende hoeveelheid verlofuren met hun medewerker.	✓	✓	✓	Zie ook onderdeel 'nog niet genoten verlof'.
	2021	<u>Concern-, domein- en teamplannen</u> Er is geïnvesteerd in het format van de teamplannen. Uitgangspunt zijn de doelstellingen op directie niveau in het concernplan en dan de domeinplannen. De teamplannen zijn de basis voor de jaarplannen van de medewerkers.	⚠	⚠	✓	De teams werken met teamplannen of zijn bezig die te ontwikkelen. De koppeling tussen teamplannen en individuele plannen, in de vorm van resultaatafspraken, wordt hierdoor gemakkelijker te maken voor medewerkers en managers.
	2021	<u>Medewerkerstevredenheid</u> Vanuit het programma Goed Werkgeverschap zijn tot eind 2020 in drie opeenvolgende jaren medewerkeronderzoeken volgens de methode Great Place To Work uitgevoerd. Ons doel is een mensgerichte organisatie waarin vertrouwen, trots en plezier centraal staan en de BUCH een aantrekkelijk werkgever is. Talentmanagement moet medewerkers helpen bij hun loopbaan en wordt uitgevoerd door leidinggevend met steun vanuit HR. Daarnaast wil de BUCH een organisatie zijn waarin medewerkers de ruimte krijgen en hun eigen verantwoordelijkheid nemen (zelfsturing en zelfontplooiing). Op teamniveau bespreken leidinggevend regelmatig met hun medewerkers de resultaten van het medewerkeronderzoek, waarbij gezamenlijk gekozen onderwerpen extra aandacht krijgen. Organisatiebreed zijn enkele overkoepelende thema's opgepakt en worden ook in 2021 verder verdiept. 2021 is het laatste jaar waarin een Great Place to Work enquête wordt uitgevoerd. Het doel is om in 2021 een Great Place To Work te zijn, dat wil zeggen dat de 'Trust index' minimaal een 8.0 scoort.	✓	✓	✓	Eind 2020 is voor de derde keer het medewerkeronderzoek van Great Place to Work uitgevoerd. Gemiddeld over alle vragen is de score verbeterd, eind 2019 was het een 6,2 en eind 2021 een 6,6. Een positief resultaat, zeker gezien alle maatregelen rondom Corona en het thuiswerken. Er is, mede in verband met die situatie, in 2021 veel aandacht besteed aan interne communicatie, organisatiebreed en binnen de teams. Dit is terug te zien in de resultaten van het onderzoek. Het beeld verschilt per domein en er zijn enkele aandachtspunten die binnen de hele organisatie aan de orde zijn. Deze worden onder meer opgepakt door het ontwikkelen en verder verbeteren van HR instrumenten (zie Strategische Personeelsplanning) en door het aanbieden van kennisoverdracht en training aan leidinggevend in de vorm van een vervolg op het leiderschapstraject.
	2021	<u>Leiderschapsontwikkeling</u> De ingezette acties voor de ontwikkeling van het management worden voortgezet. Nieuwe leidinggevend worden bijgeschoold. Alle leidinggevend nemen drie keer per jaar deel aan werkconferenties. Zij waarderen het onderlinge contact, dat daarmee wordt bevorderd. Alle leidinggevend nemen deel aan intervisiegroepen. Daarnaast worden in samenwerking met de BUCH Academie workshops georganiseerd met onderwerpen die gerelateerd zijn aan persoonlijk leiderschap	✓	✓	✓	Vorig jaar is het leiderschapstraject afgerond. In 2021 worden een aantal kennismodules aangeboden en gekoppeld aan het nieuwe Concernplan en er zal een vervolg op het leiderschapstraject worden ontwikkeld en aangeboden.
	2021	<u>Concernbeleid</u> De Culture Audit is de analyse van het concernbeleid en evalueert in hoeverre dit beleid bijdraagt aan het realiseren van de gewenste organisatiecultuur. De programma's, initiatieven en (ongeschreven) regels binnen een organisatie hebben directe invloed op medewerkers, hoe zij samenwerken en de mate waarin organisatiedoelstellingen worden behaald. De Culture Audit creëert bewustwording en geeft, in combinatie met de Trust index, inzicht in de effectiviteit van het concernbeleid.	⚠	⚠	✓	Vorig jaar is er voor gekozen de Culture Audit niet uit te voeren. Dit in verband met de extra druk op de organisatie als gevolg van Corona. De bevindingen uit de Culture Audit uit 2019, die vooral te maken hadden met het meer in samenhang brengen van de HR instrumenten en de afstemming op de visie en missie zijn opgepakt en hebben een plek gekregen in het strategisch HR beleid (zie Strategische Personeelsplanning). De middelen die waren bedoeld voor de Culture Audit zijn ingezet bij het adviseren aan het management rondom het digitaal bespreken en opvolging geven aan de uitkomsten van de Trust index.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering
		Goed werkgeverschap				
	2021	<u>Strategische personeelsplanning</u> Technologische ontwikkelingen, zorgen ervoor dat functies op termijn verdwijnen en nieuwe functies ontstaan. Wil de BUCH een toekomstbestendige en robuuste organisatie worden, dan is het noodzakelijk deze ontwikkelingen te omarmen en ervoor te zorgen dat medewerkers flexibel ingezet kunnen worden. Daarnaast zal door de vergrijzing een groot aantal medewerkers uitstromen wegens het behalen van de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarmee verliest de organisatie veel kennis en ervaring. Dit moet op tijd worden overgedragen aan nieuwe medewerkers. Voor HR betekent bovenstaande dat de volgende thema's prioriteit krijgen: • Arbeidsmarktcommunicatie: het 'marketen' van de BUCH als werkgever, zogenaamde 'employer branding'. • Ontwikkeling medewerkers: zorgen voor continue bijscholing/omscholing van medewerkers • Duurzame inzetbaarheid: medewerkers staan in hun kracht en doen waar ze goed in zijn en waar ze blij van worden. We werken aan een verdere integratie van alle HR-initiatieven en programma's.	🟡	🟢	🟢	In het startdocument HR instrumenten is een aanzet gemaakt om te komen tot een werkgeversvisie. De instrumenten 'werving en selectie' en 'employer branding' hebben prioriteit gekregen. Begin dit jaar is een werkgroep gestart met de ontwikkeling van het instrument. De ontwikkeling van medewerkers is ook in 2021 zoveel mogelijk doorgegaan. Van leren op locatie zijn steeds meer trainingen online gegeven. Er is gestart met het schrijven van opleidingsplan 'Leren en ontwikkelen bij de BUCH' om aan te sluiten bij organisatiedoelen en omgevingsfactoren, de samenhang in organisatorische en domeingerichte trainingen, kaders te stellen en budgetten te monitoren. Voor de duurzame inzetbaarheid is een psa (psycho sociale arbeidsbelasting) onderzoek gedaan. Om meer jongeren in de organisatie te kunnen benoemen, is employer branding een belangrijk instrument en het onderzoek van een stagiair naar de mogelijkheid van het inzetten van trainees.
	2021	<u>Nog niet genoten verlof</u> Een medewerker heeft verlof onder andere om te herstellen en om een gezonde privé-werk balans te bewerkstelligen. Verlofstuwmeren zijn dan ook ongewenst. Het saldo bovenwettelijk verlof uit de jaren 2017 en 2018 kan bestempeld worden als een surplus aan verlof hoewel een zekere overloop niet te voorkomen is. Door nadrukkelijk te sturen op de verlofsaldi zien we een afname van ruim 37%. Wettelijk verlof vervalt na één jaar, bovenwettelijk verlof heeft een houdbaarheid van vijf jaar. Het management stuurt erop dat bovenwettelijk verlof maximaal twee jaar na opbouw is opgenomen.	🟡	🟡	🟡	Bevorderen dat medewerkers tijdig hun verlof gebruiken is een doorlopend aandachtspunt. Het saldo bovenwettelijk verlof 2017-2019 is t.o.v. dezelfde datum (1 april) vorig jaar met bijna 30.000 uur afgenomen. Wettelijk verlof vervalt na één jaar, bovenwettelijk verlof heeft een houdbaarheid van vijf jaar. Het management stuurt erop dat bovenwettelijk verlof maximaal twee jaar na opbouw is opgenomen.
	2021	<u>Verwerken uitkomst evaluatie generatiepact</u> Afhankelijk van de uitkomsten van de evaluatie in 2020 wordt besloten of het generatiepact in 2021 en verder wordt voortgezet. 103 medewerkers zijn 60 jaar of ouder en van hen bereiken er 67 in de jaren tot en met 2023 de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit is een algemeen beeld binnen de gemeentelijke overheid en dit betekent dat er een groot beroep op de arbeidsmarkt ontstaat. De leeftijdsopbouw van de organisatie is uit balans, reden waarom het bestuur een zogenoemd generatiepact heeft ontworpen. De oudere medewerker levert loon en formatie in dat ingezet moet worden om jongere medewerkers aan te trekken. Per 2019 konden medewerkers 'instappen'. Inmiddels zien we een bescheiden toename van medewerkers in de leeftijdsklasse tot 35 jaar. De gemiddelde leeftijd van de instroom ligt met 43,7 jaar echter nog boven de leeftijdsklasse waarin we een stijging wensen. In 2020 wordt het instrument generatiepact geëvalueerd op z'n effectiviteit.	🟢	🟢	🟢	In het vierde kwartaal 2020 is de werking van het generatiepact geëvalueerd. De conclusie is dat het GP op individueel niveau een mooi instrument is dat voor bepaalde doelgroepen echt bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid. Tegelijkertijd komt uit de evaluatie een beeld naar voren van het niet halen van één van de belangrijkste doelen, namelijk het binnen kunnen halen van jongeren. Daarnaast zijn er onvoldoende middelen om de gaten die getrokken worden goed te dichten en leidt het op die manier tot verhoging van de werkdruk. Er is dan ook besloten om met ingang van 2022 te stoppen met de uitvoering van het GP.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering
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, woon-werkverkeer en gebruik gemeentelijke voertuigen). • Het bewust maken van de organisatie van het belang van duurzaam zijn. In 2021 is het volgende bereikt.	2021	Duurzame bedrijfsvoering				
	2021	Ontwikkelen van een duurzaamheidsambitie voor gemeentelijke gebouwen;	✓	✓	⚠	De routekaart verduurzamen gemeentelijk vastgoed wordt in 2021 aangeboden aan de raad. Daarnaast is er in de kadernota's 2022 budget aangevraagd voor de verplichte energiebesparende maatregelen die genomen moeten worden en zich terugverdienen binnen vijf jaar. Dit is belangrijk vanuit de voorbeeldfunctie van de gemeente én zal een besparing op de vaste lasten opleveren op termijn.
	2021	Verduurzamen van de gemeentelijke voertuigen (en overig materieel);	✓	✓	✓	Het beleid is in 2020 vastgesteld en wordt in 2021 geïmplementeerd. Mogelijk volgen er nog aanscherpingen o.b.v. de uitkomsten van de CO2 prestatieladder.
	2021	Ontwikkelen van een duurzaamheidsambitie t.b.v. de interne afvalinzameling en -scheiding;	✓	✓	✓	Dit project is in 2020 afgerond. Er bestaan nog wensen om in een aantal gebouwen waar de buitendienst verblijft ook gescheiden afval in te zamelen en om een papierbak toe te voegen aan de bestaande reeks met afvalbakken.
	2021	Door ontwikkelen van duurzame inkoop van energie, materialen, machines en diensten;	✓	✓	⚠	In 2021 wordt het plan nader uitgewerkt. Hier is capaciteit voor gekomen vanuit het programma Klimaat. Het doel is om klimaatneutraal en circulair opdrachtgeverschap en aanbesteden in te bedden in de hele werkorganisatie de BUCH. Voor de implementatie voor klimaatneutraal en circulair opdrachtgeverschap maken we gebruik van de roadmap circulair inkopen van de MRA
	2021	Ontwikkelen van een visie op woon-werkverkeer, dienstreizen, gebruik van gemeentelijke of eigen voertuigen voor de taakuitoefening.	✓	⚠	⚠	Er is een plan in voorbereiding voor een nieuw fietsenplan voor de medewerkers van de BUCH werkorganisatie. De implementatie moet in overleg met HR plaatsvinden. Daarnaast speelt de discussie over de huisvesting en is er minder woon-werkmobiliteit door het thuiswerken/Corona. De CO2 prestatieladder zal de impact van het fietsplan zichtbaar maken. Daarnaast is bij Bedrijfsvoering een plan voor verbetering vervoersmiddelen (elektrische auto's, fietsen) in voorbereiding voor zakelijk verkeer (BOA's, sociaal domein, Civiele projectleiders, toezichthouders)
De vier gemeenten hebben diverse werkzaamheden ondergebracht bij circa vijftientig gemeenschappelijke regelingen en andere verbonden partijen. De werkorganisatie BUCH is er daar één van. Het faciliteren van gemeenten in meer grip op hun gemeenschappelijke regelingen is wat we doen. We willen bereiken dat de colleges en raden in hoge mate tevreden zijn over de advisering en informatie die de werkorganisatie levert m.b.t. gemeenschappelijke regelingen en verbonden partijen. Eind 2019 hebben de zeven gemeenten die samen de Regio Alkmaar vormen bovendien besloten tot een focusagenda. Het doel voor 2021 is net als in 2020 om de focusagenda zo goed mogelijk in te bedden in de werkorganisatie, te monitoren en eventuele uitdagingen te signaleren. Eind 2021 weten we wat er in de regionale samenwerking op ons afkomt en wat de veranderende verwachtingen van bestuurders zijn. De aanwezige kennis en instrumenten zijn daarop afgestemd. We zoeken dan ook continu naar mogelijkheden om lokale vraagstukken regionaal op te lossen en vice versa. Dat doen we als het vraagstuk lokaal niet (goed) kan worden opgelost en we kijken hoe we lokaal kunnen bijdragen aan regionale vraagstukken. Verdere kennis en onze partners in de regio op onze vakgebieden en zoeken we samenwerking actief op. We zoeken daarbij zoveel mogelijk naar meerwaarde voor alle partijen, maar zijn zeker ook bereid om onze partners belangeloos te helpen. Tot slot nemen we frequent en met integrale blik het initiatief tot het organiseren van (netwerk)bijeenkomsten gericht op het verder brengen van samenwerkingsvraagstukken, intern en extern.	2021	Regionaal sterk en betrouwbaar				
	2021	We bouwen aan het verder versterken van de organisatie. Met de focus op regionale samenwerkingsvraagstukken doen we dit langs drie sporen: bewustzijn, instrumenten en verbinding. Deze trends stellen hogere eisen aan de kwaliteit, frequentie, integraliteit en het anticiperende karakter van de advisering en werken daarmee door binnen de BUCH.	✓	✓	✓	Bewustzijn over kansen die regionale samenwerking biedt in de organisatie lijken te zijn gestegen, dit laat zich echter lastig meetbaar maken. De inspanningen zijn vooral gericht op het realiseren van de verbinding en het ontwikkelen van instrumenten. Voor een nadere duiding wordt verwezen naar de punten hieronder.
	2021	Doorontwikkelen advisering en informatie m.b.t. gemeenschappelijke regelingen en verbonden partijen.	✓	✓	✓	In de eerste vijf maanden van 2021 was geen ruimte voor doorontwikkeling. Wel is bij wijze van pilot in een gemeente een start gemaakt met het vergroten van betrokkenheid van raadsleden. Regulier werk (zienswijzeprocedure kadernota en advisering van bestuurders in besturen) is uitgevoerd. De wijziging van de WGR ligt bij de Kamer. De mogelijke oprichting van een regionaal Participatiebedrijf (SORA) valt buiten de scope van het organisatiedoel.
	2021	Inbedden focusagenda Regio Alkmaar	✓	✓	✓	Regulier werk focusagenda wordt onder hoge (ervaren) werkdruk uitgevoerd. Er wordt gewerkt aan overzichten die het geheel van regionale overleggen gerelateerd aan de tot focusbenoemde onderwerp inzichtelijk maken en zijn bedoeld om te kunnen sturen op de werkdruk. Ook wordt gewerkt aan het opstellen van een convenant.
	2021	Monitoren trends en ontwikkelingen en in beeld brengen veranderde verwachtingen bestuurders	✓	✓	✓	Trends en ontwikkelingen worden op diverse plekken gevolgd, deze komen samen in de P&C documenten van de vier gemeenten en de werkorganisatie. Voorbereidingen voor de evaluatie van het organisatiedoel worden opgestart. Verder zijn we in afwachting van de uitkomsten evaluatie BUCH samenwerking en de bestuurlijke verwachtingen die daaruit voortkomen.
	2021	Actief opzoeken van de samenwerking. Deelnemen aan (netwerk)bijeenkomsten gericht op het verder brengen van samenwerkingsvraagstukken en zelf ook het initiatief nemen tot het organiseren van dergelijke sessies.	⚠	✓	✓	De uitvoering focusagenda kenmerkt zich door een actieve samenwerkingstructuur. Ook op diverse niet-focuspunten (o.a. vraagstukken m.b.t. economische zaken, sociaal domein en COVID-19) is sprake van ontwikkelingen en er is actieve samenwerking in de diverse samenwerkingsregio's (o.a. NHN, MRA, VFK). De intensieve inzet op niet-focuspunten belast de organisatie zwaar. Dit behoeft aanscherping in de werkafspraken die de werkorganisatie en colleges met elkaar maken voor 2022 en verder. Zelf het initiatief nemen tot het organiseren van netwerksessies heeft door alle omstandigheden geen prioriteit.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering
Naar verwachting treedt de Omgevingswet in werking op 1 januari 2021. In deze wet is alle bestaande wetgeving over de fysieke leefomgeving gebundeld, vereenvoudigd en geïntegreerd in één wet met één samenhangend stelsel. Met het programma Omgevingswet worden de gemeenten en de werkorganisatie BUCH voorbereid op de invoering van deze wet. De vier gemeenteraden hebben het Ambitiedocument Omgevingswet vastgesteld, waarmee de richting is bepaald waarbinnen de invoering van de Omgevingswet plaatsvindt. De visie op de Omgevingswet bestaat uit vier uitgangspunten. Deze uitgangspunten vormen de basis voor al ons handelen en al het beleid dat wij de komende jaren ontwikkelen vanuit de Omgevingswet. 1. Inwoners, ondernemers en maatschappelijke opgaven staan centraal 2. Ruimte aan initiatieven 3. Vroegtijdige samenwerking 4. Integraal werken en maatwerk implementatie waarbij we eerst de basis op orde gebracht hebben. In de periode na de inwerkingtreding van de Omgevingswet is er meer ruimte voor doorontwikkeling. Dit betekent dat we in 2021:		Invoering Omgevingswet				
	2021	De processen optimaliseren en producten en diensten verbeteren naar de bedoeling van de Omgevingswet	✓	✓	✓	Het aanpassen van de processen aan de eisen van de Omgevingswet is afgerond en klaar om verwerkt te worden in de VTH software. Er wordt geleerd van en geoefend met nieuwe instrumenten zoals de Intake- en Omgevingstafels, waarmee we onder de Omgevingswet een snellere en integralere dienstverlening kunnen garanderen.
	2021	Het op orde brengen van regelbeheer en zorgen dat we in staat zijn om toepasbare regels te maken en te wijzigen;	✓	✓	✓	We hebben geoefend met het opstellen van toepasbare regels. Het op orde brengen van het regelbeheer is verder onderdeel van het opstellen van het omgevingsplan (zie bovenstaande regel over het omgevingsplan). De noodzakelijke software is geïmplementeerd en aangesloten op het DSO.
	2021	Toewerken naar een volledige digitale ondersteuning van de Omgevingswet, waarbij het aansluit op de voorzieningen en functionaliteiten die binnen het Digitale Stelsel Omgevingswet landelijk zijn ontwikkeld en voor zover het bijdraagt aan onze ambitie voor de organisatie en de Omgevingswet	✓	⚠	✓	De benodigde plan- en toepasbare regels software zijn geïmplementeerd en aangesloten op het Digitale Stelsel Omgevingswet (DSO). De benodigde VTH software is aangeschaft. Door wijzigingen bij de leverancier kunnen we later dan verwacht starten met de implementatie. Hierdoor blijft er helaas minder tijd over voor het oefenen en gewend raken aan de software voor de inwerkingtreding van de Omgevingswet. Daarnaast brengen we data over de fysieke leefomgeving op orde die we komende jaren toegankelijk moeten maken via het DSO.
	2021	Het leertraject Omgevingswet voor medewerkers evalueren en indien een vervolg noodzakelijk is, dit organiseren	✓	✓	✓	Het leertraject loopt tot het moment van inwerkingtreding (01-01-2022). De evaluatie vindt eind 2021 plaats.
	2021	Medewerkers verder begeleiden, zodat houding en gedrag van alle bij de uitvoering van de Omgevingswet betrokken medewerkers aansluit bij de bedoeling van de Omgevingswet	✓	✓	✓	De bij de uitvoering van de Omgevingswet betrokken medewerkers volgen een leertraject Omgevingswet, waarbij naast inhoudelijk kennis de aandacht uitgaat naar de bijbehorende verandering in houding en gedrag. Daarnaast wordt geoefend met nieuwe werkwijze, zoals het Omgevingswet-proof vooroverleg (de Omgevingstafel), hetgeen bijdraagt aan de verandering bij medewerkers.
	2021	De colleges en raden verder informeren over het nieuwe stelsel en hun rol, bevoegdheden en mogelijkheden daarin. Ook inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties worden verder geïnformeerd over het nieuwe stelsel en de mogelijkheden die de wet hen biedt	✓	✓	✓	Ter voorbereiding op besluitvorming rondom de Omgevingswet wordt het college en de raad geïnformeerd. In tweede helft van 2021 zullen ook inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties worden geïnformeerd, onder andere via de gemeentelijke website.
	2021	Het programma Omgevingswet monitoren, waarbij de voortgang en risico's periodiek worden beheerst en afwijkingen gerapporteerd. De risico's worden systematisch in kaart gebracht en beoordeeld met behulp van het Risicomanagement Informatie Systeem (NARIS®). De resultaten van de risico-inventarisatie maken onderdeel uit van de paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing.	✓	✓	✓	De voortgang en risico's van het programma Omgevingswet worden periodiek gemonitord en gerapporteerd.

Overige Ontwikkelingen

Rechtmatigheidsverantwoording 2021

Vanaf 2022 moeten de colleges en de directie een rechtmatigheidsverantwoording opnemen (over het verslagjaar 2021) in de jaarrekening. Hiermee wordt verantwoording afgelegd over de naleving van de regels, die relevant zijn voor het financiële reilen en zeilen van de gemeente. Over de naleving van de voorwaarden voor subsidies en Europese bestedingen bijvoorbeeld, maar ook over misbruik en oneigenlijk gebruik en lasten, waarvoor geen voorafgaande dekking opgenomen was in de begroting.

Het college van B&W is nu ook al verantwoordelijk voor de rechtmatigheid, maar nu geeft de accountant nog een oordeel over de rechtmatigheid in de controleverklaring. Vanaf het verslagjaar 2021 moeten de colleges en de directie zelf een verantwoording opstellen, die opgenomen wordt in de jaarrekening. Hiervoor is een standaard format bepaald.

Belangrijk is dat de gemeenteraden en het bestuur hierover in gesprek gaan met de colleges en directie. De gemeenteraden en het bestuur bepalen straks ook waar de grens ligt, zij stellen namelijk de verantwoordingsgrens vast. Het is belangrijk dat de raden en het bestuur bepalen waarover zij geïnformeerd willen worden, voor elke euro of voor een bepaald bedrag? Hierover zijn wij momenteel in overleg met de colleges en directie om te komen tot een gezamenlijke aanpak om tot een voorstel aan de raden te komen.

De accountant toetst nog steeds of de jaarrekening getrouw is. De rechtmatigheidsverantwoording is straks onderdeel van de jaarrekening, waardoor de accountant ook toetst of deze verantwoording een getrouw beeld geeft.

Binnen de gemeenten en de werkorganisatie is sprake van

(verbijzonderde) interne controle (V)IC, waarvan de accountant in zijn werk gebruik maakt. In de (V)IC toetsen we of de processen in opzet, bestaan en werking voldoen om een getrouwe en rechtmatige verantwoording mogelijk te maken. Daarnaast bestaan de werkzaamheden van de (V)IC uit het uitvoeren van gegevensgerichte werkzaamheden. Doordat alle processen inmiddels goed zijn beschreven is het mogelijk om deze werkzaamheden uit te voeren. Voor de planning van de (V)IC werkzaamheden is de verantwoordingsgrens een belangrijke randvoorwaarde. De omvang van de werkzaamheden is namelijk afhankelijk van deze grens. Inmiddels zijn de college- en raadsvoorstellen voor deze grens opgesteld en in het bestuurlijk proces gebracht.

Aanpassen van de inkoopfunctie

Eind 2019 is aan de colleges van Castricum en Uitgeest voorgesteld om uit Stichting RIJK te treden en de inkoopadvisering onder te brengen binnen de BUCH. Het college van Castricum heeft besloten uit Stichting RIJK te treden. Het college van Uitgeest heeft besloten om aangesloten te blijven bij Stichting RIJK. De feitelijke uittreding was per 31 december 2020. Inmiddels heeft de BUCH een succesvol werving en selectietraject doorlopen waarbij eigen inkoopadviseurs zijn aangetrokken. Het team is gestart in oktober 2020 en draait nu dus een half jaar. Voor Uitgeest is nu nog 0,7 Fte beschikbaar vanuit Stichting RIJK. In Q4 van 2021 wordt aan het college van Uitgeest gevraagd het besluit tot uittreding te heroverwegen.

Evaluatie organisatiedoelstellingen

Binnen de werkorganisatie BUCH is de wereld op dit moment misschien wel even zozeer in beweging. Momenteel buigen de gemeenten zich gezamenlijk verder over de uitkomsten van Evaluatie BUCH. Bovendien lopen de missie, visie en organisatiedoelstellingen zoals we die geformuleerd hebben bij de start van de werkorganisatie in 2021 af. De bestuurlijke uitkomsten

van de evaluatie worden betrokken bij de herijking van het huidige bedrijfsplan en concernplan. Dat moet leiden tot het nieuwe ontwikkelplan BUCH 2022-2025.

Coronacrisis

De uitbraak van COVID-19 (Corona) eind februari 2020 heeft een enorme impact op ons allemaal. De wereldwijde pandemie leidt tot ongekende omstandigheden. Dit heeft niet alleen een effect op de financiën maar ook voor de manier van werken, beleidsvoornemens en doelstellingen die we geformuleerd hebben.

Voor de aanpak van COVID-19 kijken wij wat we, aanvullend op de landelijk maatregelen van het Rijk, kunnen doen. Dit raakt veel beleidsterreinen van onze organisaties. We streven naar een zo adequaat mogelijke uitvoering van de landelijke en lokale maatregelen en naar zoveel mogelijk continuïteit van de reguliere werkzaamheden en van noodzakelijke (digitale) besluitvorming en hebben daarvoor de nodige interne maatregelen genomen.

Inmiddels hebben we ruim een jaar te maken met dit virus en hebben we er nog dagelijks mee te maken, al zien we inmiddels wel het eind van de tunnel nu het vaccineren op stoom komt. De “business” gaat ook gewoon door, waarbij de bijkomende werkzaamheden als gevolg van de crisis behoorlijk zijn. Dit zet de organisatie onder druk, maar het is goed om te zien dat we er met zijn allen in slagen om de dienstverlening naar de burgers en ondernemers op een goed niveau weten te houden. Laat onverlet dat de werkdruk enorm is en daar een enorme uitdaging ligt om te waken voor uitval en herprioritering van taken.

Vanaf de start van de crisis was duidelijk dat we geconfronteerd zouden worden met extra kosten. Enerzijds met kosten voor de reguliere bedrijfsvoering, anderzijds ook met kosten die het gevolg zijn van beleidsmatige keuzes vanuit het Rijk en gemeenten (maatregelenpakketten). Daarnaast krijgen gemeenten ook te

maken met teruglopende inkomsten. De kosten en teruglopende inkomsten bestaan niet uitputtend, onder andere uit:

1. Derving inkomsten parkeren;
2. Derving inkomsten toeristenbelasting;
3. Hogere kosten volksgezondheid;
4. Extra kosten voor GGD en veiligheidsregio;
5. Hogere kosten schoonmaak en ICT;
6. Extra inhuurkosten voor o.a. handhaving;
7. Ondersteuning ondernemers en instellingen (herstelfondsen);

Voor de kosten van de reguliere bedrijfskosten als gevolg van de crisis is een afzonderlijke kostensoort aangemaakt in de administraties van de werkorganisatie en de vier gemeenten.

Eind november 2020 hebben we een inschatting gemaakt van de extra te maken kosten voor 2021 in kader van de spoedwet en reguliere werkzaamheden. Hiervoor zijn vier collegevoorstellen en raadsvoorstellen geschreven om extra budget beschikbaar te krijgen. De voorstellen zijn behandeld in de colleges, conform de gedane adviezen besloten en de voorstellen in route naar de raden gebracht. Op dat moment kwam een nieuw financieel inzicht op tafel. Dat heeft ertoe geleid dat de gemeenten verschillende aanpakken hebben gehanteerd in het proces. Daardoor dreigde de situatie onwerkbaar te worden voor de werkorganisatie en voor een verantwoorde uitvoering van COVID-19 en reguliere werkzaamheden. In het bestuur van 3 maart 2021 hebben wij dit besproken en geconcludeerd dat met de brief van 22 oktober aan de gemeenten de opdracht geformaliseerd (colleges hebben hier positief op besloten) is en hebben we de kosten als gevolg van COVID-19 via de reguliere P&C-cyclus verantwoord. In het jaar 2021 zetten we deze verantwoordingslijn ongewijzigd voort. Bestuurlijk is besloten om de maatregelen te nemen die wettelijk verplicht zijn of noodzakelijk zijn om de organisatie op de been te houden. Dit betekent concreet dat de BUCH-werkorganisatie binnen

het besproken totaalbedrag in de voorstellen van € 2.100.000,-, de meest urgente knelpunten als gevolg van COVID-19 oppakt. In de reguliere P&C-cyclus informeren wij hierover, waarbij we onverwachte ontwikkelingen ook in beeld gebracht worden. De dekking van deze kosten is primair voor de individuele gemeenten.

In onderstaand overzicht hebben we de stand van zaken opgenomen per april 2021:

Domein	Begroting	Realisatie	Verplichting	Afwijking
Spoodwet	590.000	248.570	490.068	-148.638
Domein Samenleven	529.000	256.000	127.674	145.326
Domein BOR	50.000	256	0	49.744
Domein RO	105.000	18.796	92.963	-6.759
Domein Bedrijfsvoering	405.840	38.364	0	367.476
Domein I&O	398.880	127.366	40.605	230.909
Totaal	2.078.720	689.352	751.310	638.058

E-factureren

Momenteel wordt 12% van alle facturen als e-factuur verwerkt. Leveranciers worden actief benaderd met het verzoek tot versturen van e-facturen. Streven is om eind 2021 75% van de facturen als e-factuur te verwerken. De stagnatie in de organisatie brede update van Oracle heeft echter voor technische problemen bij de verwerking van e-factureren gezorgd waardoor de ontwikkelingen zijn achtergebleven en dit percentage onzeker is. In de praktijk blijkt ook dat de meeste leveranciers nog niet in staat zijn e-facturen te versturen maar er actief mee aan de slag gaan. Op dit moment wordt de mogelijkheid onderzocht om pdf-facturen intern om te zetten naar e-facturen.

Ontwikkelingen sociaal domein

Binnen het domein Samenleven is het effect van corona op inwoners zichtbaar. Het aantal vragen neemt toe evenals de

complexiteit. Tegelijkertijd zien we dat de druk op jeugdhulpinstellingen groot is en we geconfronteerd worden met wachtlijsten bij de aanbieders.

Daarnaast heeft het domein de opgave om invulling te geven aan de korte termijn beheersmaatregelen. Hier is een start mee gemaakt. Een van de beheersmaatregelen met groot effect op de inrichting van het domein is het inrichten van een preventieteam. Hierin worden taken tussen consultants verschoven waarbij de een zich meer richt op preventie en de ander meer op de regie van de casussen. Gesprekken hierover worden in het tweede kwartaal gevoerd, evenals het daarop aanpassen van de werkprocessen en de start is gepland op 1 oktober. Maatschappelijke partners zijn actief betrokken bij dit proces en dan met name als het gaat om hun rol in het preventieteam, want die is groot.

Ontwikkelingen SORA (regionaal participatiebedrijf)

In verschillende werkgroepen wordt gewerkt aan een totaalplaat voor de nieuw op te richten organisatie. In het tweede kwartaal staat een volgende beslismoment voor de colleges gepland. Daar wordt dan een besluit genomen over de hoofdlijnen inclusief de financiële uitgangspunten voor de gemeenten. Dit besluit gaat nog niet in op de gevolgen voor de BUCH financiën, dit is nog wel een punt van aandacht.

In het derde kwartaal is het laatste beslismoment over het nieuw op te richten bedrijf. Vooralsnog wordt uitgegaan van start van het nieuwe bedrijf op 1 januari.

Betaaldiscipline

Het huidige streven is om 90% van de facturen binnen de wettelijke betaaltermijn van 30 dagen te betalen met een gemiddelde betaaltermijn van 17 dagen.

Uit onderstaand overzicht blijkt dat we 88% van de facturen binnen 30 dagen betaald worden en de gemiddelde betaaltermijn 18 dagen is. Het sneller afwikkelen van facturen is een speerpunt voor 2021.

Tijdigheid betalen facturen		
<i>Bedrijf</i>	<i>gem. aantal dagen</i>	<i>% op tijd betaald <30 dagen</i>
Bergen	15	91%
Uitgeest	18	84%
Castricum	23	84%
Heiloo	23	84%
BUCH	15	92%
Totaal	18	88%

5. Voortgang op de financiën

Mutaties exclusief maatwerktaken werkorganisatie BUCH

1 = 1.000			korte omschrijving		2021		2022		2023		2024		2025		I/S
aut	1	Extra inzet afvalinzameling	103	N	0		0		0		0		0		I
aut	2	Onderhoudskosten en verzekeringspremie materieel afval	64	N	64	N	65	N	66	N	67	N	67	N	S
aut	3	Gladheidsbestrijding	28	N	0		0		0		0		0		I
aut	4	Advieskosten huisvesting	7	N	0		0		0		0		0		I
aut	5	Klanttevredenheidsonderzoek balie en telefoon	2	V	5	N	1	N	0		0		0		I
aut	6	Aframingen i.v.m. corona	98	V	0		0		0		0		0		I
aut	7	Inzet externe adviseur oprichting SORA	100	N	0		0		0		0		0		I
aut	8	Inzet/vrijval stelpost overhead voor 2021	204	V	208	V	208	V	208	V	199	V	199	V	S
aut	9	Mutatie kapitaallasten	809	V	1	V	47	V	4	V	13	V	13	V	S
aut	10	I&O21-01 Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer	75	N	10	N	10	N	10	N	10	N	10	N	S
aut	11	SL21-05 Nieuwe wetgeving Beslag vrije voet (BVV)	16	N	3	N	3	N	3	N	3	N	3	N	S
aut	12	SL21-07 Afwikkeling gevolgen Toeslag affaire	5	N	0		0		0		0		0		I
aut	13	BV21-02 Actueel houden BOR vlak en puntobjecten in de BGT en benodigde informatie DSO	58	N	65	N	66	N	67	N	68	N	68	N	S
aut	14	BV21-03 Luchtfoto's, mutatiesignalering en cartering	112	N	114	N	115	N	117	N	118	N	118	N	S
aut	15	BV21-08 Data in testomgevingen	0		8	N	8	N	8	N	8	N	8	N	S
aut	16	BV21-09 Software anonimiseren documenten	0		10	N	10	N	10	N	10	N	10	N	S
aut	17	BV21-12 Per.onderst. Enterprise Architectuur	10	N	10	N	10	N	10	N	10	N	10	N	S
aut	18	SL21-01 INA verhaalsmodule	0		2	N	2	N	2	N	2	N	2	N	S
aut	19	RO21-01 DigEplan eenmalige kosten	10	N	0		0		0		0		0		I
aut	20	BV21-06 Harmonisatie eFacturen oplossing eenmalige kosten	4	N	0		0		0		0		0		I
aut	21	RO21-02 Vervanging VTH software	0		37	N	0		0		0		0		I
aut	22	BV21-05 Migratiekosten BRK	16	N	0		0		0		0		0		I
aut	23	BV21-08 Data in testomgevingen	75	N	0		0		0		0		0		I
aut	24	BV21-09 Software anonimiseren documenten	25	N	0		0		0		0		0		I
aut	25	BV21-11 Aanbesteding en implementatie HR oplossing eenmalige kosten	154	N	0		0		0		0		0		I
aut	26	SL21-03 Inburgering (extra budget)	30	N	5	N	5	N	5	N	5	N	5	N	I
aut	27	BV21-10 Team Digitaal eenmalige kosten	198	N	0		0		0		0		0		I
aut	28	Beveiligingssoftware (anti-virus en anti-spam)	60	N	0		0		0		0		0		I

1 = 1.000			korte omschrijving		2021	2022	2023	2024	2025	I/S	
aut	29	Uitbreiding Citrix licenties, incl. MDM	75	N	0		0		0	I	
aut	30	Oracle migratie naar 12C	40	N	0		0		0	I	
aut	31	Aanpassing bijdrage gemeenten	152	V	124	V	40	V	85	V	S
		Totaal	0		0		0		0		
		Saldo mutaties 1 en 2 afval, (budgetneutraal voor gemeenten)	167		64		65		66		
		Werkelijk effect op saldo voor gemeenten	15	V	59	N	25	V	19	N	

1 Extra inzet afvalinzameling (N)

Voor 2021 is € 103.000,- extra nodig. Er zijn twee langdurig zieken die vervangen dienen te worden om de continuïteit van de afvalinzameling te garanderen kosten € 83.000,- en in verband met corona is € 20.000,- extra nodig.

Dit bedrag wordt betaald door Castricum, Uitgeest en Heiloo door aanpassing van de verdeelsleutel. Voor de gemeenten is dit uiteindelijk budgetneutraal aangezien de kosten via de voorziening afval worden gedekt.

2 Onderhoudskosten en verzekeringspremie materieel afval

De aanbesteding van de huisvuilwagens is vorig jaar afgerond. Onderdeel van de aanbesteding is een onderhoudsovereenkomst voor de huisvuilwagens. Deze aanbesteding is hoger uitgevallen dan vooraf is ingeschat dit kost € 55.000,- extra. Ook de verzekeringspremies zijn hoger, hiervoor is € 8.500,- extra nodig, in totaal € 63.500,-. Dit bedrag wordt betaald door Castricum, Uitgeest en Heiloo door aanpassing van de verdeelsleutel. Voor de gemeenten is dit uiteindelijk budgetneutraal aangezien de kosten via de voorziening afval worden gedekt.

3 Gladheidsbestrijding

Als gevolg van de strenge winter in februari 2021 is meer personeel ingehuurd ten behoeve van de gladheidsbestrijding.

4 Advieskosten huisvesting

Er is extra budget nodig voor advieskosten huisvesting.

5 Klanttevredenheidsonderzoek balie en telefoon

Het klanttevredenheidsonderzoek (KTO) na contact met het KCC start mei 2021. Hierdoor blijft er in 2021 budget over. De kosten van de KTO's in 2022 en 2023 na bezoek aan de balies komen iets hoger uit door de vernieuwde technische koppeling en de KTO na telefonisch contact willen wij voor 2022 eenmalig voortzetten.

6 Aframingen i.v.m. corona

Door corona kunnen verschillende kosten worden afgeraamd, zoals kantoorartikelen, postbezorging, papierkosten et cetera totaal ad € 112.500,- (V). Verder is er een aframing inkomsten restaurant en koffie ad € 15.000,- (N).

7 Inzet externe adviseur oprichting SORA

Voor de voorbereiding van het regionaal te ontwikkelen participatiebedrijf is voor de BUCH gemeenten en de directie BUCH externe ondersteuning ingeschakeld.

8 Inzet/vrijval stelpost overhead

Voor de uitbreiding van formatie als gevolg van intensivering van taken of nieuwe taken rekenen we een opslag voor overhead toe. Deze overhead is ter dekking aan extra lasten die met nieuwe formatie gepaard gaat, zoals kosten voor ICT, huisvesting en HR. In de P&C-cyclus beoordelen we in hoeverre deze overhead nog noodzakelijk is of vrij kan vallen ter dekking voor andere zaken zoals bijvoorbeeld onderhoud ICT.

9 Mutatie kapitaallasten

De vrijval 2021 betreft de vrijval in verband met het doorschuiven en afsluiten van investeringskredieten naar aanleiding van de jaarrekening 2020 . Voor 2022 en verder betreft het de mutaties naar aanleiding van de wijzigingen in het investeringsschema 2021 en verder. Enkele voorbeelden hiervan zijn de aanschaf van servers (€ 550.000), de ICT Omgevingswet (€ 200.000)

10 I&O21-01 Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer (WMEBV)

Verwachting ingangsdatum nieuwe wetgeving is 01-01-2022 Dit wetsvoorstel wijzigt bepalingen in de Algemene wet bestuursrecht (Awb) over elektronisch bestuurlijk verkeer. Door de WMEBV krijgen burgers en ondernemers het recht om digitaal met de overheid te communiceren. De gemeente moet de digitale kanalen aanwijzen die burgers en ondernemers daarvoor kunnen gebruiken. Bij het gebruik van de digitale weg gelden nieuwe waarborgen, zoals notificatie, ontvangstbevestiging en termijnverlenging bij storing. Ook wordt de overheid verplicht om passende ondersteuning te bieden bij bestuurlijk verkeer. Deze ondersteuning moet zijn afgestemd op de aard van de dienstverlening en de doelgroepen. De Informatievoorziening moet worden aangepast. Het eerste jaar betreft het de implementatie kosten en de jaren erna de structurele onderhoudskosten.

11 SL21-05 Nieuwe wetgeving Beslag vrije voet (BVV)

Wettelijke taak die gewijzigd is en moet worden uitgevoerd. Er wordt nu onvoldoende rekening gehouden met de overgangperiode, waardoor deze niet van kracht is geworden. Nu kunnen wij niet op een juiste grondslag beslag leggen. We moeten de rekenmodule aanschaffen om dit op een juiste manier te kunnen doen Het eerste jaar betreft de implementatiekosten de jaren erna de structurele onderhoudskosten.

12 SL21-07 Afwikkeling gevolgen Toeslag affaire

Informatievoorzieningskosten voor het kunnen ondersteunen van deze nieuwe richtlijnen.

13 BV21-02 Actueel houden BOR vlak en puntobjecten in de BGT

Ten gevolge van het koppelen van de Basisregistratie Grootchalige Topografie (BGT) en de Beheer Openbare Ruimte (BOR) applicatie en het vastleggen van de voor de BOR benodigde geografische onderlaag (punt en vlakobjecten) moet er eenmalig een inhaalslag worden gemaakt om de BGT op het vereiste niveau te krijgen. Daarnaast vallen de structurele beheerkosten BGT jaarlijks hoger uit om de BGT voor de BOR en het Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO) op vereiste niveau te houden.

14 BV21-03 Luchtfoto's, mutatiesignalering en cartering

Voor het actueel houden van de Basisregistratie Adressen en Gebouwen (BAG) en de Basisregistratie Grootchalige Topografie (BGT) maakt de BUCH deze kosten jaarlijks. Daarnaast worden deze luchtfoto's ook organisatie breed gebruikt voor allerlei informatiedoeleinden.

15 BV21-08 Data in testomgevingen

betreft aanpassingen in de informatievoorziening om te kunnen testen met fictieve en /of geanonimiseerde data; dit naar aanleiding van opmerkingen van de Informatiebeveiliging en Privacy om te kunnen werken conform de richtlijnen van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

16 BV21-09 Software anonimiseren documenten

Goede software om het anonimiseren van documenten die naar buiten toe worden gepubliceerd te kunnen doen. Dit is nu arbeidsintensief, foutgevoelig en risicovol (data lek); stakeholder Informatiebeveiliging en Privacy.

17 BV21-12 Per.onderst. Enterprise Architectuur

Vanuit verschillende perspectieven / wetgeving (bijvoorbeeld de Wet open overheid (Woo) en de Archiefwet) is het noodzakelijk om het informatielandschap op orde te hebben en in beeld te houden. Dit doen we door de CMDB (Configuration Management Database) en het informatielandschap te onderhouden in onze enterprise-architectuurtool, et cetera. Hiervoor hebben we structureel ondersteuning nodig van specialisten op het gebied van Enterprise Architectuur om I- en A advies te kunnen ondersteunen. Dit is ook een onderwerp dat is opgenomen in het teamplan van team Informatisering binnen domein Bedrijfsvoering.

18 SL21-01 INA verhaalsmodule

Uit interne controles blijkt dat wij het verhaalproces beter moeten inrichten omdat we anders geen rechten hebben op aanvullende gelden. Daarom moet een aanvullende module worden afgenomen (abonnement).

19 RO21-01 DigEplan eenmalige kosten

De huidige applicatie is end of life en dient te worden vervangen / opgewaardeerd (digitaal stempelen vergunningen)

20 BV21-06 Harmonisatie eFacturen oplossing eenmalige kosten

Contractueel heeft de BUCH nu alleen een oplossing voor de administratie van gemeente Bergen DIS4FIS. Daarnaast blijkt dat een vervangende oplossing goedkoper dan de huidige oplossing licenseren voor de overige gemeenten / gehele BUCH.

21 RO21-02 Vervanging VTH software

Kosten voorbereiding aanbesteding.

22 BV21-05 Migratiekosten BRK

Het informatiemodel van de Basisregistratie Kadaster (BRK) is aangepast. De standaard voor levering van informatie (BRK levering) wordt aangepast van versie 1.0 naar versie 2.0. Transitie van data is noodzakelijk. Kosten aanpassen van het informatiemodel, koppeling met het kadaster en interne koppelingen (viewer).

23 BV21-08 Data in testomgevingen

Aanpassingen in informatievoorziening om te kunnen testen met fictieve en /of geanonimiseerde data; dit naar aanleiding van opmerkingen van de Informatiebeveiliging en Privacy om te kunnen werken conform de richtlijnen van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

24 BV21-09 Software anonimiseren documenten

Goede software om het anonimiseren van documenten die naar buiten toe worden gepubliceerd te kunnen doen. Nu erg arbeidsintensief, foutgevoelig en risicovol (datalek); stakeholder Informatiebeveiliging en Privacy.

25 BV21-11 Aanbesteding en implementatie HR oplossing eenmalige kosten

Het contract van onze huidige HR oplossing loopt af. Opnieuw aanbesteden is noodzakelijk.

26 SL21-03 Inburgering (extra budget)

De uitvoering en regie van inburgering komt terug naar gemeenten per 2022. De informatievoorziening moet hierop worden aangepast. Voor 2021 betreft het de implementatiekosten en voor 2022 en verder de structurele onderhoudskosten.

27 BV21-10 Team Digitaal eenmalige kosten

Als gevolg van ontwikkelingen (o.a. Corona, aanvullende onderzoeken etc.) is een aantal reguliere taken onder druk komen te staan waardoor achterstanden zijn ontstaan. Om de bedrijfscontinuïteit te waarborgen zijn maatregelen noodzakelijk om deze achterstanden weg te werken en de reguliere werkzaamheden te continueren.

28 Beveiligingssoftware (anti-virus en anti-spam)

Landelijk merken (bijvoorbeeld Hof van Twente) we dat gemeenten steeds meer risico lopen om aangevallen te worden op het gebied van informatiebeveiliging. We willen optimaal voorbereid zijn om de kans en impact zo laag mogelijk te laten zijn. Het betreft hier bijvoorbeeld de inhuur van ethical hackers en penetratietesten.

29 Uitbreiding Citrix licenties, incl. Mobile Device Management (MDM)

Dit is ten behoeve van de nieuwe digitale werkplek die momenteel ontworpen wordt in het kader van het “nieuwe werken”. MDM zorgt voor het beheer en de beveiliging van de werkplekmiddelen en is van cruciaal belang in kader van de informatiebeveiliging.

30 Oracle migratie naar 12C

Oracle is de basis voor onze belangrijkste applicaties. Deze basis is verouderd. De nieuwe omgeving wordt versneld toekomstbestendig gemaakt.

31 Aanpassing bijdrage gemeenten

Betreft het saldo van voordelen en nadelen dat saldoneutraal wordt verwerkt door aanpassing van de bijdrage van de gemeenten.

Maatwerk/plustaken voor de verschillend gemeenten. Bestaande en nieuwe maatwerk/plustaken.

Bestaande maatwerktaken	Bijdrage x1.000	Gemeente	2021	2022	2023	2024	2025
1 Bibob coördinator Bergen		Bergen	39				
1 Bibob coördinator Uitgeest		Uitgeest	14				
1 Bibob coördinator Castricum		Castricum	41				
1 Bibob coördinator Heiloo		Heiloo	26				
2 Erfgoedcapaciteit Castricum		Castricum	40				
3 Versnellen woningbouw Heiloo		Heiloo	200	203	205	209	211
4 Extra capaciteit handhaving		Uitgeest	110				
4 Extra capaciteit handhaving		Castricum	138				
4 Extra capaciteit handhaving		Castricum	80				
5 groenuitbreiding Heiloo		Heiloo	240				
6 actieplan schuldhelpverlening		Bergen	66	22	23	23	
7 Overheveling budget grondstoffen (afval)		Uitgeest	20				
7 Overheveling budget grondstoffen (afval)		Castricum	58				
7 Overheveling budget grondstoffen (afval)		Heiloo	36				
8 Beheersmaatregelen (sl)		Bergen	205				
8 Beheersmaatregelen (sl)		Uitgeest	56				
8 Beheersmaatregelen (sl)		Castricum	210				
8 Beheersmaatregelen (sl)		Heiloo	145				
9 Energietransitie klimaat		Bergen	192				
9 Energietransitie klimaat		Uitgeest	69				
9 Energietransitie klimaat		Castricum	202				
9 Energietransitie klimaat		Heiloo	125				
Totaal bestaande maatwerktaken			2.312	225	228	232	211
Nieuwe maatwerktaken bijdrage x1000			2021	2022	2023	2024	2025
10 Nieuw Tij		Bergen	146	150	153	131	131
10 Nieuw Tij		Uitgeest	43	44	46	47	47
10 Nieuw Tij		Heiloo	79	79	79	79	79
11 Robot maaiers		Uitgeest	25	71	73	75	77
Totaal nieuwe maatwerktaken			293	344	351	332	334
Totaal maatwerktaken bijdrage x1000			2.605	569	579	564	545

Aansluiting met de voorgaande P&C documenten

Aansluiting 2e voortgangsrapportage 2020 Begroting 2022					
Lasten	2021	2022	2023	2024	2025
Stand na 2e rapportage 2020 begroting 2022	72.156	75.261	77.305	79.484	81.464
Besteding rekeningresultaat 2020	220				
Nieuw Tij voor Bergen, Uitgeest en Heiloo	269	273	278	257	257
Robotgrasmaaiers Uitgeest	25	71	73	75	77
Groen uitbreiding Heiloo	240				
Beheersmaatregelen sociaal domein, alle BUCH gemeenten	616				
Actieplan Schuldhulpverlening Bergen	66				
Overheveling budget grondstoffen (afval) Uitgeest, Castricum en Heiloo	114				
Energie transitie klimaat, alle BUCH gemeenten	588				
Inzet team noord, Bergen, Uitgeest en Heiloo	74				
Eerste voortgangsrapportage BUCH 2021	136	124	40	85	89
Totale lasten na 1e Voortgangsrapportage 2021	74.503	75.729	77.696	79.902	81.887
Baten	2021	2022	2023	2024	2025
Stand na 2e rapportage 2020 begroting 2022	72.156	75.261	77.305	79.484	81.464
Besteding rekeningresultaat 2020	220				
Nieuw Tij BUCH	269	273	278	257	257
Robotgrasmaaiers Uitgeest	25	71	73	75	77
Groen uitbreiding Heiloo	240				
Beheersmaatregelen SL (allen)	616				
Actieplan Schuldhulpverlening Bergen	66				
Overheveling budget grondstoffen (afval) (UCH)	114				
Energie transitie klimaat (allen)	588				
Inzet team noord (BUH)	74				
Eerste voortgangsrapportage BUCH 2021	136	124	40	85	89
Totale inkomsten BUCH na 1e Voortgangsrapportage 2021	74.503	75.729	77.696	79.902	81.887
Saldo Baten en Lasten	0	0	0	0	0

Overzicht Baten en Lasten, totaal na de Eerste voortgangsrapportage BUCH 2021

Wat gaat dit kosten Lasten x € 1.000		2021 Lasten Begroot	2022 Lasten Begroot	2023 Lasten Begroot	2024 Lasten Begroot	2025 Lasten Begroot
1	Personeel, inhuur en overheadkosten kosten	64.354	65.934	67.770	69.710	71.665
2	Informatie & Automatisering (exclusief salariskosten en inhuur)	5.996	5.594	5.617	5.813	5.903
3	Facilitaire kosten (exclusief salariskosten & inhuur)	925	1.085	1.113	1.124	1.107
4	Materieel	2.359	2.468	2.526	2.543	2.576
5	Overige kosten (inclusief corona)	869	648	670	712	636
Totaal lasten programma bedrijfsvoering		74.503	75.729	77.696	79.902	81.887

Wat gaat dit kosten Baten x € 1.000		2021 Baten Begroot	2022 Baten Begroot	2023 Baten Begroot	2024 Baten Begroot	2025 Baten Begroot
6	Bijdrage gemeenten (excl. maatwerktaken)	71.672	75.080	77.037	79.256	81.260
7	*Maatwerktaken gemeenten	2.605	569	579	564	545
8	Inkomsten detachering en uitgeleend personeel	-	-	-	-	-
9	Opbrengsten facilitair	15	30	30	30	30
10	Opbrengsten materieel	114	20	20	20	20
11	Overige opbrengsten (inclusief WAZO)	97	30	31	32	32
Totaal baten programma bedrijfsvoering		74.503	75.729	77.696	79.902	81.887
Totaal baten min lasten		0	0	0	0	0

Aanpassing verdeelsleutel

In verband met de mutaties op afval voor Uitgeest Castricum en Heiloo per 1 januari 2021 en 1 januari 2022 is de verdeelsleutel aangepast zodat deze extra kosten alleen worden gedragen door deze gemeenten.

Onderstaande de nieuwe verdeelsleutel en de nieuwe reguliere bijdrage per gemeente na vaststelling van deze rapportage.

Gemeente	Verdeelsleutel 2021	Verdeelsleutel 2022	2021	2022	2023	2024	2025
Bergen	32,32%	32,04%	23.166	24.057	24.684	25.396	26.038
Uitgeest	11,71%	11,73%	8.395	8.810	9.040	9.301	9.536
Castricum	34,56%	34,65%	24.772	26.018	26.696	27.465	28.160
Heiloo	21,40%	21,57%	15.339	16.194	16.616	17.095	17.527
Totaal	100,00%	100,00%	71.672	75.080	77.037	79.256	81.260

Bestuursbesluit

Het bestuur van de GR Werkorganisatie BUCH

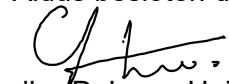
gezien het voorstel van de directie

besluit:

- De Eerste Voortgangsrapportage 2021 van de Werkorganisatie BUCH vast te stellen
- Bijgaande begrotingswijziging vast te stellen
- In verband met de mutaties afval per 01-01-2021 de verdeelsleutel per 01-01-2021 en per 01-01-2022 vast te stellen op:

Gemeente	Verdeelsleutel 2021	Verdeelsleutel 2022
Bergen	32,32%	32,04%
Uitgeest	11,71%	11,73%
Castricum	34,56%	34,65%
Heiloo	21,40%	21,57%
Totaal	100,00%	100,00%

Aldus besloten door het bestuur van de GR Werkorganisatie BUCH in zijn vergadering van 2 juni 2021



dhr. D.J. van Huizen
directeur



drs. A. Mans
voorzitter

BIJLAGE 1: VERLOOP BEGROTING

<u>Lasten</u>	Jaar	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Aanvang BUCH	2017	56.807.000	58.085.000	57.948.000	57.286.000	57.943.000				
2e rapportage 2017	2017	889.000	1.252.000	1.366.000	1.422.000	1.482.000				
Transitiekosten	2017	325.000								
subtotaal na 2e rapportage 2017	2017	58.021.000	59.337.000	59.314.000	58.708.000	59.425.000	59.425.000			
Begroting 2019-2022	2018		0	2.038.000	2.694.000	3.154.000	4.453.000			
Subtotaal na begroting 2019	2018		59.337.000	61.352.000	61.402.000	62.579.000	63.878.000			
Verbeterplan	2018		7.360.000	5.261.000	3.241.000	2.903.000	2.903.000			
Jaarrekening 2017	2018		178.000							
Administratief begroting pers kn	2018		582.000	560.100	460.200	467.400	472.400			
2e rapportage 2018	2018		-42.232	694.768	694.768	694.768	694.768			
subtotaal na 2e rapportage 2018	2018		67.414.768	67.867.868	65.797.968	66.644.168	67.948.168	67.948.168	67.954.616	
Materieel naar de BUCH	2019			1.956.000	2.132.000	2.205.000	2.308.000	2.308.000	0	
Omgevingswet	2019			580.900	1.192.700	942.800	712.000	721.390	721.390	
Begroting 2020-2023	2019			0	454.177	560.077	688.277	1.967.177	1.967.177	
Jaarrekening 2018	2019			800.000						
Administratief begroting pers kn (118)	2019			-75.000	-77.000	-79.000	-81.000	-81.000	-81.000	
1e rapportage BUCH 2019	2019			652.968	506.840	502.900	506.600	510.300	510.300	
2e rapportage BUCH 2019	2019			519.464	962.197	1.720.662	1.899.462	1.928.562	1.928.562	
Subtotaal na 2e rapportage 2019	2019			72.302.200	70.968.882	72.496.607	73.981.507	75.302.597	75.309.045	
Uitbesteding belasting	2020				-1.143.500	-1.205.200	-1.266.800	-1.328.500	-1.328.500	
Begroting 2021-2024	2020					216.539	683.587	1.218.729	3.330.720	
Jaarrekening 2019	2020				480.000					
Overheveling klein gereedschappen	2020				76.900	84.700	85.900	87.400	88.800	
Verduurzaming wagenpark	2020					34.000	27.000	41.000	41.000	
Inbesteding Inkoop Castricum	2020					325.800	335.600	345.700	356.100	
uitbesteding parkeerbeheer Bergen	2020					-331.600	-338.400	-345.200	-352.500	
2e rapportage BUCH 2020	2020				501.939	535.642	473.293	478.793	494.893	
overheveling taken Bergen, Uitgeest en Heiloo tbv team Noord	2020				18.175	73.300	75.600	77.700	80.100	
Subtotaal na 2e rapportage 2020	2020				70.902.396	72.229.788	74.057.287	75.878.219	78.019.658	78.019.658
Uitbreiding Plustaken	2021					1.623.650	1.536.740	1.572.032	1.608.376	1.616.476
Begroting 2022-2025	2021						-332.906	-144.892	-143.808	1.827.476
Jaarrekening 2020	2021					220.000				
1e rapportage BUCH	2021					-162.900				
Subtotaal na begroting 2022 en jaarrekening 2020	2021	58.021.000	67.414.768	72.302.200	70.902.396	73.910.538	75.261.121	77.305.359	79.484.226	81.463.610

BIJLAGE 2: TAAKSTELLING

In deze bijlage geven wij de stand van zaken omtrent de realisatie van de taakstelling.

Hoe zit het ook alweer?

In juni 2015 hebben de gemeenteraden het bedrijfsplan “Samen maar toch apart” vastgesteld. In dit bedrijfsplan was een taakstelling opgenomen op de BUCH-werkorganisatie van circa € 5,3 miljoen. Van die taakstelling zou 60% opnieuw worden geïnvesteerd in de BUCH en 40% zou terugvloeien naar de gemeenten. In 2016 is door een wijziging van de begroting de taakstelling verhoogd naar € 5,6 miljoen structureel. In het verbeterplan “Samen naar beter” is in 2018 de termijn voor het realiseren van de taakstelling opgeschort tot de periode 2021-2024. Wel is toen besloten waar mogelijk alvast besparingen door te voeren.

De realisatie

Bij vaststelling van het verbeterplan in 2018 is voor het eerst gerapporteerd over de besparingen. Op dat moment becijferd op structureel ca. €1,9 miljoen. Daarna is per abuis niet meer gerapporteerd over de besparingen. De besparingen zijn namelijk wel gerealiseerd zowel in de vorm van een verlaging van uitgaven, als in de vorm van schaalvergrotingsvoordelen (voordelen behaald omdat de BUCH taken uitvoert in plaats van de vier afzonderlijke gemeenten). In totaal is al voor ruim € 5,5 miljoen aan besparingen gerealiseerd. Dit werd alleen nooit in de jaarstukken getoond maar binnen de begroting verrekend met kostenstijgingen als gevolg van nieuwe taken. In de P&C documenten over de afgelopen jaren heeft u de begroting van de BUCH werkorganisatie zien stijgen van € 53 miljoen naar € 72 miljoen als gevolg van die nieuwe taken. De besparingen zijn ingezet om die stijging voor de gemeente zoveel mogelijk op te vangen. Dit is niet vaak en duidelijk genoeg gecommuniceerd naar de gemeenteraden waardoor mogelijk verkeerde verwachtingen zijn ontstaan. Bij de begroting 2021 hebben wij dit hersteld en is inzicht gegeven in de taakstelling, de realisatie daarvan en het vervolg.

In de begroting 2021 hebben wij de stand van de realisatie op het moment van het opstellen van de begroting weergegeven in een “besparingenbon”:

BUCH	
*** BESPARINGEN BON ***	
VERLAGING UITGAVEN	€ 3.617.400
VOORDELEN SCHAALGROTE	€ 1.776.395
SUBTOTAAL	€ 5.393.795
TE REALISEREN	€ 5.600.000
NOG TE REALISEREN	€ 206.205

In het proces van begroten en bijsturen zijn wij ook continue op zoek naar mogelijkheden om efficiënt te werken en daarmee de begroting te ontlasten. Het is ons gelukt om op een aantal kleinere budgetten nog wat ruimte te creëren waarmee een maximale inspanning is geleverd. Dit heeft voor 2020 nog gerealiseerd in een realisatie van € 161.000,- aan verlaging van de structurele lasten. Hiermee komt de stand van zaken als volgt uit:

Realisatie x € 1.000	Realisatie
Totale taakstelling	5.600
Realisatie conform begroting 2021	5.394
2e firap 2020	161
Restant taakstelling	45

In de begroting 2021 is nog een taakstelling voor 2021 en verder opgenomen van € 725.000,- in 2021 tot € 992.000 in 2024, waardoor de taakstelling ruimschoots is gerealiseerd als we deze begroting realiseren.

ICT-taakstelling

Naast de 10%-taakstelling van € 5,6 miljoen is er bij de start van de BUCH ook een extra incidentele investeringsimpuls afgesproken op het gebied van ICT, met de afspraak dat deze zou worden terugbetaald. De extra beschikbaar gestelde middelen zijn beschikbaar gesteld voor implementatie van het Vijfde huis. Het Vijfde huis is inmiddels gerealiseerd.

We zien dat als gevolg daarvan de voor ons liggende periode gebruikt kan worden om het gebruik van applicaties af te bouwen, wat kapitaallasten en ondersteunend personeel bespaart. Op dit moment wordt in kaart gebracht hoe groot dit besparende effect de komende jaren kan zijn. Tegelijkertijd zien we dat bij de start van de BUCH budgetten voor bestaande applicaties zijn overgedragen, maar niet voor nieuwe systemen.

Dit betekent dat als we bijvoorbeeld willen investeren in digitale informatievoorziening, in digitalisering van de frontoffice of in digitale ondersteuning van het inkoopproces, er geen middelen beschikbaar zijn.

Strevend naar een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering is het geen optie om dergelijke investeringen achterwege te laten.

Vanuit de middelen die vrijkomen uit de afbouw van de applicaties, wordt daarom een deel opnieuw geïnvesteerd om de kwaliteit van de bedrijfsvoering niet aan te tasten.

Verder geven we in jaarlijkse delen bij de jaarrekening middelen aan de gemeenten terug als terugbetaling van de extra investering destijds van € 4,2 miljoen in de ICT. De terugbetaling van deze middelen zou bestaan uit incidentele middelen, waaronder de jaarrekeningresultaten. Voor 2020 zijn de Coronakosten ook als incidenteel te bestempelen en zijn daarom ook opgenomen als “terugbetaling” van de ICT middelen.

De stand van zaken voor wat betreft deze taakstelling is als volgt:

Realisatie x € 1.000	Realisatie
Totale taakstelling	4.200
Realisatie per 10 maart 2020	1.829
Rekeningresultaat 2019	920
Coronakosten 2020 (na aftrek minderkosten facilitair)	571
Rekeningresultaat 2020	322
Restant taakstelling ICT	558

In de begroting 2021 hebben we incidentele taakstellingen opgenomen voor een bedrag van € 226.000,- voor 2021 en € 138.000,- in 2022. Als deze begroting werkelijkheid wordt is deze taakstelling in 2022 nagenoeg afgerond.