WERKORGANISATIE
Druten Wijchen

Concept Integraal Plan WDW

Begrotingswijziging 2023
31-08-2022

1. Bestuurlijke samenvatting en verwijzingen

1.1 Inleiding

De WDW is in mei 2018 opgestart en komt vanuit een basis op orde situatie langzamerhand in een doorontwikkelingsfase, waarbij aannames uit 2018 aan 'finetuning' toe zijn. Bovendien heeft de WDW, na een periode van opstart, vanaf 2020 gewerkt binnen omstandigheden (corona, ziekteverzuim, niet naar kantoor en hybride werken), die niet bevorderlijk zijn geweest voor verdere professionalisering. Grofweg gesteld, is met vereende inspanning 'de tent' opengehouden en is getracht de collegeprogramma's te realiseren. Met succes, maar het heeft ook een zware wissel getrokken.

Bij de opbouw van de WDW-begroting 2023 in het eerste kwartaal van dit jaar, is duidelijk geworden dat de formatie binnen de WDW knelt. Daarover heeft bestuurlijk overleg plaatsgevonden. Besloten is dit verder in kaart te brengen, een technische begroting voor 2023 op te maken en te komen met een doorwrocht plan voor de WDW bij de begrotingen van de gemeenten Druten en Wijchen.

Directie en management hechten eraan hier te benadrukken, dat dit plan is opgesteld vanuit onze managementverantwoordelijkheid. Gegeven de financiële situatie van de gemeenten is de politieke lading van dit plan ons zeer wel duidelijk.

1.2 Samenvatting van dit plan

In dit plan behandelen we achtereenvolgens:

1. De WDW-organisatie:
   a. Organisatieontwikkeling en organisatorische inrichting;
   b. Opleidingsplan;
   c. Informatiebeleidsplan;
   d. De voortgang op de taakstelling van de WDW.
2. Extra capaciteit voor de formatie.
3. Bestuurlijke afspraken met het oog op de vluchtelingenopvang Oekraïne.

Kort behandelen we in deze Bestuurlijke samenvatting bovenstaande punten en de kern van de achtergrond ervan. De financiële gevolgen ervan presenteren we aan het einde van dit hoofdstuk (1.4). Daarin staan ook verwijzingen opgenomen naar de paragrafen, waarin bovenstaande punten gedetailleerder uiteen gezet zijn.

Ad 1b. De WDW-organisatie: Organisatieontwikkeling en –inrichting

Omdat de doorontwikkeling van de organisatie vooral voortvloeit uit eigen ambities, hebben we als directie en management gemeend dit op bepaalde punten iets te temperen voor 2022. Dit, mede ook met het oog op de vluchtelingenopvang die wederom veel van de organisatie vraagt.

Daarentegen hebben we ons wel gericht op de vragen vanuit de colleges met betrekking tot de organisatorische inrichting. Deze spitsen zich toe op twee punten:

1. Heb oog voor meer coördinerende sturing bij achterblijven Zelforganisatie in teams.
2. Zorg voor ondersteuning bij de ervaren ondoorgrondelijkheid van de organisatie.
3. Zorg voor afstemming in team- en domein overstijgende kwesties (integraal).

Ad 1b. De WDW-organisatie: Opleidingsplan

In een moeilijke arbeidsmarkt is het belangrijk om ons als werkorganisatie goed te positioneren. Een groot verloop betekent ook kansen in onze werving van nieuwe potentiele medewerkers. We moeten ons, als werkgever, dan wel aantrekkelijk maken en houden.

Ons opleidingsplan en -budget biedt daartoe weinig mogelijkheden. Bovendien sluit het, voor wat betreft de budgettaire ruimte, niet aan op ambities voor doorontwikkeling, die middels het actieplan doorontwikkeling WDW bestuurlijk zijn vastgesteld.
De ruimte in het opleidingsbudget is momenteel 1% van de loonsom. Dit is niet vergelijkbaar met de sector gemeenten. Generiek in de sector gemeenten is rond de 2%.

Ad 1c. De WDW-organisatie: Informatiebeleidsplan
In lijn met het bedrijfsplan van de WDW, staat 2021 en 2022 in het teken van de fundamenten van de ICT. Kern-applicaties (sociaal domein, burgerzaken, gegevensdistributie, HRM, VTH) worden geïmplementeerd en geharmoniseerd. Daarmee worden belangrijke efficiencyslagen gemaakt. Daarover meer bij de taakstelling van de WDW.

Tegelijkertijd is een strategisch informatiebeleidsplan opgemaakt, hoe we vanuit dit fundament kunnen doorgroeien naar een eigentijdse ICT.

Ad 1d: De WDW-organisatie: Voortgang op de taakstelling WDW
In de voorbesprekingen met het bestuur is vaker het punt 'waar kan het minder in de formatie' aangestipt. Terecht punt.
In 2018 is de WDW gestart met de taakstellende opgave om 600K in te krimpen op de personeelsbegroting. Tot 2022 hebben we dit op kunnen vangen in onze reserves. Deze zijn uitgeput vanaf 2023. Het opvangen van deze taakstellende opgave lukt niet (volledig) in 2022, vanwege vertragingen in de ICT-operatie in 2018-2019.
Vanaf begrotingsjaar 2024 verwachten we dit wel volledig waar te maken.

Ad 2. Extra capaciteit voor de formatie
Vanaf de start van de WDW in 2018 is de omvang van de formatie redelijk constant gebleven[1], op enkele uitbreidingen na op het gebied van versnelling woningbouw. In de WDW-begrotingen van de afgelopen jaren heeft het bestuur van de WDW naar beide gemeenten aangegeven, niet te komen met uitzetting.
Bovenliggende reden daarvoor was de financiële situatie in de gemeenten.

Daarbij is in de WDW-begrotingen ook steeds aangegeven dat directie en management extra kosten, die gepaard gaan met ambities van de besturen én professionalisering van de organisatie wel onderkennen, maar het niet realistisch vinden om hiervoor met een uitzetting te komen naar de gemeenten op dat moment.

Ondertussen zien we een aantal knelpunten ontstaan in de organisatie, zoals:
1. Een aantal maatschappelijke ontwikkelingen die leiden tot verhoogde inzet op een aantal specifieke gebieden zoals handhaving, veiligheid, externe publieke communicatie en verhoogde aanvragen in het sociaal domein. Meest actuele voorbeelden zijn de gevolgen van corona (ziekteverzuim) en de Oekraïne-crisis.
2. Een krappe arbeidsmarkt, waardoor de WDW er moeizaam in slaagt een aantal vacatures in te vullen op specifieke plekken in de organisatie. Dit leidt op zijn beurt tot een verhoogde inhuur van personeel en zet druk op de bestaande personeelsbudgetten.
3. Een krappe formatie die, gegeven de bestuurlijke ambities van twee gemeenten én de ambitie van professionalisering van de organisatie én efficiencykwesties als gevolg van het bedienen van twee besturen, wordt geconfronteerd met een hoge werkdruk. Dit, met een risico op oververhitting. Een verhoogd ziekteverzuim (8,2% over het eerste kwartaal 2022) geeft daar blijk van volgens, rapportages van de bedrijfsarts.
4. Op een aantal punten gaat dit ten koste van rollen van medewerkers, die los staan van hun primaire functie. We noemen hier rollen in de ARBO-organisatie, rollen binnen de OR en rollen op het gebied van de kwaliteit van communicatie (taalcoaches). In een aantal gevallen betekent dit risico's op wettelijke verplichtingen.

De stretch in de organisatie is knellend. Dit gaat ten koste van óf de snelheid óf de kwaliteit van dienstverlening óf de menselijk maat.

In onze voorbesprekingen met het bestuur is aangegeven de uitzettingen in de formatieve capaciteit als het ware te 'labelen'. Dit is in het totaaloverzicht (1.4) van deze bestuurlijke samenvatting gedaan naar de categorieën:
1. Wettelijke verplichting

[1] Behoudens formatie in het kader van wettelijke ontwikkelingen, CAO en formatie waarvoor direct dekking is meegekomen via (rijks)uitkeringen.

2. Efficiencykwesties als gevolg van het bedienen van twee besturen
3. Maatschappelijke ontwikkeling
4. Eigen ambitie

Ad 3: Vluchtelingenopvang Oekraïne
Afsluitend zullen we in dit plan nog kort stilstaan bij de bestuurlijke afspraken rondom de vluchtelingenopvang uit de Oekraïne en de gevolgen daarvan voor de capaciteit in de WDW-organisatie in 2022.

1.3 Aanvullende context

In de eerste besprekingen over dit plan met het WDW-bestuur, zijn een aantal algemene vraagpunten naar voren gekomen. Deze worden in het onderstaande kort uitgewerkt om op die manier Bestuurders meer context mee te geven bij dit plan en de noodzaak ervan.

Wat is de ambitie van dit integrale plan? En kan de ambitie ook minder?
Dit plan brengt de formatie in evenwicht met de 'workload' vanuit de huidige ambities. Mocht het bestuur besluiten tot vermindering van de aangevraagde uitzetting op formatie in dit plan, dan moeten we bestuurlijk gaan aangeven welke taken stoppen of minder kwalitatief worden ingestoken. Daarbij is het belangrijk om ons te realiseren dat veel van de aangevraagde uitzetting op formatie ook een relatie met wettelijke verplichting heeft (zie tabel 1.4).

De ambitie met betrekking tot de organisatieontwikkeling is een eigen ambitie en wordt getemporiseerd (zie hierboven onder 1b). Dit is van invloed op het 'op vlieghoogte' krijgen van de organisatie (tempo). In het algemeen denken we dat we met dit plan de organisatie in vier jaren 'op vlieghoogte' hebben.

Belangrijk is om als bestuur, MT en directie van de WDW te zorgen dat capaciteit en workload met elkaar in evenwicht blijft. Dat betekent ook overleg met bestuur en colleges over de impact van de collegeprogramma's.

We zijn daarbij ook afhankelijk van ontwikkelingen vanuit de rijksoverheid (net zoals bijvoorbeeld bij omgevingswet, drie decentralisaties), waarbij het nog vaak onzeker is of de hoeveelheid gedecentraliseerde taken correspondeert met de budgetten die meekomen.

Kijken we naar de ICT-investeringen, dan maakt de benchmark ICT van Nederlandse gemeenten duidelijk dat de WDW achterloopt met investeringen in de ICT. Dit brengt afbreukrisico's met zich mee in een eigentijdse ICT-ondersteuning en -beveiliging.

Wat is de oorzaak van dit plotselinge andere beeld van de situatie?
Bij begroting 2020 en 2021 is steeds aangegeven dat de formatie in de WDW knellend is. De financiële situatie van de gemeenten, maakten dat wij niet tot uitzetting zijn overgegaan. Denkt u daarbij nog even terug aan Taskforce bezuiniging Druten.

Bestuurlijke ambities hebben wij gedurende die periode incidenteel vaak opgevangen in onze eigen reserves (bedrijfsvoeringsbudget). Dit heeft geleid tot een aantal overbezettingen binnen teams, die we niet structureel kunnen opvangen.
Daarbij is gedurende 2020-2021 het ziekteverzuim aanzienlijk opgelopen als gevolg van Corona. Dit heeft nog steeds effect. Dat is ook een landelijk beeld. In ander sectoren is dit nog sterker het geval.

Reflectie op Zelforganisatie en de Managementstructuur?
Als het gaat om doorontwikkeling houdt directie en management vast aan de koers van het bedrijfsplan, dat onlangs ook bestuurlijk is bekrachtigd met het actieplan doorontwikkeling WDW.

Zelforganisatie als organisatieconcept, in de zin van meer eigenaarschap en meer initiatief op het operationele niveau in de teams, is eigentijds en nodig om in te kunnen

spelen op ontwikkelingen in de maatschappij die steeds sneller gaan. Deze ideologie is eveneens een belangrijke propositie in een arbeidsmarkt met jonge mensen.

Directie en management realiseert zich dat dit niet op alle plaatsen in de organisatie even soepel verloopt. Daarom is in het plan aangegeven dat er extra sturing wordt gerealiseerd bij teams waar dat nodig is en waar de aandacht van de domeinmanager vanwege de span of control niet afdoende is. De extra sturing halen wij voor een deel weg bij de coaches, die de ontwikkeling van zelforganisatie begeleiden in de WDW.

Evaluatie van de Managementstructuur staat op de termijnagenda van het MT. We komen hier later dit jaar op terug.

<u>Het moet altijd meer? Waar kan de formatie minder?</u>
De WDW realiseert vanaf 2024 haar taakstelling, die ze heeft meegekregen in 2018. Dat betekent ruim € 700K structureel minder op de formatiebegroting. De taakstelling wordt gefaseerd gerealiseerd en per jaar in de formatiebegroting verwerkt. Zie daarvoor ook onder 1.2 (inhoud plan, 1c.)

De oorspronkelijke taakstelling op personeel hebben we tot 2022 op kunnen opvangen uit de, bij de start ingebrachte, reserves. Vanaf 2022 moeten we deze taakstelling feitelijk zelf opvangen in de formatiebegroting.
Dit lukt nog niet (volledig) vanaf 2022, omdat we vertraging hebben opgelopen bij de systeemharmonisaties ICT in 2018-2019.

<u>Behouden Druten en Wijchen dezelfde lijn in de ondersteuning en professionalisering vanuit de WDW?</u>
In het WDW-bestuur is deze beleidslijn bevestigd.
Bezien zal moeten worden of en in hoeverre het voor de individuele gemeenten mogelijk moet zijn nadere afspraken te maken over (extra) beslag op formatie indien het ambitieniveau van de beide gemeenten niet gelijk opgaat. Op specifieke terreinen *zou dan mogelijk kunnen worden* gedifferentieerd qua ambitie en dus ook qua aangevraagde formatie tussen Druten en Wijchen. Dit zou bijvoorbeeld kunnen binnen de teams: gebiedsontwikkeling, vastgoed, duurzaamheid, communicatie, BOA.
De formatie-uitbreiding zou dan buiten de verdeelsleutel kunnen worden vormgegeven.

Dit plan is gebaseerd op 1.500K formatie uitzetting structureel. Bij vermindering daarvan of bij keuze van faseren en ingroeien, moeten we in overleg ambities terugbrengen op de aangegeven taakgebieden aan de hand van een prioriteringskader dat door het WDW-bestuur aan het MT wordt meegegeven.

1.4 Samenvattend financieel overzicht en verwijzingen
In het hiernavolgend overzicht sommen we de benodigde uitzettingen op, met een verwijzing naar de paragraaf waarin de gedetailleerde onderbouwing is opgenomen.

Bij deze tabel gelden de volgende aandachtspunten
1. De eerste kolom verwijst naar het paginanummer, waarin u de onderbouwing van de betreffende uitzetting gedetailleerder kunt terugvinden.
2. In de laatste kolommen kunt u zien hoe de uitzettingen samenhangen met de eerdergenoemde 'labeling': wettelijke verplichting, efficiencykwestie bedienen van 2 besturen, autonome maatschappelijke ontwikkeling en eigen ambitie
3. Voor een aantal uitzettingen is <u>dekking</u>. Deze zijn groen gearceerd weergegeven. De dekking is meegenomen in het totaalbedrag.

paginanummer	Team	fte S	fte I	kosten S	kosten I	Wettelijke verplichting	Efficiency-kwesties bedienen 2 besturen	Autonome maatschap-pelijke ontwikkeling	Eigen ambitie
7	Organisatieontwikkeling - en inrichting:								
8	-Vrijval coaching budget (dekking)			€ -130.000					X
8	-Extra sturing sociaal domein				€ 75.000			X	X
8	-Extra sturing overig				€ 150.000				X
9	-Coördineren/aanjagen bestuurlijke vragen			€ 70.000					X
9	-Harmonisatie beleid				€ 50.000				X
10	Opleidingsplan/budget			€ 300.000				X	X
10	Informatiebeleidsplan			€ 160.000	€ 210.000	X		X	X
12	Invulling taakstelling			€ -2.500	€ 66.500				
	Totaal WDW organisatie			**€ 397.500**	**€ 551.500**				
13	Team Wmo Jeugd en Gezondheid	0,66		€ 64.500		X			X
13	Team Wmo Jeugd en Gezondheid (dekking)	-0,66		€ -57.000		X		X	
13	Team Werk en Inkomen		0,50		€ 37.500	X	X		X
14	Team Informatiemanagement	2,00		€ 150.000		X		X	X
14	Team Financieel beleid	1,50		€ 112.500			X	X	
14	Team P&O	1,50		€ 113.250		X		X	X
15	Arbo organisatie invullen	0,00			€ 100.000	X			
15	Team P&O verzuimcoach	1,00		€ 75.000		X		X	X
15	Team Inkoop	2,00			€ 150.000	X			X
16	Team Informatiebeheer	2,00		€ 150.000		X		X	
16	Team Vastgoed	0,80		€ 56.250		X		X	X
16	Team Gebiedsontwikkeling	0,90		€ 66.750		X		X	X
16	Programma Duurzaamheid	3,00			€ 225.000	X	X	X	X
17	Subsidies Duurzaamheid (dekking)	-3,00			€ -225.000	X	X	X	X
17	Milieu	0,70	0,65	€ 52.500	€ 48.750	X	X		
17	Juridische advisering fysieke leef om.	1,00		€ 75.000		X	X	X	X
18	Team Communicatie	1,70	1,00	€ 125.250	€ 75.000			X	X
18	Taalcoaches		0,50		€ 37.500			X	X
19	Team OOV	1,00		€ 75.000		X		X	X
19	Team Fysiek-BOA			€ 40.000	€ 75.000			X	X
19	Team Dienstverlening-online	1,00		€ 75.000		X	X	X	X
20	Team fysiek-vergunningverlening	1,67		€ 122.750		X			
20	Legesinkomsten (dekking)			-€ 72.550		X			
21	Sociaal Team Druten	0,70		€ 53.000		X		X	
21	Sociaal Team Druten POH	0,70		€ 50.250		X		X	
21	Sociaal Team Druten gedragsdeskundige	0,40		€ 33.072		X		X	
21	Programmagelden Druten (dekking)	-1,80		€ -136.322		X		X	
22	Wijkteam Wijchen	2,90		€ 233.400		X		X	
22	Programmagelden Wijchen (dekking)	-2,90		€ -233.400		X		X	
22	Team inkomen en ondersteuning	1,60		€ 119.520		X	X	X	
22	Programmagelden inburgering (dekking)	-1,60		€ -119.520		X		X	
	Totaal extra formatieve capaciteit	**18,8**	**2,65**	**€ 1.224.250**	**€ 523.750**				
	EINDTOTAAL			**€ 1.621.750**	**€ 1.075.250**				

2. De WDW-organisatie

Samenvatting

			kosten S	kosten I	Wettelijke verplichting	Efficiency-kwesties bedienen 2 besturen	Autonome maatschappelijke ontwikkeling	Eigen ambitie
Organisatieontwikkeling - en inrichting:								
-Vrijval coaching budget (dekking)			€ -130.000					X
-Extra sturing sociaal domein				€ 75.000			X	X
-Extra sturing overig				€ 150.000				X
-Coördineren/aanjagen bestuurlijke vragen			€ 70.000					X
-Harmonisatie beleid				€ 50.000				X
Opleidingsplan/budget			€ 300.000				X	X
Informatiebeleidsplan			€ 160.000	€ 210.000	X		X	X
Invulling taakstelling			€ -2.500	€ 66.500				
Totaal WDW organisatie			**€ 397.500**	**€ 551.500**				

2.1 Organisatieontwikkeling en –inrichting

Medio 2021 is bestuurlijk het actieplan doorontwikkeling WDW geaccordeerd. Drie pijlers stonden hierin centraal: dienstverlening, professionalisering en zelforganisatie. Hierin zijn stappen gezet en eerste successen behaald.

Tegelijkertijd steeg de ervaren werkdruk als gevolg van een mogelijke disbalans tussen (bestuurlijke) ambities versus de aanwezige capaciteit. En ook twee jaar Covid liet zijn sporen na. Dit alles uitte zich in oplopende verzuimcijfers en een aanzienlijk verlofstuwmeer. Hoewel begin 2022 nog in het teken stond van een aanzienlijke productie van beslisnota's en raadsvoorstellen vanwege de verkiezingen, was met de versoepelde Covid maatregelen ook het verlangen voelbaar naar letterlijk en figuurlijk meer ruimte. Ruimte om elkaar vaker te ontmoeten en samen te werken en ruimte in agenda's.

Met de situatie in Oekraïne en de benodigde opvang van vluchtelingen in alle veiligheids-regio's, staat de WDW echter voor een nieuwe acute opgave die een dringend appel doet op de capaciteit. Gezien deze context en met het zicht op de nieuwe collegeprogramma's met nieuwe ambities, concludeert het MT, dat:

1. de doorontwikkeling van de WDW vastgehouden moet worden maar getemporiseerd;
2. zelforganisatie de koers blijft;
3. niet alle teams hiertoe in staat zijn;
4. hierop extra sturing moet worden ingericht;
5. het bestuur de WDW soms ondoorgrondelijk vindt en hier een gepaste oplossing voor moet komen;
6. er geïnvesteerd moet worden in projectmatig en opgavegestuurd werken;
7. de arbeidsmarktbenadering versterkt moet worden;
8. afstemming tussen de colleges in het kader van harmonisatie en tussen bestuur en het MT essentieel is voor een krachtige en efficiënte doorontwikkeling van de WDW.

Concreet zet het MT in op de volgende negen speerpunten:

1. Programma organisatieontwikkeling wordt deels uitgesteld tot 2023

Eerdere evaluaties van de WDW en rondom zelforganisatie adviseerden het volgende voor de doorontwikkeling van de WDW:

- Neem de tijd om te ontwikkelen, breng focus aan en wees geduldig

- Creëer en investeer in gezamenlijk beeld en dialoog tussen verschillende lagen
- Investeer in vertrouwen en veiligheid, met de kernwaarden als basis

Op basis hiervan én het actieplan doorontwikkeling WDW is een programma organisatieontwikkeling tot stand gekomen met een aantal speerpunten, zoals: versterken projectmatig werken, revitaliseren van de organisatiebrede dialoog[2] en het versterken van zelforganisatie.
De plannen t.a.v. dit laatste speerpunt worden herzien. Daar waar eerder gedacht werd aan een extra ontwikkelingsimpuls, is dit –gezien alle ontwikkelingen, extra opgaven en de werkdruk- nu niet opportuun. We stellen dit uit tot 2023 en continueren het bestaande coachingsniveau in de teams.
Daarmee ontstaat vrijval op het coachingsbudget (130K).

2. Meer sturing

Wij hebben vertrouwen in onze professionals. Door hen meer ruimte en verantwoordelijkheid te geven kunnen zij sneller en beter inspelen op vragen van inwoners, ondernemers, organisaties en bestuurders. Het bieden van (regel)ruimte en verantwoordelijkheid motiveert en stimuleert creativiteit, ondernemerschap en eigenaarschap. Daarmee sluit het ook aan op de ambitie van de werkorganisatie. Maar ook bij de snel veranderende samenleving en de noodzaak tot snel handelen bij crises. Bovendien sluiten de principes van zelforganisatie aan bij de jongere generaties op de arbeidsmarkt, wat de WDW een aantrekkelijke potentiele werkgever maakt.

In de afgelopen vier jaar zijn er vaker (tijdelijke) hulpconstructies ingericht om teams te begeleiden bij het realiseren van hun resultaten en bij hun doorontwikkeling, zoals:
1. Coördinator team Financieel beheer.
2. Coördinatoren zwembad Druten en Wijchen
3. Coördinator backoffice sociaal domein
4. Coördinator team Informatiemanagement.
5. Coördinator bij het Sociaal (wijk)teams in Wijchen en later Druten.
6. Coördinator bij het team Boa’s.
7. Coördinator bij het team DIV.

Naast deze teams zijn er ook andere teams binnen Publiekszaken en Sociale Leefomgeving die door meer sturing effectiever kunnen functioneren. Hiervoor wordt hiervoor 75K geraamd.

Het MT voorziet dat er ook op andere plekken mogelijk meer sturing nodig blijkt. Ook daarvoor wordt 150K geraamd.
Vooralsnog ramen we dit incidenteel. Vanaf 2024 bezien we of dit verder structureel moet worden opgenomen.
De evaluatie van de managementstructuur staat op de langere termijn agenda van het MT. Van belang is nu rust te krijgen en te houden in de organisatie.

3. Meer projectmatig en opgavegestuurd werken

Er komen veel ontwikkelingen af op de gemeenten Druten en Wijchen. Bij sommige is duidelijk wat er van de gemeenten gevraagd wordt en welk resultaat neergezet moet worden. Andere zijn complexer van aard en vergen eerst een periode van verkenning met stakeholders om te komen tot een concrete ambitie en aanpak. Dit zal veelal projectmatig en opgavegericht van aard zijn.

En zoals hierboven al aangegeven (zie 1.) vormt het versterken van projectmatig werken een belangrijk speerpunt. Via de WDW-academie wordt deze leerlijn in 2022 aangeboden aan teams zodat op uniforme (WDW) wijze projectmatig gewerkt wordt. In de komende

[2] Voor corona werd o.m. 2x per jaar zgn. MAD-sessies (Make A Difference) georganiseerd waarbij alle collega’s, in kleine groepen, met het MT in gesprek gingen over de doorontwikkeling van de WDW en actuele thema’s.

coalitieprogramma's worden mogelijk ook al opgaven geduid. Opgavegestuurd werken wordt dan ook geïncorporeerd in deze leerlijn.

4. Leren en presteren

Het voeren van functioneringsgesprekken met alle medewerkers is geen gemeengoed binnen de WDW. Hoewel diverse teams via o.m. de 360 graden methodiek feedback ophalen, wil het MT hierin een duidelijke beleidslijn en aanpak. P&O presenteert in het najaar op welke wijze de WDW de gesprekcyclus vorm gaat geven. Via het nieuwe HR-systeem (per 1 januari 2023) zal dit ook worden ondersteund.
Daarnaast wordt ook de omvang van de teams geëvalueerd en bekeken op welke wijze het functioneren verder verbeterd en versterkt kan worden.

5. Samenwerking tussen teams

Daar waar het gaat om moeilijke samenwerking tussen teams, onderneemt het MT actie om de samenwerking een impuls te geven. In 2022 vindt inventarisatie plaats naar moeilijk lopende processen en wordt waar nodig direct actie ondernomen.
Daar waar meer investering nodig is, worden deze meegenomen in het programma organisatieontwikkeling. Hiermee wordt de onnodige bureaucratie waarnaar wordt verwezen in het actieplan doorontwikkeling WDW, ook geadresseerd.

6. Aanjagen en monitoren bestuurlijke vragen

De WDW wil tijdig en adequaat reageren op bestuurlijke vragen. Hierin slaagt ze nog niet altijd.
Daarnaast blijkt de WDW voor bestuurders soms nog ondoorgrondelijk waardoor zij met vragen niet direct bij de juiste persoon terecht komen. Om dit te ondervangen wordt voorgesteld om deze bestuurlijke assistentie te beleggen bij het (bestuurs)secretariaat. De structureel extra capaciteit die dit vraagt nemen we hierin mee (70K).

7. Harmonisatie beleid

Het niet doorgaan van de bestuurlijke fusie en dus het blijvend ondersteunen van twee besturen (en daarmee drie organisaties) brengt een efficiencyverlies met zich mee van minimaal 10 a 15%.
Beide besturen hebben eerder nogmaals bekrachtigd dat harmonisatie het streven blijft en dat besluitvorming gelijktijdig danwel gezamenlijk genomen moet worden.

We organiseren per beleidsterrein werksessies met verantwoordelijk bestuurders en beleidsmedewerkers om voorstellen voor te bereiden voor de colleges en raden om tot harmonisatie te komen. Dit laten we extern ondersteunen (50K).

8. Afstemming bestuur en MT

Mede door de maandelijkse inventarisaties binnen de domeinen heeft het WDW-bestuur zicht op welke ontwikkelingen zich daar afspelen. Aan deze behoefte vanuit het bestuur willen we meer invulling geven door vier keer per jaar een bijeenkomst te organiseren tussen bestuur en MT. Vanuit deze bijeenkomsten kunnen thema's komen die in het collectief van twee besturen en het MT besproken kunnen worden.

9. Arbeidsmarktbenadering

Het blijkt steeds lastiger om onze vacatures ingevuld te krijgen. Daarom gaan we onze inspanningen op de arbeidsmarkt versterken:
- We verkennen mogelijkheden van zij-instromers
- We richten ons meer op kandidaten met een directe afstand tot onze arbeidsmarkt
- We organiseren omscholing trajecten

Verkend wordt om deze inspanningen te beleggen bij een coöperatie met in eerste instantie private partijen en indien geïnteresseerd ook met omliggende gemeenten. Voor dit traject wordt onderzocht of er subsidie verkregen van worden vanuit ESF of het A&O fonds.

2.2 Opleidingsplan en - budget

Dat leren & ontwikkelen van groot belang is, is ook bestuurlijk onderschreven in het actieplan doorontwikkeling WDW. Zoals in 2.1 al aangegeven is verdere professionalisering daarom benoemd als één van de drie speerpunten.

Als de WDW verder wil professionaliseren, in de krappe arbeidsmarkt een aantrekkelijke werkgever wil zijn, voor ambitieuze medewerkers interessant wil blijven en adequaat wil inspelen op de competenties die de veranderende omgeving en samenleving vraagt, dan vraagt dat een bijpassend budget dat deze ontwikkeling faciliteert.
Wij stellen voor dat de organisatie de komende jaren extra investeert in budget voor Opleiding en Ontwikkeling. Met de huidige 1% van de loonsom gaat dat niet lukken.

Waar de opleidingskosten in het bedrijfsleven rond de 3%[3] liggen, bij de provincies en waterschappen rond de 2,5% lag het op 1,7%[4] bij gemeentelijke organisaties.

Bij de WDW (450 medewerkers) is het budget de afgelopen jaren blijven steken op 1 procent (€ 300.000) van de loonsom. Het budget is gelijk gebleven, terwijl het aantal medewerkers, maar ook de ontwikkelopgaven flink gegroeid zijn.
Relatief gezien, is het budget dus gedaald.

Gezien de krappe arbeidsmarkt zal WDW steeds vaker nieuwe collega's willen aannemen die aanvullende opleidingen moeten volgen. Met de instroom van nieuwe collega's zal dit 50 tot 100K van het opleidingsbudget vragen.
Om uitval van collega's te voorkomen ontstaat steeds vaker de behoefte om medewerkers die vast dreigen te lopen een coachingstraject aan te bieden. Dit levert een lager verzuimpercentage op, maar gaat wel gepaard met extra financiële middelen om dit mogelijk te maken. Inschatting 50K.

Willen we onze ambities kunnen waarmaken, een voorname concurrentiepositie in kunnen nemen en daarbij een aantrekkelijk werkgever zijn, dan is een budget van minimaal 2% noodzakelijk (+/+ € 300.000 structureel).

2.3 Informatiebeleidsplan

We volstaan in dit integrale WDW-plan met een beknopte samenvatting. Het gedetailleerde informatiebeleidsplan is opgenomen in de bijlage.

De WDW wil zich ontwikkelen richting een flexibele en wendbare organisatie, die in de toekomst beter kan inspelen op vragen uit de samenleving.
De informatievoorziening zien we als ondersteunend om onze doelen op dienstverlening en bedrijfsvoering te behalen: Digitaal waar het kan, maar persoonlijk waar het moet.

De informatievoorziening en ICT willen we daartoe op acht thema's gaan versterken.

1. Versterken van burgerparticipatie door middel van ICT.
We vullen een gereedschapskist met (digitale) participatietools die passend bij de situatie kunnen worden ingezet. Daarnaast stellen we onze informatie beschikbaar aan de maatschappij om zo de participatie en zelfredzaamheid te stimuleren en faciliteren en inwoners in staat te stellen om actief regie te voeren op de eigen (persoons)gegevens.

2. Versterken van digitale dienstverlening door middel van ICT.
We stellen de klant centraal en maken ruimte voor pilots, onderzoeken en experimenten om te leren wat wel en niet werkt. Het zogenaamde omni-channel concept hanteren we als uitgangspunt. Dit moet toegankelijk en inclusief, zodat alle inwoners mee kunnen komen in onze samenleving. Door ieder digitaal kanaal op het juiste niveau te beveiligen gaan we wettelijk (AVG) verantwoord om met persoonsgegevens.

[3] Percentage van de loonsom.
[4] Benchmark A&O fonds 2019

3. Digitaler samenwerken met behulp van ICT.
We zijn daarmee beter in staat zijn om als netwerkpartner te opereren, tijd- en plaats onafhankelijk. Daarnaast verbeteren we hiermee de vindbaarheid van en het samenwerken aan documenten. Dit komt de efficiëntie in de organisatie ten goede.
We maken afspraken over de informatievoorziening met alle verbonden partijen. Hiermee regelen we o.a. de wijze van samenwerking aan zaken, veilige informatie-uitwisseling (mailen) en archivering. Microsoft 365 gebruiken we daarbij als eigentijds platform.

4. Data gedreven werken in de beleidsontwikkeling.
Door de kwaliteit en beheer van onze data te verbeteren kunnen we de opgaven in onze gemeenten goed uitvoeren, betere (beleids)keuzes kunnen maken, beter de uitvoering monitoren en zo effectiever kunnen ingrijpen of bijsturen.

5. ICT-voorzieningen te verbeteren naar een eigentijds beeld.
Daarmee hebben onze medewerkers een effectief ingerichte digitale werkplek, die zoveel mogelijk is gestoeld op harmonisatie van ICT en operationele werkprocessen binnen.
Binnen de (interne) bedrijfsvoeringsprocessen zetten we in op zo veel mogelijk digitale selfservice en streven we naar collectieve, gestandaardiseerde en bewezen voorzieningen. Daarmee voorkomen we dubbele functionaliteiten.

6. Doorontwikkelen van de informatiehuishouding.
Zodat we een transparante, open en betrouwbare overheid kunnen zijn, waarbij we informatie inzetten om onze bedrijfsvoering en dienstverlening te verbeteren.
Dit, door informatiebewustzijn van de medewerkers te vergroten, informatiesystemen zo ondersteunend mogelijk in te richten en door te werken aan de hand van duidelijke architectuurprincipes (Cloud, Common Ground, NORA/GEMMA, etc.)

7. De organisatie inrichten en voorbereiden op toenemende technologische ontwikkeling.
Dit, om de technologische ontwikkelingen op het gebied van ICT te kunnen bijbenen, een aantrekkelijke werkgever blijven, en om de gewenste kwaliteit van dienstverlening te kunnen blijven bieden in de toekomst.

8. Verbeteren van informatiebeveiliging & privacy,
Dit met als doel de beschikbaarheid, authenticiteit, vertrouwelijkheid en de integriteit van gegevens te kunnen borgen en weerstand te kunnen bieden aan pogingen tot misbruik en aanvallen van binnen en buiten.
Dit sluit aan bij de uitkomsten van het rekenkameronderzoek naar digitale beveiliging in de gemeente Wijchen.

De investering die met deze ICT-ontwikkeling gepaard gaat is behoorlijk.
Daar staat tegenover dat de ICT-benchmark gemeenten 2021[5], laat zien dat de ICT kosten de laatste jaren flink gestegen zijn in gemeenten.
Deze trend is al meerdere jaren zichtbaar en zet zich de komende jaren voort.
Onderstaande tabel geeft daarin een inzicht.

Bedragen per inwoner	**2022**	**2023**
Benchmark geïndexeerd	€ 95	€ 97
Bedrag WDW huidige begroting	€ 90	€ 86
Verschil met benchmark	€ 5	€ 11
Uitbreiding 2 extra informatiemanagers	€ 2,5	€ 2,5
Kosten IBP ambitie variant	€ 2,6	€ 6,1
Totaal meerkosten	€ 5,1	€ 8,6
Verschil met benchmark	-€ 0,1	€ 2,4

Wanneer we de benchmark vergelijken met de kosten binnen de WDW, dan zie we dat de WDW daar ruim onder ligt. Dit brengt substantiële risico's met zich mee in de kwaliteit van dienstverlening, efficiëntie van de bedrijfsvoering en ICT-beveiliging.

[5] ICT benchmarkmonitor gemeenten 2021 M&I.

Wanneer we de meerkosten van het personeel uit het Integraal Plan en de meerkosten van het IBP optellen, dan blijven we onder de kosten uit de benchmark 2021. Dit zeker als we de kostenontwikkeling in ogenschouw nemen voor alle gemeenten in Nederland naar 2025 toe. Kijken we naar de meerjarige kostenontwikkeling van de WDW, dan geeft dat het volgende beeld.

	2023	2024	2025	2026
-Informatisering (software)	€ 110.000	€ 214.500	€ 237.000	€ 267.000
-Personeel	€ 50.000	€ 150.000	€ 240.000	€ 295.000
Totaal structureel	**€ 160.000**	**€ 364.500**	**€ 477.000**	**€ 562.000**
Totaal incidenteel	**€ 210.000**	**€ 105.000**	**€ 55.000**	**€ 30.000**
Totaal Informatie beleidsplan	**€ 370.000**	**€ 469.500**	**€ 532.000**	**€ 592.000**

2.4 Taakstelling WDW

Start WDW 2018 en taakstelling
Bij de start van de WDW hebben we een aantal meerkosten, zoals garantieschalen, opslag voor inhuurkosten en extra inhuurkosten vanwege ziekteverzuim taakstellend opgenomen binnen de WDW. Daar komt bij dat een aantal formatieve uitzettingen in de taakstelling zijn meegenomen bij de begroting 2022.
De eerste jaren konden we de taakstelling grotendeels opvangen vanuit de reserves. Vanaf 2022 zijn deze reserves volledig uitgeput.

Voortgang op de taakstelling[6]
Er is toegewerkt naar een invulling van deze taakstelling door efficiencyvoordelen in te zetten op inkrimping van de formatie. Dit is op functieniveau uitgewerkt en gaat gefaseerd in. Een aantal inkrimpingen worden later in de tijd gerealiseerd, omdat beleidsharmonisatie, of procesverbetering extra tijd vergen.

Vooral de ICT-ontwikkeling in 2018 en 2019 is vertraagd op gang gekomen. Achtergrond daarvan was het gebrek aan formatie in het team Informatiemanagement. Dit is destijds ook middels onze risico-inventarisatie aan het bestuur kenbaar gemaakt. Om dit risico te pareren, hebben we extra taakstelling opgenomen. U ziet dit bij punt 11 in onderstaande tabel. De ICT-ontwikkeling is van belang om de efficiencyvoordelen en dus de taakstelling überhaupt te gaan realiseren.
Vanaf 2024 begroten we de taakstelling volledig ingevuld te hebben.

		2023	vanaf 2024
NR	TAAKSTELLING	761.000	761.000
1	Coaches vast in dienst terugbrengen naar 1,33 fte	-100.000	-100.000
2	Secretariaat - administratief mdw	-16.000	-16.000
3	Financieel beheer	-57.000	-57.000
4	Informatiebeheer	0	-69.000
5	Inkoop, Met planvorming nog te bepalen	-42.000	-42.000
6	Outsourcing salarisadministratie	-44.000	-44.000
7	Ruimtelijk beheer - niet invullen vrijkomende vacature werkvoorbereider ruimtelijk beheer	-52.000	-52.000
8	GEO - adviseur GEO informatie	-83.500	-83.500
9	Burgerzaken verlagen flexibele schil	-120.000	-120.000
10	Backoffice WMO, Jeugd en Participatie	-180.000	-180.000
11	Informatiemanagers	0	0
	TOTAAL INVULLING TAAKSTELLING	-694.500	-763.500
	SALDO TEN LASTE VAN BEDRIJFSVOERINGSBUGET	66.500	-2.500

Het niet volledig invullen van de taakstelling 2023 nemen we mee als incidentele kosten 2023.

3. Extra formatieve capaciteit voor de organisatie

[6] De taakstelling is uitgeschreven in bijlage 1a en 1b.

Per domein beschrijven we in dit hoofdstuk de knelpunten die (zijn) ontstaan in de betreffende teams vanwege ontwikkelingen.

3.1 Domein Sociale Leefomgeving

Samenvatting

Team	fte S	fte I	kosten S	kosten I	Wettelijke verplichting	Efficiency-kwesties bedienen 2 besturen	Autonome maatschappelijke ontwikkeling	Eigen ambitie
Team Wmo Jeugd en Gezondheid	0,66		€ 64.500		X			X
Team Wmo Jeugd en Gezondheid (dekking)	-0,66		-€ 57.000		X		X	
Team Werk en Inkomen		0,50		€ 37.500	X	X		X
TOTAAL	**0**	**0,50**	**€ 7.500**	**€ 37.500**				

Team WMO Jeugd en Gezondheid
In de actualiteit wordt steeds duidelijker dat de opgave op het jeugdveld steeds groter wordt (lokaal en regionaal). Momenteel zijn er hiervoor 2 beleidsadviseurs, 1 strategisch adviseur en 1 beleidsmedewerker. Het voorstel is de functie van beleidsmedewerker (schaal 9) op te schalen naar adviseur (schaal 10).

Hiermee doen we recht aan de opgaven en kunnen we het beleidsveld evenwichtiger verdelen. Dit leidt tot een uitzetting van € 7,5k.

Als gevolg van de ingevoerde bezuinigingsmaatregelen door de gemeente Wijchen (o.a. het aanscherpen van het beoordelingskader voor het SWT en de aanscherping kwaliteits-regels voor leveranciers) en gelet op de beleidsontwikkelingen binnen het sociaal domein, neemt het aantal complexe juridische vraagstukken en procedures structureel toe. Hierdoor is het niet mogelijk om de werkzaamheden van de juridisch adviseurs te ver-richten binnen de huidige formatie (36 uur/1fte), welke beschikbaar is voor Wijchen.

Door de acute noodzaak is er voor gekozen om per maart 2022, voor de duur van drie maanden, tijdelijk formatie in te huren en hiervoor programmagelden in te zetten.
We zetten in op een uitbreiding van 0,66 fte, wat voor een bedrag van € 57k buiten de sleutel t.l.v. de gemeente Wijchen wordt gebracht.

Team werk en inkomen
Binnen het team werk en inkomen bestaat al langere tijd formatiedruk. Enerzijds van-wege de bestuurlijke ambities op het terugdringen van het aantal bijstandsgerechtigden, anderzijds vanwege de ontwikkelingen op de nieuwe wet Inburgering. Als gevolg van geen harmonisatie van beleid, vragen de beide gemeenten verschillende dingen van dit team.

We stellen voor de formatiekrapte in te lopen met de uitbreiding van de formatie met 0,5 fte. In eerste instantie zetten we in op een tijdelijke formatie t/m 2023 voor € 37,5k. Bij de begroting 2024 beoordelen we of we hier structureel invulling aan willen geven.

3.2 Domein Bedrijfsvoering

Samenvatting

Team	fte S	fte I	kosten S	kosten I	Wettelijke verplichting	Efficiency-kwesties bedienen 2 besturen	Autonome maatschappelijke ontwikkeling	Eigen ambitie
Team Informatiemanagement	2,00		€ 150.000		X		X	X
Team Financieel beleid	1,50		€ 112.500			X	X	
Team P&O	1,50		€ 113.250		X		X	X
Arbo organisatie invullen				€ 100.000	X			
Team P&O verzuimcoach	1,00		€ 75.000		X		X	X
Team Inkoop	2,00			€ 150.000	X			X
Team Informatiebeheer	2,00		€ 150.000		X		X	
TOTAAL	**10,00**	**0,00**	**€ 600.750**	**€ 250.000**				

Team informatiemanagement

Met alle externe ontwikkelingen, gelet op het tijdsbeeld, het bedrijfsplan en de prominente plek, die digitalisering en de beveiliging van informatie als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen met zich meebrengen, zal het team informatiemanagement een structurele uitbreiding nodig hebben (+/+ 2fte) in 2023.
De afgelopen jaren (2021 en 2022) is fors geïnvesteerd (4fte via het bedrijfsvoeringsbudget) in digitalisering en harmonisatie van systemen. Vanuit deze tijdelijke impuls wordt duidelijk en bevestigd dat een structurele uitbreiding van 2fte noodzakelijk is en blijft. Met de uitwerking van het I-beleid zal dit qua ambitie worden concreet gemaakt en vastgesteld.

Team financieel beleid

Vanaf de oprichting van WDW heeft het team financieel beleid uitbreiding van werk gekregen met een 3e zware P&C-cyclus. Deze toename van werk is in eerste instantie zonder uitbreiding van het team opgevangen. Vanaf 2021 is tijdelijk geïnvesteerd in formatie-uitbreiding via het bedrijfsvoeringbudget.
Naast de drie zware P&C-cyclussen die vanuit dit team worden ondersteund, nemen de eisen aan de verantwoording toe, waardoor efficiënter werken niet een oplossing kan zijn om de druk op het team zonder structurele uitbreiding op te lossen.

Het team heeft daarbij zelf in planvorming aangegeven dat de benodigde structurele uitzetting niet 2fte, maar 1,5fte moet bedragen. Vanuit het bedrijfsvoeringsbudget wordt deze formatieve uitzetting momenteel binnen de begroting van WDW gedekt. Echter, daarmee is deze niet structureel van aard.
Deze formatieve uitzetting is nodig voor het bedienen van 2 besturen en een gezamenlijke GR (WDW).

Diezelfde stretch is overigens waarneembaar in de processen binnen P&O en Financieel beheer. Omdat hier sprake is van een sterk administratief karakter, werken we dit weg met slimme processtappen en ondersteunende automatisering.

Team P&O

Bij oprichting van WDW kon niet worden voorzien hoe sterk de arbeidsmarkt zou gaan veranderen. De verandering is complex en gaat verder dan schaarste. We hebben ook van doen met medewerkers die een andere verbinding aangaan en die andere eisen stellen. Het vernieuwde HRM-beleid dat in 2021 is opgesteld en vastgesteld en integraal onderdeel uitmaakt van het Actieplan Doorontwikkeling WDW voorziet hierin.

Het team P&O is tijdelijk uitgebreid in 2022 met 1,5 fte om de acties die het beleid vormgeven te kunnen doen, als ook om de nog niet belegde rol van Arbo-coördinator (0,67 fte van de 1,5 fte) te vervullen.
Deze laatste is noodzakelijk gezien het kunnen voldoen aan de wettelijke verplichtingen van het op orde hebben van een Arbo-organisatie. Duidelijk is dat deze tijdelijke uitbreiding van structurele aard is. Het niet goed anticiperen op deze veranderingen betekent een hoog verloop, moeizaam of niet meer aantrekken van nieuwe medewerkers of juist gekwalificeerde inhuurkrachten, etc.

Arbo-organisatie invullen
Om een gedegen Arbo-organisatie neer te zetten is, naast de 0,67 fte uitbreiding binnen het team P&O met een Arbo-coördinator, een uitzetting van €100.000 noodzakelijk. Deze zal in eerste instantie incidenteel worden aangevraagd. Na evaluatie kan exact worden bepaald in welke mate deze uitzetting structureel van aard is. Met deze uitzetting kunnen collega's die als preventiemedewerkers (rol binnen de organisatie) de activiteiten uitvoeren worden gecompenseerd.
Hier ligt een gedegen plan aan ten grondslag. De Arbo-organisatie is momenteel niet op orde en daarmee voldoen we niet aan de wettelijke verplichtingen met een reëel risico op sancties.

Team P&O verzuimcoach
Om verzuim waar mogelijk te beïnvloeden en daarmee terug te dringen is intensieve begeleiding noodzakelijk gebleken. In 2021 is een pilot "Medewerkerkracht" opgestart die in 2022 zijn vervolg heeft gekregen. Vanuit de recent uitgevoerde evaluatie is duidelijk geworden dat de activiteiten binnen de pilot een belangrijke bijdrage leveren aan het reduceren van verzuim. Zonder deze inzet van de verzuimcoach zou het verzuimpercentage nog meer gestegen zijn.

De activiteiten richten zich op preventieve maatregelen (om lange en extra-lange uitval te voorkomen) als ook reactief (om verzuim zo kort mogelijk te laten duren). De inzet in 2021 en 2022 van de verzuimcoach zijn gedekt vanuit het bedrijfsvoeringsbudget en daarmee niet structureel gedekt. Met het behalen van de gestelde doelstellingen zijn de besparingen veel groter dan de investering van deze 1 fte verzuimcoach.

Team Inkoop
In 2022 is gestart met een nieuw team inkoop. Naast de 1 fte die in 2021 is gestart heeft uitbreiding plaatsgevonden van 2fte extra inkopers. Zij gaan verder met professionaliseren inkoopbeleid, -proces en contractering. Recent is het vernieuwde inkoop en aanbestedingsbeleid opgeleverd en vastgesteld dat aansluit op centraal ingerichte inkoopprocessen.

Deze ontwikkeling speelt in op de wettelijke rechtmatigheidsverantwoording. De colleges zijn daarmee verantwoordelijk voor het aangeven dat bestedingen volgens wet- en regelgeving zijn gedaan.
Alhoewel de rechtmatigheid van inkoop vooruit is gegaan, blijft het volgens de accountant en onze eigen Verbijzonderde Interne Controle een issue. Zeker, tegen het licht van de rechtmatigheidsverantwoording. Daarnaast heeft centrale inkoop ook een effect op de doelmatigheid.

In 2022 worden de criteria bepaald op basis waarvan de pilot wordt geëvalueerd. Deze pilot loopt tot eind 2023. De criteria zijn ook bestuurlijke afgehecht.
De criteria betreffen in ieder geval ook het rendement, dat terugverdiend wordt binnen de programmagelden van de gemeenten en binnen de begroting van de WDW. De evaluatie vindt plaats met bestuurlijke betrokkenheid. We gaan uit van een positieve evaluatie en dus continuïteit naar de begroting 2023. Dus +/+2fte.

Team Informatiebeheer
Vanaf de oprichting van WDW heeft een deel van de formatie (2fte) geen dekking gekregen vanuit de begroting, maar vanuit het bedrijfsvoeringsbudget. Dit aangezien er toegewerkt moest gaan worden naar een toekomstbestendig plan.
De ontwikkelingen van digitalisering zijn enorm. Daarnaast hebben ontwikkelingen als AVG plaatsgevonden en ook deze hebben een groot effect op informatie ontsluiting en archivering. Het beeld dat formatie kon krimpen, wat bij aanvang van WDW een logisch beeld was en waarop is geanticipeerd, is daarmee achterhaald.

In 2022 wordt in nauwe samenwerking met het team Informatiemanagement gewerkt aan I-beleid. Vanuit dit beleid zal een gedegen onderbouwd plan worden opgeleverd, hoe de structurele formatie er in de aankomende jaren moet uitzien.
In 2022 wordt daarnaast hard gewerkt aan het maken van een inhaalslag, zodat vanuit de basis op orde de verdere doorontwikkeling kan plaatsvinden. Alle planvorming wordt aangeboden aan Bestuur, Colleges en Raden waarmee we voldoen aan de wettelijke verplichtingen. Deze complexe transitie zal in 2023 tot afronding komen waarna, op basis van de huidige inzichten, de geplande taakstelling van 1 fte per 2024 kan plaatsvinden.

3.3 Domein Fysieke Leefomgeving

Samenvatting

Team	fte S	fte I	kosten S	kosten I	Wettelijke verplichting	Efficiency-kwesties bedienen 2 besturen	Autonome maatschappelijke ontwikkeling	Eigen ambitie
Team Vastgoed	0,80		€ 56.250		X		X	X
Team Gebiedsontwikkeling	0,90		€ 66.750		X		X	X
Programma Duurzaamheid	3,00			€ 225.000	X	X	X	X
Subsidies Duurzaamheid (dekking)	-3,00			€ -225.000	X	X	X	X
Milieu	0,70	0,65	€ 52.500	€ 48.750	X	X		
Juridische advisering fysieke leef omg.	1,00		€ 75.000		X	X	X	X
TOTAAL	**3,40**	**0,65**	**€ 250.500**	**€ 48.750**				

Team maatschappelijk vastgoed
Als gevolg van de implementatie van medewerkers 'mens volgt functie' bij de start van de WDW kent het team vastgoed een 'overbezetting' van 0,75fte. De praktijk leert dat we die bezetting hard nodig hebben om onze structurele taken op een goede manier uit te kunnen voeren.
Om de exploitatie (beheer & onderhoud, verhuur en contractmanagement) van al het maatschappelijk vastgoed voor Druten en Wijchen voor de langere termijn duurzaam in te richten, loopt er momenteel een onderzoek naar de inrichting en processen binnen de WDW. Dit zal leiden tot plan van aanpak voor de exploitatie van de gemeentelijke objecten inclusief een adequaat formatieplan.

Team gebiedsontwikkeling
In 2020 is in de beslisnota voor de formatie-uitbreiding versnelling woningbouw is abusievelijk een getal van 2,89 fte genoemd in plaats van 3,78 fte waardoor er nu voor 0,89 fte geen structurele dekking is. Voor een deel van 2020 en geheel 2021 heeft de WDW dit met incidentele middelen (bedrijfsvoeringsbudget) gedekt. Met deze notitie wordt hiervoor structurele dekking gevraagd.

Programma Duurzaamheid
Qua duurzaamheid komt er de komende jaren veel op ons af, zoals: ontwikkelen, uitwerken en evalueren van beleid, de regie/coördinatie van uitvoering.

Daarnaast komen er projecten, waaronder subsidietrajecten vanuit het Rijk (vaak opdrachten aan externen), het adviseren over duurzaamheid ten aanzien van ruimtelijke projecten en het aansluiten bij regionale overleggen. Veel activiteiten zijn voor beide gemeenten gelijk, maar doordat ze voor beiden moeten worden uitgevoerd, vraagt dit extra tijd.

Om alle werkzaamheden goed uit te kunnen voeren dient het team te groeien van 3 fte naar uiteindelijk 6 fte. De vaste mensen ontwikkelen beleid, borgen de interne afstemming en werken volgens de principes van een regie–organisatie waarbij ze gebruik maken van externe expertise. Daarvoor werken we met een flexibele schil van externe mensen.

Wat betreft de dekking van deze kosten: op basis van reeds toegezegde subsidies vanuit het Rijk voor energie-armoedebestrijding en de uitvoering van het Nationaal Isolatieprogramma komen de komende jaren veel extra middelen beschikbaar, zij het incidenteel. Naar verwachting komen daarnaast ook middelen beschikbaar uit het Nationaal Klimaatfonds voor uitvoering van het klimaatakkoord.
Hoewel daarover op dit moment nog geen harde toezeggingen zijn gedaan, denken wij dat dit voldoende zekerheid biedt om de dekking voor extra fte's te borgen. Hierover zullen wij de colleges van Druten en Wijchen separaat adviseren en vragen om de (programma)gelden hiervoor in te zetten.

Team Milieu
Voor advisering en beoordeling van de milieuaspecten geur, bedrijven & milieuzonering, lucht, trillingen, spuitzones en lichthinder bij ruimtelijke plannen is geen capaciteit aanwezig. We beschouwen dit als een weeffout bij de ambtelijke fusie. Ook is er geen budget om deze (deel)taken uit te besteden. Om de basiswerkzaamheden in het kader van advisering en beoordeling structureel op voldoende niveau uit te voeren is structureel formatie nodig voor 0,7 fte (schaal 10).

De beleidsadviseur geluid komt onvoldoende toe aan de uitvoering van geluidbeleid, advisering en beoordeling. Daarnaast zijn de werkprocessen voor Druten en Wijchen nog niet geharmoniseerd. Uitbesteden aan de ODRN is ook nog niet geharmoniseerd. Wij vragen incidenteel voor 0,4 fte (schaal 10) ruimte om meer dan nu aandacht te geven aan het milieuaspect geluid.
De beleidsadviseur bodem is voor het overgrote deel van zijn tijd bezig met uitvoeringstaken en komt niet of nauwelijks aan zijn beleidstaken toe. Tot er een besluit genomen is over het al dan niet voortzetten van de specialistische advisering door de ODRN wordt incidenteel 0,25 fte (schaal 10) extra gevraagd.

Team juridische advisering fysieke leefomgeving
Vanwege de versnelling woningbouw zien we een interne groei aan formatie binnen het domein fysieke leefomgeving en vergunningen (met name binnen het team gebiedsontwikkeling en team fysiek), waardoor er meer vragen beantwoord en juridisch advies moet worden gegeven.
Daarnaast hebben we te maken met de duurzaamheidsambities van onze gemeenten, waardoor er diverse projecten tot stand komen onder andere zon- en windenergie, waarin gelet op de juridische risico's in grote mate inzet van het team nodig is.

Ook vraagt de invoering van de Omgevingswet/WKB de komende jaren extra inzet en behandelen we meer handhavingsverzoeken, mediation, bezwaar, beroep en voorlopige voorzieningen door de verharding van de maatschappij. Afsluitend zien we nieuwe onderwerpen op ons pad komen, die extra juridische adviezen genereren, zoals Oekraïne, woonoverlast, hennepzaken, geluid warmtepompen en dergelijke.
Al met al wordt een uitbreiding van 1 fte als noodzakelijk gezien.

3.4 Domein Bestuur, Strategie en Projecten

Samenvatting

Team	fte S	fte I	kosten S	kosten I	Wettelijke verplichting	Efficiency-kwesties bedienen 2 besturen	Autonome maatschappelijke ontwikkeling	Eigen ambitie
Team Communicatie	1,70	1,00	€ 125.250	€ 75.000			X	X
Taalcoaches		0,50		€ 37.500			X	X
Team OOV	1,00		€ 75.000		X		X	X
Team Fysiek-BOA			€ 40.000	€ 75.000			X	X
Team Dienstverlening-online	1,00		€ 75.000		X	X	X	X
Team fysiek-vergunningverlening	1,67		€ 122.750		X			
Legesinkomsten (dekking)			-€ 72.550		X			
TOTAAL	**5,37**	**1,50**	**€ 365.450**	**€ 187.500**				

Team Communicatie

Alles valt of staat tegenwoordig bij proactieve, heldere communicatie. Dat zien we in het reguliere werk, bij de corona crisis en wederom bij de huidige opgave rondom opvang van vluchtelingen uit Oekraïne. Daarnaast is de gemeente niet de enige die communiceert maar ook inwoners, ondernemers en instellingen gebruiken diverse media om hun standpunten duidelijk te maken. Door deze buitenwereld naar binnen te halen en die input te incorporeren bij beleidsvorming- en uitvoering versterken Druten en Wijchen hun dienstverlening. Dit vraagt capaciteit. Deels is die aanwezig bij het team maar gezien de hoeveelheid aan projecten is dat bij lange na niet afdoende. Bij team Communicatie is er dan ook sprake van overbelasting wat zowel ambtelijk als bestuurlijke onvrede oplevert.

Bestuurlijk (burgemeesters) is besproken om de inzet van team communicatie door te belasten aan projecten. Door de noodzakelijke capaciteit mee te nemen in de projectbegrotingen ontstaat er een flexibele schil die direct aan de omvang van bestuurlijke ambities is gerelateerd en afgeschaald wordt indien het project gerealiseerd is. Uiteraard verhoogt dit wel het projectbudget wat niet bestuurlijk en ambtelijk niet altijd als wenselijk wordt geacht. Bovendien hebben de lopende projecten hier geen rekening mee gehouden in de kredieten. Op korte termijn biedt dit geen soelaas.

We willen voor het capaciteitsprobleem twee wegen bewandelen:

a) Voor de langere termijn.
   Alle nieuwe projecten begroten –i.s.m. de betrokken communicatieadviseur- de benodigde communicatie inzet. De communicatieadviseurs schrijven net als projectleiders op de projecten.
b) Voor de korte termijn.
   Uitzetting van 2,67 fte voor team communicatie. En terugbrengen naar 1,67 fte op het moment dat bovenstaande onder a) gaat lopen.

De overbezetting die al sinds de begroting 2022 op het team staat, wordt er taakstellend afgehaald. De overbezetting van 0,89, ontstaan in 2021, vangen we binnen de 2,67 fte op. De 2,67 fte zijn een eerste inschatting.

Taalcoaches

Het kwaliteitspanel van de Raden van Druten en Wijchen heeft aangegeven de kwaliteit van de stukken te willen verbeteren. Daarvoor zijn in de WDW-taalcoaches aangesteld en opgeleid. Samen met het team (online) communicatie dragen zij bij aan het communiceren van onze boodschappen in heldere taal. Dit doen zij door het herschrijven van standaardbrieven, het adviseren van collega's bij webteksten, brochures en (unieke)

brieven, bij het schrijven van duidelijke voorstellen en het toetsen van de voorstellen aan de richtlijn duidelijke taal.
Taalcoaches doen dit buiten hun normale formatieve werkzaamheden. Het is namelijk een rol, geen functie. Gezien de ambities in het reguliere werk, komen veel taalcoaches er echter niet aan toe. Om deze ontwikkeling binnen de WDW verder vorm te kunnen geven, is het nodig hier extra formatie in toe te kennen. Het betreft 0,5 fte incidenteel voor 2 jaar.

Team OOV (Bibob)
Begin 2021 is voor de gemeente Druten en Wijchen nieuw Bibob beleid (bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur) vastgesteld. Beleid om als lokale overheid integriteit voorop te stellen bij het verlenen van vergunningen of subsidies, bij aanbestedingen die de gemeente uitzet en gericht op vastgoedtransacties. Als lokale overheid willen we ten alle tijden voorkomen dat we ongemerkt zakendoen met criminelen of anders gezegd criminelen faciliteren zonder dat we het door hebben. Daarnaast beschermen we de concurrentiepositie van bonafide ondernemers met deze manier van werken. Iets wat we als overheid altijd willen bewerkstelligen.

Het nieuwe Bibob beleid gaat gepaard gaat met de nodig ambities. Om deze te realiseren is capaciteit nodig. Vooralsnog ten behoeve van een Bibob coördinator die als aanjager fungeert van het Bibob beleid en de uitvoering nauwlettend bewaakt. Ook dient de coördinator zorg te dragen voor het actueel hebben van het beleid en zorgen voor bewustwording, opleiding en kennisdeling bij alle betrokken collega's, MT en bestuur. Positionering van het Bibob beleid binnen het team veiligheid is van belang om de koppeling tussen de ondermijningsaanpak en de inzet van het Bibob instrument verder te intensiveren.

In 2022 wordt gemonitord in hoeverre de uitvoering van het Bibob beleid zoals afgesproken begin 2021 ook formatieve consequenties heeft voor de teams Vergunningverlening (Publiekszaken) en Juridische Advisering (Fysieke Leefomgeving).

Team fysiek/BOA's
Het takenpakket van de boa's is sterk veranderd en uitgebreid. Niet in de laatste plaats door de ontwikkelingen bij de politie, zoals bezuinigingen, vergrijzing en een sterke focus op ondermijning en georganiseerde misdaad. Het 'blauw op straat', dat bijdraagt aan het veiligheidsgevoel van inwoners, komt daardoor meer op de schouders van de boa's terecht. En, hoewel de boa's andere verantwoordelijkheden en bevoegdheden hebben dan de politie, is het hierdoor noodzakelijk dat:
1. hun wijkgerichte werken wordt versterkt,
2. zij zich (naast noodzakelijke repressie) meer gaan richten op preventie, en
3. zij zich inzetten voor een goede integrale samenwerking met diverse partijen (politie, woningbouwverenigingen, jongerenwerk, scholen etc.) teneinde ook een goede informatiepositie te bewerkstelligen.

Dit vraagt een andere type boa dan voorheen en dus ook een andere waardering. Daarnaast is al eerder geconstateerd dat het BOA-team versterkt moet worden met een coördinator (schaal 10). Voorgesteld wordt om deze ook incidenteel voor 2023 te verlengen totdat het BOA-team in haar nieuwe structuur stevig verankerd staat en aangestuurd wordt door de senioren (schaal 8).

Team onlinedienstverlening
Onlinedienstverlening heeft de afgelopen jaren een enorme vlucht genomen. Niet alleen wordt dat intern gemerkt doordat veel collega's advies en ondersteuning vragen voor de wijze waarop zij (beleids)informatie, projecten, nieuwe ontwikkelingen en/of producten op een toegankelijke wijze en adequaat online beschikbaar kunnen maken. Mede door corona hebben meer inwoners digitaal de weg naar de gemeenten gevonden. Zo is het aantal ingediende digitale formulieren door inwoners van Druten en Wijchen inmiddels jaarlijks meer dan 9.000. Ingediende formulieren voor producten van burgerzaken stond daarbij bovenaan, gevolgd door inkomensondersteuning.

Als we alleen kijken naar de cijfers van Wijchen en deze vergelijken met 2017 is dat een stijging van 100%[7]. Naast de toename in digitale verzoeken is het aantal websites ook toegenomen en daarmee het beheer. Door het niet doorgaan van de fusie betreft dat inmiddels 5 websites. Het beheren van alle content op de sites vraagt ook om het monitoren en analyseren: van het zoekgedrag van de bezoekers, van de foutmeldingen en het herstellen daarvan, het begrijpelijk maken van de teksten (b1) en het zorgdragen voor een adequate beveiliging. Daarnaast vinden er ook audits plaats (DigiD en toegankelijkheid).

Tot slot krijgt de digitale dienstverlening de komende jaren nog verder een push door de Wet digitale overheid en de Wet modernisering elektronisch bestuur. Gezien bovenstaande wettelijke ontwikkelingen en de ambities in het bedrijfsplan welke geconcretiseerd zijn in het programma dienstverlening (chatbot, live chat, digitale balie, en het enten van de dienstverlening op basis van de omnichannel strategie) is een uitbreiding van 1 fte noodzakelijk.

<u>Team vergunningverlening/omgevingswet</u>
Het volume aan vergunningsaanvragen is de afgelopen jaren, mede door corona, gestegen. Ook is de complexiteit van de aanvragen toegenomen, o.m. als gevolg van de criteria op het gebied van stikstof, bibob en flora en fauna. En daar waar de woningbouw ambitie dat de afgelopen jaren vooral zijn beslag had bij Ruimtelijke Ordening krijgt dat nu ook zijn impact bij het team vergunningverlening. De dekking voor de extra capaciteit (1 fte) die daarvoor nodig is, wordt naar verwachting gevonden in de leges. En dat met name in de leges vanwege het volume van aanvragen en niet in de tariefstelling.
Dit wordt nog afzonderlijk geagendeerd in beide colleges. (75 K)

Als gevolg van de invoering van de Omgevingswet per 1 januari 2023 ontstaan een aantal nieuwe beheertaken en wijzigen een aantal bestaande beheertaken. Het op een juiste wijze beleggen daarvan is noodzakelijk om het omgevingswetproces goed te laten verlopen om tot een kwalitatief goed product te komen. Regievoering op de uitvoering van de omgevingswet is daarbij van essentieel belang. Daarbij gaat het hebben van het integrale overzicht van regelgeving, toezien op een juiste en tijdige uitvoering daarvan en borging van de advisering en besluitvorming aan de omgevingstafels. Voor deze regievoering is 0,67 fte noodzakelijk. Mogelijk worden deze kosten meegenomen in het gemeentefonds. De minister onderschrijft dat de omgevingswet budgetneutraal moet worden ingevoerd en is nog met de VNG hierover in gesprek. (50.250K)

[7] Helaas zijn er geen vergelijkingscijfers van Druten uit 2017.

3.5 Domein Publiekszaken

Samenvatting

Team	fte S	fte I	kosten S	kosten I	Wettelijke verplichting	Efficiency-kwesties bedienen 2 besturen	Autonome maatschappelijke ontwikkeling	Eigen ambitie
Sociaal Team Druten	0,70		€ 53.000		X		X	
Sociaal Team Druten POH	0,70		€ 50.250		X		X	
Sociaal Team Druten gedragsdeskundige	0,40		€ 33.072		X		X	
Programmagelden Druten (dekking)	-1,80		€ -136.322		X		X	
Wijkteam Wijchen	2,90		€ 233.400		X		X	
Programmagelden Wijchen (dekking)	-2,90		€ -233.400		X		X	
Team inkomen en ondersteuning	1,60		€ 119.520		X	X	X	
Programmagelden inburgering (dekking)	-1,60		€ -119.520		X		X	
TOTAAL	**0,00**	**0,00**	**€ 0**	**€ 0**				

Sociaal Team Druten

Het sociaal team in Druten heeft te maken met fors aantal meer aanvragen. Dit is een structureel gegeven, dat verder wordt geïntensiveerd door de Covid-pandemie. De extra inspanningen zitten met name op jeugd en schoolmaatschappelijk werk.

In 2021 stelden we vast dat het Sociaal Team structureel meer capaciteit nodig had op de Wmo. We konden (en kunnen) anders de wettelijke taken niet goed uitvoeren. Daarom besloten we om de formatie van het Sociaal Team Druten uit te breiden met 21 uur. Deze uren zette het Sociaal Team in voor beoordeling van aanvragen van inwoners met een psychische kwetsbaarheid. De financiële dekking voor deze structurele taak regelden we helaas maar tijdelijk, tot en met 2022. In dit voorstel vragen we nu dan ook om dit structureel voor 0,67 fte te regelen.

Ondanks de moeilijke start vanwege de lockdown wist de Praktijk Ondersteuner Huisartsen (POH)-Jeugd zich snel en goed op de kaart te zetten bij de huisartsen. Onze POH-Jeugd ondersteunt met een gezinsgerichte aanpak de huisarts in de rol van regievoerder. Aan de hand van een goede vraagverheldering en eenvoudige screening begeleidt zij (kortdurend) jeugdigen van 0 tot 18 jaar. Als dat nodig is, verwijst de POH-Jeugd gericht door naar passende zorg. De evaluatie van de POH-Jeugd in 2021 leerde dat deze aanpak naast een kwalitatieve verbetering ook een kostenbesparend effect heeft. Een structurele uitzetting van 0,67 fte vangen we op binnen de extra rijksmiddelen Jeugd Druten.

De POH-Jeugd werkt nauw samen met de gedragsdeskundige waar het gaat om vragen rondom de meer complexe jeugd- en/of psychiatrische problematiek. Deze samenwerking is nodig om te borgen dat onderliggende psychiatrische problematiek en een meer specialistische aanpak niet wordt gemist. De kracht van deze duale aanpak is dat beide professionals worden ingezet daar waar het voor de vraag van belang is. We zetten niet zwaarder in als nodig maar voorkomen wel dat we specialistische zorg missen wanneer dit wel nodig is. De vraag voor consult van de gedragsdeskundige vanuit de POH-Jeugd neemt toe. Dat is niet verassend, gelet de toenemende vraag naar specialistische ggz. De behoefte voor pre-diagnostiek/triage, korte consulten of gesprekken met jeugdigen/ ouders door de gedragswetenschapper neemt hierdoor ook toe.

Op dit moment is de formatieruimte (4 uur/week) van onze gedragsdeskundige te krap om in deze behoefte te voorzien. We huren de gedragsdeskundige in vanuit ’s Heerenloo. De jaarlijkse extra kosten bedragen € 33.072.

Wijkteams Wijchen
Bij het beschikbaar stellen van de extra jeugdmiddelen zijn er aanbevelingen opgenomen voor gemeente waaraan voldaan moet worden om tot een beter stelsel te komen en tot kosten beheersing (AEF-rapport stelsel in groei). Kortweg betekent dit dat we onder andere het aanbod uitgevoerd door de jeugdconsulenten en het schoolmaatschappelijk werk moeten uitbreiden met kortdurende ondersteuning en preventie. Zonder formatie-uitbreiding is hiervoor onvoldoende capaciteit. De bedoeling van het rijk is om op deze wijze de werkzaamheden van het sociale wijkteam uit te breiden met kortdurende ondersteuning (2,18 fte). Tevens wil het rijk dat we een preventief aanbod beschikbaar hebben in samenwerking met welzijn wat vrij toegankelijk is voor burgers. Op deze wijze kunnen zij laagdrempelig tijdig ondersteuning krijgen en daarmee zwaardere problematiek voorkomen.

We hebben geconstateerd dat de inzet van het regieteam, gericht op zorg inzet bij overlast en onveilige situaties en nazorg na detentie, noodzakelijk is om het verergeren van problemen dan wel het ongewenst escaleren van onveiligheid te voorkomen bij inwoners. Deze situaties nemen toe onder de bevolking doordat inwoners met een psychiatrische aandoening vanuit huis behandeld dan wel begeleid worden en niet meer (langdurig) binnen een instelling verblijven. Ook merken we dat door individualisering de gemeenschap verhard. De lontjes worden korter. Zonder formatie-uitbreiding van 0,73 fte is hiervoor onvoldoende capaciteit.

Team inkomen en ondersteuning
Op 1 januari 2022 is de Wet inburgering 2021 in werking getreden. Met deze nieuwe wet komt de verantwoordelijkheid voor de inburgering van, met name, asielmigranten weer terug naar de gemeente.

De grootste verantwoordelijkheid die gemeenten krijgen is dat het hele inburgeringsproces van A tot Z, per asielmigrant, gemonitord wordt. Het opstarten, monitoren, begeleiden, bijsturen en afronden van een inburgeringsproces omvat veel taken en neemt veel tijd in beslag. Dit zijn taken op het gebied van doelmatigheid.
In een apart voorstel (8-12-2021) is uitbreiding van 1 fte specifiek voor Wijchen en 0,56 fte voor Druten onderbouwd.
Dekking hiervoor vindt plaats uit de gelden die de gemeenten hiervoor extra uit het gemeentefonds ontvangen. De extra kosten van € 119.520 worden gedekt uit de ontvangen rijksmiddelen voor deze taak.

4. Vluchtelingenopvang Oekraïne

Financiële gevolgen
Met de opvang en ondersteuning zijn uiteraard kosten verbonden. Niet alleen zoals hierboven beschreven maar ook bijvoorbeeld door een noodzakelijke tijdelijke uitbreiding van capaciteit binnen bedrijfsvoering indien de omvang van de WDW tijdelijk toeneemt. Deze kosten en capaciteit die op dit vraagstuk wordt ingezet worden inzichtelijk gehouden. Zowel vanuit het oogpunt van doelmatigheid en rechtmatigheid, als ook omdat het Rijk heeft aangegeven alle kosten te zullen compenseren. Over deze compensatie worden landelijk (tussen o.a. VNG en Rijk) afspraken gemaakt. Zodra over het vraagstuk van financiële compensatie door het Rijk meer duidelijkheid bestaat zullen beide colleges daarover worden geïnformeerd.

Afspraken
De gemeenten Druten en Wijchen staan net als alle gemeenten voor een grote opgave om vluchtelingen uit Oekraïne op te vangen. De huidige situatie wordt gekenmerkt door ontwikkelingen die elkaar snel opvolgen en grote onzekerheid. Dat maakt dat er niet één scherpe opgave is waar we naartoe kunnen werken. Er zijn verschillende scenario's denkbaar waar we rekening mee moeten houden. Onze crisisorganisatie moet dus flexibel zijn en voorbereid op verschillende scenario's.

Nu staat de WDW niet als enige organisatie aan de lat voor een adequate opvang en ondersteuning van vluchtelingen. Er zijn diverse (vrijwilligers)organisaties die ook een rol hierin hebben. De WDW is gedurende het traject alert op de rol en verantwoordelijkheid die de werkorganisatie in te vullen heeft en de rol en verantwoordelijkheid die verwacht mag worden van andere partners.

Om de komende periode voortvarend te handelen en capaciteit vrij te maken, is door het MT een inventarisatie gemaakt. Uit de inventarisatie blijkt dat zeker 12 teams een rol hebben of krijgen door de opvang van vluchtelingen in de twee gemeenten[8]. Daarbij heeft het MT gekeken naar de draagkracht binnen de teams. Ook als de verwachte omvang nog groter wordt. Met andere woorden: welke taken kunnen getemporiseerd of tijdelijk stopgezet worden zodat er capaciteit vrijgespeeld wordt voor deze opgave.

Dit heeft geleid tot onderstaande afspraken met het WDW-bestuur[9].
1. De uitvoering van reguliere kerntaken blijft gehandhaafd.
2. Teams met vacatures en/of langdurig verzuim waarbij geen vervanging plaatsvindt via inhuur kunnen niet worden belast.
3. Bestuurlijke besluitvorming nodig over gemeentelijke ambities en niet wettelijke taken.
4. Doorontwikkeling WDW vasthouden en temporiseren.
5. Financiering strategische denkkracht en projectleiders.
6. Bestuurlijk en ambtelijke afstemming.

[8] WMO Jeugd en gezondheid, OOV, gemeentelijk vastgoed, milieu, OOV, communicatie, SPA, Werk & Inkomen, Intakers, Burgerzaken, Sociale (wijk)teams, RB binnen, WOS.
[9] Deze bestuurlijke afspraken zijn vastgesteld in de bestuursvergadering van 11 april 2022.

Bijlage 1a: Samenvatting verloop taakstelling personeel.

		INVULLING TAAKSTELLING BEGROTING 22				NIEUWE UITWERKING					
			2022		2023 en verder	2022		2023		2024 en verder	
			Fte	€	Fte	€	Fte	€	Fte	€	Fte	€
NR	Domein	**TAAKSTELLING OPGAVE**		**618.000**		**761.000**		**618.000**		**761.000**		**761.000**
1	BSP	Coaches vast in dienst terugbrengen naar 1,33 fte	-2,78	-300.000	-2,78	-300.000	-0,88	-100.000	-0,88	-100.000	-0,88	-100.000
2	BSP	Coaches flex ruimte om in te kunnen huren	0,67	96.500	0,44	64.000	0,00	0	0,00	0	0,00	0
3	BSP	Secretariaat - administratief mdw	-0,30	-16.000	-0,30	-16.000	-0,30	-16.000	-0,30	-16.000	-0,30	-16.000
4	BV	Financieel beheer	-1,00	-69.000	-1,50	-103.500	-1,10	-46.000	-1,10	-57.000	-1,10	-57.000
5	BV	DIV	-1,00	-69.000	-1,00	-69.000	0,00	0	0	0	-1,00	-69.000
6	BV	Inkoop, Met planvorming nog te bepalen	0,00	0	-0,50	-42.000	0,00	0	-0,50	-42.000	-0,50	-42.000
7	BV	Outsourcing salarisadministratie					0	0	-1,67	-44.000	-1,67	-44.000
8	FLO	Ruimtelijk beheer	-1,00	-75.500	-2,00	-151.000	-1,00	-52.000	-1,00	-52.000	-1,00	-52.000
9	FLO	GEO - adviseur GEO informatie	-0,50	-41.500	-1,00	-83.500	-0,50	-41.500	-1,00	-83.500	-1,00	-83.500
10	PUB	Burgerzaken verlagen flexibele schil	-1,00	-60.000	-2,00	-120.000	0	0	-2,00	-120.000	-2,00	-120.000
11	SLO	Backoffice WMO, Jeugd en Participatie	-3,00	-180.000	-3,00	-180.000	-1,00	-60.000	-3,00	-180.000	-3,00	-180.000
12	BV	Informatiemanagers	4,00	339.500	2,83	240.000	4,00	339.500	0,00	0	0,00	0
		TOTAAL INVULLING TAAKSTELLING	**-5,91**	**-375.000**	**-11**	**-761.000**	**-2,45**	**24.000**	**-11,45**	**-694.500**	**-12,45**	**-763.500**
		SALDO TEN LASTE BEDRIJFSVOERINGSBUGET		**243.000**		**0**		**642.000**		**66.500**		**-2.500**

NR	Domein	Taakstelling	Toelichting
1	BSP	Coaches vast in dienst terugbrengen naar 1,33 fte	*Terugbrengen van coaches niet in die mate wenselijk in doorontwikkeling zelforganisatie*
2	BSP	Coaches flex ruimte om in te kunnen huren	*Terugbrengen van coaches niet in die mate wenselijk in doorontwikkeling zelforganisatie*
3	BSP	Secretariaat - administratief mdw	*Gerealiseerd*
4	BV	Financieel beheer	*In 2022 niet volledig in te vullen, omdat mdw pas per 1 april met pensioen gaat. Vanaf 2023 maximaal 57k te halen binnen team beheer, deels ook door andere beloning binnen het team.*
5	BV	DIV	*Taakstelling is realistisch. In MT is gevraagd nog eens goed te kijken naar structurele besparing.*
6	BV	Inkoop	*Invulling betrekken bij de dekking op programmagelden.*
7	BV	Outsourcing salarisadministratie	*Outsourcing salarisadministratie levert 1,67 fte op, daartegenover staat externe opdracht. Per saldo € 44k voordeel.*
8	FLO	Ruimtelijk beheer	*1 fte wordt ingevuld op vrijkomende vacature (schaal 5). Andere Fte kan niet worden gerealiseerd binnen het gewenste kwaliteitsniveau.*
9	FLO	GEO	*Gerealiseerd. Deels door niet invullen vacatureruimte en door vrijvallen Inhuur werkbedrijf.*
10	PUB	Burgerzaken	*Gerealiseerd.*
11	SLO	Backoffice WMO, Jeugd en Participatie	*Invulling vanaf september 2022.*
12	BV	Informatiemanagers	*Injectie t/m 2022, vervolgens op 0 vanaf 2023, wel 2 fte als structurele uitzetting aanvragen.*

Bijlage 1b: Toelichting invulling taakstelling

1. *Coaching*

Gegeven de doorontwikkeling van de WDW en daarbij de doorontwikkeling van zelfontwikkeling is het voorstel om de taakstelling op coaching voor een deel weg te halen. De plannen voor coaching zijn nu in ontwikkeling. De formatie wordt daarmee teruggebracht naar het oorspronkelijke niveau van 4,11 fte, minus een taakstelling van € 100k. We zetten dit in als flexibele schil, dat kan worden gebruikt voor externe coaching, voor een totaalbedrag van € 325k structureel.

2. *Team Secretariaat*

Taakstelling in 2023 wordt ingevuld.

3. *Team financieel beheer*

Dit team heeft de formatie structureel in kaart gebracht. Dit geeft een gedegen beeld. De taakstelling van 1,64 fte gaat terug naar 1,15 fte. Daarbij is het wel noodzakelijk een aantal functie op zwaarte te herzien. Dit rekenen we mee in de financiële invulling van deze taakstelling.

4. *Team informatiebeheer*

In juni 2021 heeft het MT besloten tot een tijdelijke injectie in het team informatiebeheer van +5fte. Daar stond een structurele besparing tegenover van 1fte. In het MT is destijds gevraagd om nog goed te kijken naar de structurele besparing.

De structurele besparing hangt sterk samen met ICT-ontwikkelingen. Dit wordt duidelijk in het Informatiebeleidsplan, dat in de maak is. Op basis daarvan wordt bekeken of de structurele besparing op informatiebeheer kan worden aangezet. Op dit moment schatten we in dat het realiseren van de taakstelling niet voor 1 januari 2024 kan worden vormgegeven.

5. *Inkoop*

Bij de begroting 2022 is de functie van inkoper met een 0,5 fte opgehoogd, t.l.v. de taakstelling vanaf 2023. In 2022 vangen we dit op in het bedrijfsvoeringsbudget.

6. *Team P&O*

De salarisadministratie wordt verder geprofessionaliseerd via de implementatie van de HRM-applicatie.
De huidige situatie is dat we 1,67 fte in dienst. Met werkgeverslasten erbij zo'n 130.000 per jaar. De nieuwe situatie wordt het volgende. Een externe aanbieder zal zo'n 24 uur per week dit werk kunnen doen en daarbinnen ook de vervangbaarheid kunnen regelen.
Met een tarief van 75 per uur komt dat op 86.000 per jaar. De potentiele besparing is dus ongeveer 1 fte en 44.000 per jaar.
We gaan er daarbij vanuit dat de andere, nu reeds uitbestede diensten met de aanbesteding niet in kosten stijgen.

7. *Ruimtelijk beheer*

Hier bestaat een taakstelling in 2022 van 1 fte en vanaf 2023 2 fte. 1fte is ingevuld, maar wel op een relatief laag niveau, waardoor de opbrengst lager is dan vorig jaar mee is gerekend bij de begroting. De tweede fte vanaf 2023 wordt niet gerealiseerd, omdat bestuurlijk juist een hoger kwaliteitsniveau wordt verwacht.

8. *Team GEO*

De taakstelling van 0,5 fte in 2022 en 1 fte vanaf 2023 wordt ingevuld door 0,7 fte aan vaste formatie in te leveren. Daarnaast schalen we het inhuurbudget bij het werkbedrijf binnen dit team af.

9. *Team Burgerzaken*

De taakstelling van -1fte wordt niet gerealiseerd in 2022. De ICT-systeemimplementatie zal pas worden gerealiseerd in 2022. De taakstelling wordt wel ingeboekt voor 2023.

10. Team backoffice

3 Fte aan taakstelling op de backoffice gaat in per september 2022. Pas dan zal ook werken met nieuw systeem geïmplementeerd zijn in werkwijzen.
Taakstelling 2022 zal voor een deel dus in bedrijfsvoeringsbudget moeten worden meegenomen. 2023 volledig inboeken in formatiebegroting.

11. Team informatiemanagement

De injectie op team informatiemanagement brengen we terug naar 0 fte. Dat betekent -4fte in 2023. De injectie is in 2020 gedaan om de ICT in de basis op orde te krijgen. Dit, om zo ook de taakstelling te kunnen realiseren. Daarvoor is een business case gemaakt. De consolidatie van deze basis leidt tot structurele uitzetting in het team Informatiemanagement (zie externe ontwikkeling). Daarmee sluiten we deze business case ook af.
Een nieuwe Business Case (digitale transformatie) is in voorbereiding. Het kan zijn dat we daar weer injecteren (investeren) op het team Informatiemanagement. De injectie wordt dan weer terugbetaald binnen de WDW-organisatie (besparing).