



gemeente
HEEZE-LEENDE

RAADSVOORSTEL

Collegevoorstel onder
verantwoordelijkheid van : P.J.J. Verhoeven

Onderwerp : Doorontwikkeling van de organisatie

Programma : Fundament

Voorstelnummer : 18.14

Info bij afdelingshoofd : mw. drs. P.M.M.H. Hurkmans
Telefoonnummer : 040-22 414 44
Emailadres : p.hurkmans@heeze-leende.nl

Rondetafelgesprek : --
Opiniërende/Besluitvormende
raad : 26 februari 2018

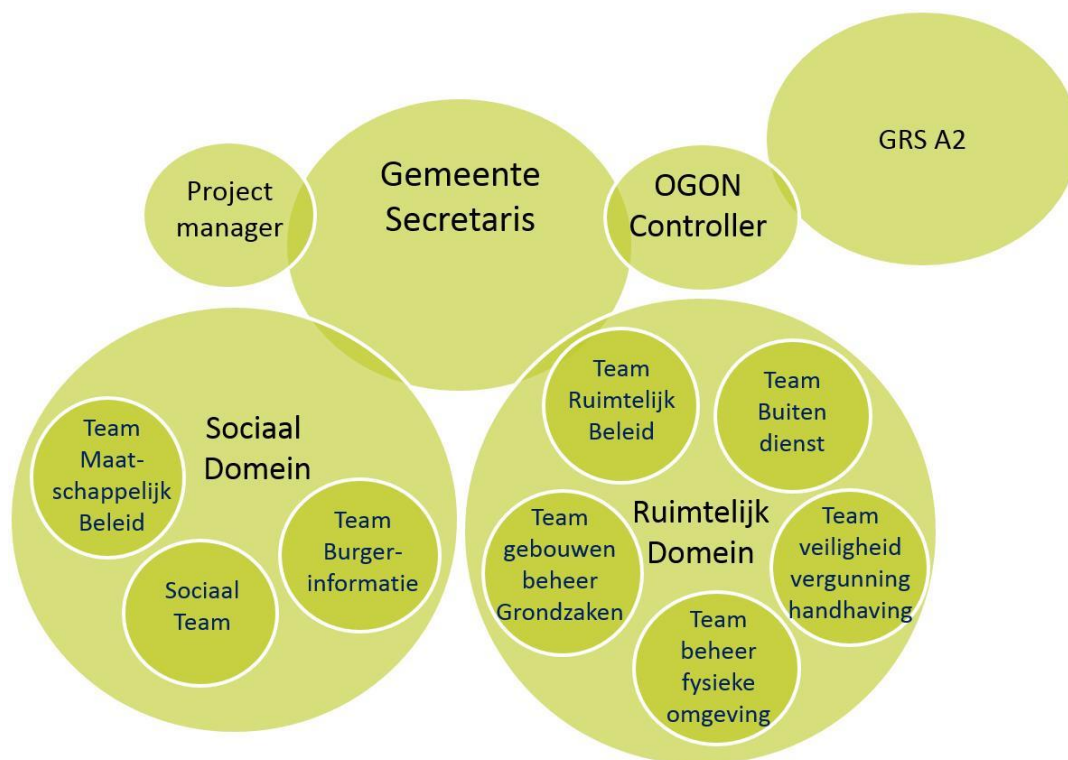
Aan de raad,

Samenvatting

Voor u ligt een voorstel waarmee de doorontwikkeling van de organisatie die afgelopen jaren is ingezet, verder door kan worden gezet. Op een aantal plaatsen in de organisatie zijn we op dit moment kwetsbaar en lopen we risico's op fricties in de organisatie. Ook zien we de kosten van inhuur, onder andere als gevolg van krapte op de arbeidsmarkt verder toenemen. In dit voorstel gaan we daarom in op de benodigde formatie, het inhuurbudget en de door de gemeenteraad ingestelde Reserve Kwaliteitsimpuls personeel.

Inleiding

De gemeente Heeze-Leende heeft de dienstverlening aan haar burgers hoog in het vaandel staan. De gemeentelijke organisatie heeft de ambitie om op een meer klantgerichte, efficiënte, participatieve en effectieve wijze te werken. Er zijn de afgelopen jaren al flinke slagen gemaakt. Deze doorontwikkeling van de organisatie heeft ertoe geleid dat we per 1 juli 2017 in onze gemeentelijke organisatie terug zijn gegaan van drie afdelingen en het projectbureau naar in totaal twee afdelingen: Sociaal Domein en Fysiek Domein.



Toch zijn er, veelal externe, ontwikkelingen die er toe leiden dat de organisatie komende periode niet stil kan staan, maar zich zal moeten door ontwikkelen. Het gaat dan om ontwikkelingen zoals:

Decentralisaties

Deze hebben geleid en leiden in de toekomst tot nieuwe taken voor de gemeente en vragen een andere manier van werken. Bovendien hebben ze een impact op de primaire en ondersteunende processen. De implementatie en borging van de nieuwe taken vraagt dan ook extra inzet vanuit de gemeente.

Opnieuw aantrekken van de economie, na een tijd van crisis

Afgelopen jaren hebben we bezuinigd op personeel (10%) en inhuur, passend bij de economie van dat moment. Het aantrekken van de economie leidt er echter toe dat we op onderdelen zien dat zaken in een stroomversnelling komen en meer inzet van de gemeente vragen. De huidige structurele en incidentele capaciteit is momenteel niet voldoende om flexibel te kunnen inspelen op de spin off die we zien ontstaan. We zien het aantal projecten toenemen, we hebben een hoog ambitieniveau en dit heeft ook zijn effect op de processen die hier aan de achterkant op volgen (toezicht, beheer en hierbij behorende administratieve processen)

De rol van de overheid in zijn algemeenheid is in beweging en digitalisering gaat snel.

Het samenspel tussen de markt, de overheid en de burger verandert continu. We zien in de afgelopen jaren steeds meer netwerken/samenwerkingen ontstaan en verwachting is dat dit zich in de toekomst ook verder zal doorzetten. In dit samenspel verandert ook de rol van de overheid op onderdelen. De nieuwe rol kenmerkt zich vaak door het loslaten en faciliteren en vraagt andere kwaliteiten van onze mensen dan een aantal jaren geleden. Dit brengt een ontwikkelvraagstuk met zich mee waarbij de verwachting is dat niet iedereen deze sprong daadwerkelijk kan maken.

Krapte op de arbeidsmarkt:

Vacatures blijken soms lastig in te vullen als gevolg van krapte op de arbeidsmarkt, waardoor continuïteit en kennisopbouw lastig is en steeds opnieuw geïnvesteerd moet worden in mensen, wat extra tijd kost.

Vooruitlopend op de 'stip op de horizon' voor de Gemeente Heeze-Leende zien we als gevolg van bovenstaande ontwikkelingen noodzaak om op een aantal plekken de organisatie te versterken willen we de uitdagingen het hoofd blijven bieden. Met dit voorstel beogen we dan ook de ambtelijke organisatie voor de komende jaren weer robuust te maken.

We zoomen in op de ontwikkelingen en uitdagingen per afdeling (sociaal-ruimtelijk) en de noodzakelijke extra formatie. Het inhuurbudget en de reserve kwaliteitsimpuls personeel (welke beschikbaar is voor de organisatieontwikkeling en eventueel hiermee gepaard gaande frictie)

Eerdere besluitvorming

- Op 8 juni 2015 werd de reserve 'Kwaliteitsimpuls personeel' ingesteld door de raad voor een bedrag van € 250.000
- Op 11 juli 2016 heeft de gemeenteraad €250.000 toegevoegd aan de reserve Kwaliteitsimpuls personeel en heeft de gemeenteraad tevens besloten om de reserve aan te wenden zodra er kosten van lopende en nieuwe casussen zijn gemaakt.

Alternatieven en argumenten

Zoals in de inleiding is aangegeven zijn er diverse aanleidingen om een doorkijk te maken in de doorontwikkeling van de organisatie en zien we op een aantal plekken dat de organisatie kwetsbaar is. Dat wordt hieronder per afdeling in beeld gebracht.

Sociaal Domein

Team Burgerinformatie:

Gebleken is dat op het gebied van Burgerzaken de senior functies lastig in te vullen zijn. Bijvoorbeeld: een vacature is inmiddels drie keer gepubliceerd. De gevraagde specialistische kennis op het gebied van de Basisregistratie Personen is schaars en inhuur is relatief duur. Voor 2018 is inhuur noodzakelijk, ook met het oog op de verkiezingen. De kosten kunnen deels worden gedekt vanuit de vacatureruimte. Echter een volledige bezetting is noodzakelijk waardoor dit ook een aanslag doet op het inhuurbudget. Ondertussen wordt gekeken naar een meer structurele oplossing binnen de formatieruimte van de afdeling.

De 3 decentralisaties

Afgelopen jaren is volop ingezet op de 3D's. Er is echter nog een aantal stappen nodig om de implementatie verder vorm te geven en de aangepaste processen te verankeren, met als doel de kwaliteit en de beheersbaarheid te vergroten:

a. Minder afhankelijkheid voor het vaststellen van de rechtmatige levering van de zorg van de zorgleverancier

Om de rechtmatige levering van de zorg ook te kunnen vaststellen en daarbij minder afhankelijk te zijn van de zorgleverancier adviseert de accountant in haar managementletter om zelf maatregelen te implementeren zoals bijvoorbeeld uitvoeren van periodieke heronderzoeken, evaluatiegesprekken en klachtenregelingen. Hiertoe heeft gemeente Heeze-Leende een concept intern controleplan opgesteld dat verder opgepakt, uitgewerkt en geïmplementeerd dient te worden. Dit vraagt om een medewerker die de vertaalslag kan maken tussen het proces van zorginkopen, administratie, en de eisen vanuit de accountant.

Op 19 september 2017 heeft het college ingestemd om in 2018 en 2019 een adviseur bedrijfsvoering extra in te zetten. De adviseur bedrijfsvoering wordt in 2018 en 2019 ingehuurd, de incidentele kosten komen ten laste van de beschikbare middelen binnen het sociaal domein. Voor de periode daarna zal een nader voorstel worden uitgewerkt wat structureel nodig is binnen het sociaal domein.

b. Monitoren van de kwaliteit

De complexiteit van het zorgaanbod, de hoeveelheid zorgaanbieders en het belang dat de zorgaanbieder kwalitatieve zorg levert is met de komst van de decentralisaties alleen maar toegenomen. Dit vraagt dat de interne processen goed worden neergezet, die voldoen aan de juridische vereisten en waarbij het belangrijk is, dat de processen regelmatig gemonitord worden en gecontroleerd worden. Tot nu toe heeft Heeze-Leende in tegenstelling tot andere gemeenten geen functie kwaliteitsmedewerker ingevuld binnen WMO en Jeugd, maar dit belegd bij de huidige medewerkers. De complexiteit van het werkveld, maakt dat deze functie noodzakelijk is. Een belangrijk deel van deze functie betreft het sturen op de aangepaste processen en het handelen van de medewerkers naar deze nieuwe processen en gevraagde nieuwe rol.

c. Versterken van de overall coördinatie op 3d's

Met ingang van 1 januari 2017 heeft Heeze-Leende de procescoördinatie Jeugd en WMO onder 1 coördinator geplaatst met als doel de integraliteit binnen WMO en Jeugd te bevorderen en waarbij de 3D gedachte versterkt wordt. Met ingang van 1 januari 2018 is ook het proces inzake Participatiewet onder dezelfde medewerker gebracht. Met ingang van 1 januari 2018 willen we het aantal coördinatie-uren van 28 uur verhogen naar 32 uur.

d. Aanpassen en inrichten van de administratie /applicatiebeheer sociaal domein aan de gevolgen van de 3d's

Voorheen was in Heeze-Leende de administratie van de WMO gekoppeld aan het applicatiebeheer, dat zat bij 1 (parttime) medewerker. Echter door de decentralisatie is de administratie dusdanig omvangrijk én financieel een belangrijk onderdeel van de begroting geworden, dat daar alle aandacht naar toe gaat en applicatiebeheer een ondergeschoven kindje is geworden. Omdat in 2018 in A2 verband een gezamenlijke aanbesteding van een geïntegreerd zorgpakket plaatsvindt, is van belang het applicatiebeheer goed te organiseren. Hiervoor is aanvullend 12 uur per week nodig. Het ontsluiten van de (management)gegevens vanuit het systeem vraagt hierbij ook aandacht bij in het inrichten en implementeren. De totale kosten worden gedekt vanuit de middelen Sociaal Domein.

Daarnaast is in 2016 en 2017 tijdelijk een administratieve kracht ingezet voor de financieel administratie WMO (16 uur per week). Tijdelijk, omdat we geen zicht hadden op wat de nieuwe taken aan administratieve werkzaamheden met zich meebrachten. Gezien de opgedane ervaring is deze inzet structureel noodzakelijk. Voorgesteld wordt om de formatie binnen de administratie structureel uit te breiden.

e. Consulents WMO

De overheveling van de nieuwe taken binnen de WMO is tot op heden opgevangen binnen de beschikbare formatie van de functie consultant WMO (2,34 FTE). Gezien de veranderingen die de afgelopen twee jaren zijn doorgevoerd, is uitbreiding van formatie van de consultants noodzakelijk. We werken met een andere vraagverheldering en veel meer met inzet van het netwerk van de klant (Sociaal Netwerk Versterking), waarbij ten opzichte van de periode voor de transitie vaak 2 (soms 3) gesprekken met cliënten worden gevoerd voordat het tot een advies/besluit komt. Ook de afstemming met Jeugd en Werk & Inkomen vraagt meer afstemming en integrale aanpak. Daarbij zien we vanuit de accountantscontrole, dat steeds meer nadruk wordt gelegd op de prestatielevering, waarbij wij frequent de kwaliteit moeten onderzoeken en of de zorg is geleverd.

Ook de beleidswijzigingen vanaf 1 juli 2017 in hulp bij huishouden en een andere eigen bijdrage systematiek hebben consequenties voor de uitvoeringscapaciteit. In 2014 is de formatie die vrijviel als gevolg van het besluit om hulp bij het huishouden als marktproduct aan te merken ingezet voor de nieuwe taken, die per vanaf 2015 naar de gemeente zijn overgegaan. Voorgesteld wordt om gezien voornoemde veranderingen structureel 32 uur (0,89 FTE) consultant Sociaal Team in te zetten.

Dekking van de kosten

De gemeente ontvangt via de algemene uitkering middelen ten behoeve van de decentralisatietaken, die 1 op 1 ter beschikking worden gesteld aan het Sociaal Domein. De gevraagde capaciteitsuitbreiding dekken we vanuit de middelen Sociaal Domein.

Ruimtelijk Domein

a. Afhandeling meldingen openbare ruimte en verzekeringen

Afgelopen jaren is op het gebied van openbare ruimte behoorlijk ingezet op burgerparticipatie en het faciliteren van de burger in het melden van problemen in de openbare ruimte. Dit heeft geleid tot een flinke stijging van het aantal openbare ruimtemeldingen (van 1300 in 2015 naar 2000 in 2017) maar bijvoorbeeld ook tot een stijging van het aantal verzekeringskwesaties. Daarbij ligt de focus van de aflossing altijd op het oplossen van de problemen. De administratieve functie die de afhandeling voorheen deed, is eerder weg bezuinigd. De afhandeling en de terugkoppeling van de openbare ruimtemeldingen komt daardoor in het gedrang. Omdat de verwachting is dat het aantal meldingen eerder zal toenemen dan afnemen, is hiervoor extra administratieve capaciteit noodzakelijk. Het gaat daarbij om 20 uur per week.

b. Backoffice openbare ruimte en infrastructuur

Op het gebied van openbare ruimte en infrastructuur is 0,5 FTE beschikbaar voor het uitvoeren van backofficewerkzaamheden, zoals het op orde brengen en houden van de beheerpakketten, beoordelen van vergunningsaanvragen van nuts- en telecombedrijven, het toezichthouden hierop en het administratief afhandelen, applicatiebeheer Meldesk, verwerken en doorgeven van administratieve en geografische mutaties. Gebleken is dat 0,5 FTE te weinig is omdat de genoemde taken meer tijd vergen. Gevraagd wordt om de capaciteit uit te breiden.

c. Buitendienst

Als gevolg van een aantal grote projecten zoals Kloostervelden en de Bulders neemt het aantal voorzieningen in de openbare ruimte toe, bijvoorbeeld aantal te onderhouden wegen, verlichting, groen, verkeersborden etc. Dit leidt tot een uitbreiding van het aantal werkzaamheden van de buitendienst. De personele capaciteit is echter afgenomen in de afgelopen 10 jaar en daarnaast heeft de buitendienst afgelopen jaren ook met relatief hoog ziekteverzuim te maken gehad. Door te schuiven met bestaande vacatureruimte kan 1 FTE in de buitendienst worden gecreëerd zonder dat dit tot formatie-uitbreiding leidt.

d. Groen

Heeze-Leende kent geen beleidsmedewerker groen. Als gevolg van de toename van het aantal projecten, waarbij beleidsmatige groen-inbreng van belang is, het groene karakter van Heeze-Leende en de toenemende ambities op het gebied van groen, wordt voorgesteld 1 FTE beleidsmedewerker groen aan te trekken. Momenteel worden de werkzaamheden uitgevoerd door de coördinator. Echter door de toename van de omvang past dit niet meer.

e. VVH Taken

Op het gebied van handhaving is de werkdruk afgelopen jaren aanzienlijk toegenomen: we zien een structurele toename van het aantal verzoeken om handhaving en het aantal bewaarschriften tegen handhavingsszaken. Daarnaast zien we ook het aantal juridische procedures toenemen, o.a. als gevolg van het sluiten van woningen bij hennepcultuur (Wet Damocles), de bezwaar- en beroepsprocedures bij bestaande handhavingsszaken. Ook incidenten zoals een hagelstorm en het ontmantelen van een groot drugslaboratorium leiden tot een grote aanslag op de beperkte capaciteit. Achterstanden dreigen te ontstaan.

Om te voldoen aan de Kwaliteitscriteria Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving per 1 januari 2018 is in het traject samen opgetrokken met de gemeenten Cranendonck en Valkenswaard. Vanuit het team VVH is veel tijd geïnvesteerd in deze samenwerking en de coordinatie daarvan heeft voor een groot deel bij Heeze-Leende gelegen. Op het gebied van vergunningverlening, toezicht en handhaving moeten we zowel kwalitatief (opleidingen) als kwantitatief (aantal medewerkers per onderdeel) voldoen aan de kwaliteitscriteria. Door de inspanningen

tbv de Kwaliteitscriteria is een achterstand van 350 bouwcontroles ontstaan. Om de ontstane achterstanden weg te werken, is in 2018 extra inhuur noodzakelijk.

Inzet van het inhuurbudget om tijdelijke capaciteitsbehoefte op te vangen

De gemeente Heeze-Leende kent de post 'Inhuur personeel van derden'. Dit budget wordt aangewend tbv inhuur bij (langdurig) ziekteverzuim, het opvangen van pieken in de werkvoorraad die niet binnen de reguliere capaciteit opgevangen kan worden, het opvangen van eventueel productieverlies bij frictie en indien de vacatureruimte niet toereikend is bij inhuur op een vacature. De inhuur ten behoeve van het Sociaal Domein wordt bovendien volledig gedekt vanuit de middelen Sociaal Domein. Desondanks komen we tekort op het inhuurbudget met de huidige periode waarin de vacatures open blijven staan. We vragen daarom ook uitbreiding op het inhuurbudget.

Inzet van de reserve Kwaliteitsimpuls personeel

Ontwikkelingen zoals digitalisering, overheidsparticipatie, resultaatgericht werken en de lerende organisatie vragen een ander type ambtenaar. Ook zien we dat de gemeentelijke organisatie steeds verder vergrijsd. In 2018 gaan we daarom aan de slag met deelproject Strategische personeelsplanning (SPP), gericht op het toekomstbestendig maken van de organisatie en de individuele medewerkers. Ervaring laat zien dat SPP mogelijk leidt tot frictiegevallen. Met deze medewerkers gaan we actief aan de slag door middel van opleiding en coaching, zodat we hen in staat stellen aan de gevraagde kwaliteiten te voldoen. Mocht dit niet het gewenste resultaat hebben, dan wordt ingezet op van-werk-naar-werk trajecten. Als laatste optie voor deze medewerkers is er sprake van afvloeiing met een vaststellingsovereenkomst.

De benodigde scholing en coaching wordt vanuit het reguliere opleidingsbudget bekostigd. Het is echter niet uit te sluiten dat er mensen zijn die ondanks de inspanningen gaan afvloeien en niet meteen aan het werk zijn. In dat geval wordt een overeenkomst gesloten en betaalt de gemeente de WW-kosten.

In 2015 is de reserve Kwaliteitsimpuls Personeel gevormd, bedoeld om de doorontwikkeling van de organisatie mogelijk te maken. Uit deze reserve zijn afgelopen jaren diverse onttrekkingen gedaan, zowel ten behoeve van het oplossen van personele fricties, maar ook ten behoeve van projecten die vallen onder de doorontwikkeling van de organisatie (Operatie Nieuwe Jas). Om nieuwe fricties op te kunnen lossen en om de organisatieontwikkeling door te blijven zetten is een aanvulling van de reserve noodzakelijk.

Risico's

Bij de gemaakte berekeningen is nadrukkelijk gekeken wat noodzakelijk is om de dienstverlening op peil te houden en welke ruimte er is in de bestaande formatie en waarmee geschoven kan worden.

Indien uw gemeenteraad niet instemt met het vrijmaken van de gevraagde middelen komt de dienstverlening van de gemeente Heeze-Leende onder druk te staan met ongewenste gevolgen (afhandeltermijnen die in gevaar komen, te laat inzetten op ontwikkelingen, toename van juridische conflicten, uitval van medewerkers) hetgeen achteraf alsnog zal leiden tot reparatie acties en overschrijdingen van de huidige budgetten.

Financiën

In deze paragraaf wordt ingegaan op de financiële consequenties van de voorstellen. We kijken naar

- a. De formatie van de twee afdelingen;
- b. Het inhuurbudget;
- c. De reserve kwaliteitsimpuls personeel

Tenslotte maken we ook nog een doorkijk naar de consequenties voor de begroting.

A. Formatie uitbreiding

Op basis van de geïnventariseerde kwetsbaarheden wordt zowel in het Sociaal Domein als in het Ruimtelijk Domein versterking gevraagd.

- De kosten van de gevraagde uitbreiding van het Sociaal Domein worden in 2018 deels gedekt vanuit bestaande incidentele vacatureruimte en de beschikbare 3D middelen. Vanaf 2019 wordt de uitbreiding gedekt vanuit de beschikbare 3D middelen.
- De kosten van de gevraagde uitbreiding bij het Ruimtelijk Domein, worden grotendeels gedekt vanuit bestaande structurele vacatureruimte. Dit kan echter niet geheel opgevangen binnen vacatureruimte, maar wordt gedekt binnen de begrotingsruimte.

A. gevraagde formatie uitbreiding			
	2018 fte	2018 €	2019 e.v.
Sociaal domein			
Gevraagde uitbreiding	2,11	118.097	146.049
<i>Dekken uit incidenteel beschikbare vac. Ruimte 2018</i>		-21.100	
<i>Dekken uit middelen SD</i>		-96.997	-146.049
Ruimtelijk domein			
Gevraagde uitbreiding	2	132.303	135.611
<i>Dekken uit structurele vacatureruimte vrijvallende managementcapaciteit, 0,5fte vac. Ruimte medw. Buitendienst</i>	1,5	-114.746	-117.615
Per saldo extra ingeschatte lasten		17.557	17.996

B. Inhuurbudget

Als we kijken naar de inhuur voor 2018, dan zien we op basis van wat nu bekend is, het volgende beeld:

B. Beschikbaar inhuur budget en gewenste inzet			
	begroot 2018	verwachte inzet 2018	verwacht tekort
Algemeen inhuur budget (incl. incidenteel budget gastvrouwen)	159.870		
inhuur ivm langdurig ziekteverzuim*		pm	
afdekken verschil inhuur-vac. Ruimte ivm vervanging		93.260	
extra inhuur ivm achterstand bouwcontroles		86.450	
gastvrouw		31.200	
beheerder sporthal		57.600	
Saldo	159.870	268.510	-108.640

*momenteel is sprake van gemiddeld 3 langdurig zieken op jaarbasis Bij volledige vervanging voor 1 jaar komt dat neer op zo'n €200.00-€250.000. Volledige vervanging is echter nooit aan de orde. Gedeeltelijke vervanging wordt per geval ingeschat, maar is nu niet voorzien binnen de inhuurbudgetten

Voor 2019 en verder is momenteel op jaarbasis afgerond €130.000 beschikbaar tbv inhuur. Echter op basis van o.a. de kengetallen met betrekking tot ziekteverzuim en het gegeven dat vacatures moeilijk zijn in te vullen, wordt voorgesteld het inhuurbudget met €50.000 op te hogen tot ongeveer €180.000 per jaar.

C. Reserve Kwaliteitsimpuls personeel

Het verloop van de reserve Kwaliteitsimpuls personeel laat onderstaand beeld zien:

C Reserve kwaliteitsimpuls personeel	
vorming uit rekening resultaat 2014	250.000
storting vanuit rekening resultaat 2015	250.000
onttrekking 3 casussen frictie*	-326.000
onttrekking besluit dossier organisatieontwikkeling 2017-2018	-78.000
Geschat Restant reserve 1-1-2018	96.000

Voorstel: aanvulling van de reserve voor mogelijk nieuwe frictie vanuit algemene reserve*

225.000

Geschat restant v.d reserve	321.000
------------------------------------	----------------

* inschatting o.b.v. 3 historische frictiegevallen, omdat de WW periode nog niet in alle gevallen is afgelopen en de gemeente eigen kostendrager is

Totaalbeeld begroting

Het instemmen met dit voorstel leidt tot het volgende bijgestelde begrotingsbeeld voor 2018 e.v.:

Omschrijving (bedragen x € 1.000)	- = voordeel				
	2017	2018	2019	2020	2021
Saldi volgens 2e bestuursrapportage 2017 / programmabegroting 2018 - 2021	-156	-138	-584	-849	-874
effect amendement begroting 2018		41	9	10	8
netto saldo o.b.v. begroting incl. amendement		-97	-575	-839	-866
<i>Reeds genomen raadsbesluiten</i>					
Structurele doorwerkingen 2e bestuursrapportage 2017 naar programmabegroting 2018 - 2021		-35	-5	-5	-5
Netto resultaat septembercirculaire	120	-69	-19	-10	-1
netto saldo	-36	-201	-599	-854	-872
<i>voorstel doorontwikkeling organisatie (raad 26 febr)</i>					
inzet formatie uitbreiding		20	20	20	20
inzet struct. Uitbreiding inhuur			50	50	50

(voorstel 1e bgw 2018 GGD BZO (raad 26 febr))		(18)			
--	--	------	--	--	--

nieuwe saldi na besluitvorming voorstellen raad 26 febr		-163	-529	-784	-802
--	--	-------------	-------------	-------------	-------------

De gemeenteraad wordt gevraagd in te stemmen met de wijziging van de begroting voor 2018 en verder.

Communicatie

Dit voorstel is een co-productie van het MT en de bedrijfsvoeringsadviseurs van de A2-samenwerking (financiën en P&O).

Met de ondernemingsraad is gesproken over de benodigde extra middelen en na de besluiten door college en raad zal dit aan hen worden teruggekoppeld.

Voorstel

1. De formatie uit te breiden met 4,11 FTE met ingang van 2018;
 - Hiervan 2,11 FTE capaciteitsuitbreiding ad afgerond € 118.000,- bij het Sociaal Domein, te dekken vanuit de middelen sociaal domein
 - Hiervan 2 FTE capaciteitsuitbreiding ad afgerond € 130.000,- uit te breiden bij Ruimtelijk Domein, te dekken vanuit beschikbare vacatureruimte (1,5 FTE, €110.000) en begrotingssaldo (€20.000).
2. De reserve kwaliteitsimpuls personeel op te hogen met € 225.000,- en te dekken vanuit de algemene reserve;
3. Het inhuurbudget in 2018 op te hogen met ad afgerond € 100.000,- en te dekken vanuit de algemene reserve;
4. Het inhuurbudget met ingang van 2019 op te hogen met € 50.000 en dit in de kadernota te verwerken;
5. Begrotingswijziging overeenkomstig bovenstaande beslispunten te verwerken voor 2018, met structureel gevolg voor 2019 ev.

Heeze-Leende, 30 januari 2018

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN HEEZE-LEENDE,

de secretaris,

de burgemeester,

mw. drs. P.M.M.H. Hurkmans

P.J.J. Verhoeven