

de *BUCH*



Tussenrapportage

Mei 2017

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding	3
Puntsgewijze management samenvatting	5
De mensen die voor ons werken	6
De ICT waar we mee werken	12
De facilitaire ondersteuning	15
De voortgang op de prioriteiten	16
Informatieveiligheid en privacy	18
De voortgang op de financiën	19
Voortgang Investeringsplan 2017 - 2021	21
Bijdrage deelnemende gemeenten	22
Verloop taakstellende bezuinigingen	23
Verwacht Verloop egalisatierekening	26



Inleiding

Voor u ligt de allereerste voortgangsrapportage van de werkorganisatie BUCH. Zoals vastgelegd in de P&C-cyclus lichten wij de deelnemende gemeenten tweemaal per jaar in over de voortgang van het realiseren van onze bedrijfsvoering doelstellingen en de hierbij behorende randvoorwaarden. Wij doen dat nu in mei en in september/oktober volgt de tweede rapportage.

Inmiddels zijn we ruim vier maanden onderweg. De plaatsing is in grote delen afgerond. Uiteindelijk zijn 13 bezwaren door de commissie bezwaarschriften afgehandeld. Diverse harmonisaties lopen en de incidentele taakstelling voor 2017 is ingelopen. De zorgaanbieders zijn blij met de samenwerking.

De verschillen tussen de tekentafel en de werkelijkheid worden daarbij ook duidelijk. Hoewel wij wisten dat het geen gemakkelijke klus zou zijn, hebben we op basis van onze ambities heel bewust deze stap gezet. De uitvoering gaat met vallen en opstaan. Daarover later in deze inleiding meer.

Voor de dienstverlening aan onze inwoners, ondernemers en organisaties beschikken wij vooral over personeel. Ons belangrijkste kapitaal om de klus te klaren en successen te boeken. Circa 86% van onze financiële middelen bestaat dan ook uit budgetten om ons personeel te betalen en zodanig uit te rusten dat we optimaal rendement uit onze organisatie halen. In het volgende hoofdstuk gaan we in op de resultaten tot nu toe en introduceren we een aantal kengetallen waarmee we hoofdlijnen aangeven hoe het met ons personeel (vast en inhuur) gaat.

Een ander belangrijk middel voor de dienstverlening aan onze inwoners, ondernemers en organisaties is de geheel nieuw op te bouwen ICT-omgeving, het zgn. 5e huis. Op dit moment zitten we

midden in de verbouwing die op termijn een omgeving gaat opleveren die past bij de enorme schaa sprong van onze organisatie.

Ongeveer 10% van de ons beschikbaar gestelde budgetten zijn bedoeld om een adequate ICT-omgeving te creëren en te onderhouden, zodat ons personeel efficiënt kan werken. Tegelijkertijd investeren we de komende jaren een fors bedrag in activa om een toekomstbestendige ICT-omgeving te creëren. Dat dit geen sinecure is ondervinden we op dit moment al. Het is een constante race tegen de klok voor wat betreft de tijd (o.a. aanbestedingsperikelen) en de gewenste kwaliteit. Ook de wetenschap dat in dit segment ontwikkelingen elkaar snel opvolgen, vereist veel (specifieke) kennis van zaken en een goed inzicht in de toekomst. Gelet op de toekomstige opgaven van de werkorganisatie hebben wij als bestuur besloten om een vaste positie in te richten voor een programmamanager I&A naast die van de programmamanager bedrijfsvoering. De huidige inhuur op deze positie loopt af.

Onze ICT-projecten lopen redelijk op schema. Ook heeft de organisatie geen majeure storingen gekend. Verderop in deze rapportage gaan we hier uitgebreid op in. De planning voor het vervolg van 2017 is in concept gereed en wordt nader bestudeerd op wat dit betekent voor de uitvoering in de praktijk.

In de inleiding van onze eerste begroting schreven we al:

“De winkel was en is gewoon open. Onze inwoners, ondernemers en organisaties rekenen op ons.



Ook zal het ook zo zijn dat we, vooral in het eerste kwartaal van 2017, er ook voor moeten zorgdragen dat de basis op orde is voor wat betreft het functioneren van het ambtelijk apparaat. Dit is geen vanzelfsprekend proces; een ambtelijke fusie van vier gemeenten is in Nederland tot nu toe een unicum en dus ook alles wat er op dit vlak bij komt kijken. We vragen U om enig begrip hiervoor”.

“De winkel was en is gewoon open!”

Deze tekst uit de begroting is de waarheid gebleken. In de werkorganisatie wordt op dit moment ontzettend hard gewerkt. Management en directie zetten alle zeilen bij om te zorgen dat dit niet ten koste van het personeel zelf gaat en om (langdurige) uitval zoveel mogelijk te voorkomen. Dit is niet eenvoudig. De winkel is open en we hebben beloofd dat inwoners, ondernemers en organisaties hier zo weinig mogelijk van zouden merken. Om dit waar te maken is er voor een echte doorontwikkeling in de eerste maanden nauwelijks tijd is geweest. We concentreren ons nu vooral op de ‘basis op orde’.

En dat is tot nu toe complex. We hebben, nu ongeveer een jaar voor de verkiezingen, een behoorlijke werkvoorraad uit de intredende gemeenten overgedragen gekregen. Vooral in de ruimtelijke ontwikkelingen speelt een groot aantal uitdagingen die komend jaar veel tijd en aandacht vragen.

Tegelijkertijd merken we dat door de economische opleving er meer vraag is naar een aantal producten. Met als gevolg toenemende werkzaamheden op het gebied van vergunningverlening en dienstverlening voor wat betreft burgerzaken (paspoorten, ID kaarten etc.). Dit vergt een behoorlijke bijsturing van de kwaliteit en bezetting van de betreffende onderdelen van de organisatie. Waar nodig worden individuele maatwerkafspraken gemaakt met de

betreffende gemeenten over tijdelijke verhoging van inzet om de toegenomen hoeveelheid werk het hoofd te bieden.

Tenslotte merken wij dat het afstemmen van alle organisatie onderdelen (van één naar vier ‘klanten’) in samenhang met een aantal wettelijke vernieuwingen een specifiek aantal teams laat ‘kraken’. Dit hangt mede samen met het feit dat we vanaf de start een flink aantal vacatures hadden. Hierdoor waren we weliswaar in staat om snel onze eerste noodzakelijke incidentele besparing van € 716.000 op de personeelslasten te realiseren, maar tegelijkertijd is de productie op een aantal onderdelen nog niet op de juiste sterkte gekomen. We hebben hiervoor (en zijn hiermee nog bezig) bij de financiële administratie (facturenstroom), het domein Ruimtelijke Ontwikkeling (VTH en projecten), het domein Inwoners en Ondernemers (post, archief en balies), het domein Samenleven (sociaal team en de backoffice sociaal domein) en de bestuursstaf (team veiligheid) alle zeilen moeten bijzetten, ook in personele bezetting, om de basis op orde te krijgen en te houden. Dit alles binnen de vastgestelde kaders.

Al met al een zeer bewogen eerste trimester van 2017. En met in de rest van dit jaar nog vele uitdagingen voor de boeg.

We vertrouwen er op dat wij u met deze eerste voortgangsrapportage verder hebben meegenomen in de ontwikkelingen en prestaties van onze werkorganisatie. Wij houden ons aanbevolen voor opmerkingen, aanvullingen en verbetervoorstellen. We zijn immers pas begonnen, het kan en het moet beter!

“Het kan en het moet beter!!”

Het bestuur van de werkorganisatie BUCH.



Puntsgewijze management samenvatting

- Personeelskengetallen herkenbaar vanuit vergelijkbare fusietrajecten. Hierbij is bewust gekozen om de 100.000+ gemeenten als vergelijkend cijfer te presenteren. De BUCH is een organisatie die een schaa sprong doormaakt. De mensen die voorheen werkten voor kleine gemeenten werken nu voor een organisatie die de dienstverlening aan 100.000+ inwoners moet realiseren maar met grotere complexiteit dan enkelvoudige 100.000+ gemeenten.
- Herkenbaar is licht hoger verzuim. Bij geen van de latende gemeenten was structureel budget aanwezig om vervanging bij uitval te kunnen regelen. Dat terwijl de formatieve sterkte bij de latende gemeenten op het minimumniveau was geregeld. Hierdoor is beperkt capaciteit aanwezig om uitval binnen de bestaande organisatie op te vangen zonder in te boeten op kwaliteit. Om de ergste druk van het vat te halen regelen we vanuit de onderuitputting op de salariskosten als gevolg van vacatureruimte over eerste maanden, de ergste werkdruk agv uitval en ziekte verzuim.
- Opstartproblemen doen zich voor. Door nieuwe mensen op nieuwe plekken in afwijkende rollen werken bestaande patronen niet langer zoals die in de oude gemeente nog wel werkten. Dit heeft gevolgen voor de bedrijfsvoering, maar nog belangrijke op het plezier in het werk dat mensen ervaren. Het ziekteverzuim laat desondanks een beperkte stijging zien. Wel heeft de organisatie te kampen met een oplopende werkdruk. Wij blijven dit nauwgezet volgen om in te grijpen op het moment dat het noodzakelijk is.
- Vorig jaar oktober/november is door de raden extra geld beschikbaar gesteld voor de uitvoering van ICT projecten zoals de realisatie van het 5^e huis. In de oorspronkelijke planning was geen rekening gehouden met het invlechten van de gemeente Uitgeest omdat de ontvlechting uit Velsen nog onduidelijk was. Door nu de realisatie/opschalen van het 5^e huis iets te vertragen, kunnen we het invlechten van de gemeente Uitgeest direct meenemen. Als gevolg hiervan zullen extra kosten hiervan beperkt worden.
- Uitrol van de mobiele werkplekken heeft als gevolg van ingediende bezwaren enige vertraging opgelopen. De rechter heeft de bezwaren verworpen en medio 2017 zullen de werkplekken worden uitgerold.
- De exploitatie blijft binnen de door de raad beschikbaar gestelde bandbreedte. Door niet alle vacatures vanaf begin van het jaar in te vullen hebben we de eerste maanden een onderuitputting gerealiseerd waarmee we de taakstelling van € 716.000 kunnen inlopen.
- Voorstel voor informatieveiligheid en privacy is opgenomen in de kadernota's naar de gemeenteraden. Gezien de actuele landelijke ontwikkelingen rondom ransomware en datalekken kunnen belangrijke stappen genomen worden.
- Harmonisatie van processen binnen de organisatie lopen. Het sociaal domein heeft hier een belangrijke koers in uitgezet. Voor 2017 staat ook de participatiewet op de rol. De P&C cycli zijn geharmoniseerd. De financiële processen zijn geharmoniseerd maar vereisen wel verdere finetuning. In 2017 zal het bestuurlijk besluitvormingsproces verder opgepakt worden en zal de uitwerking van het zaakgericht werken wordt opgepakt.
- Rode draad van het verhaal is dat bedrijfsplan op koers is alleen de snelheid waarmee we alles verwachten te bereiken moet wellicht worden bijgesteld. De tweede helft van 2017 zal daar meer duidelijkheid in brengen.



De mensen die voor ons werken

Zoals we kennen vanuit de begroting bestaat de bedrijfsvoering bij de werkorganisatie BUCH uit grofweg 3 onderdelen:

1. De mensen die voor ons werken
2. De ICT waarmee onze mensen werken
3. De facilitaire ondersteuning

Omdat de begroting voor het grootste deel bestaat uit kosten die gemoeid gaan met de mensen die voor ons werken, besteden we daar in onze voorgangsrapportage ook de meeste aandacht aan.

De fusie is inmiddels bijna vijf maanden onderweg wat ook inhoudt dat zich de contouren aftekenen van hoe de werkelijkheid zich verhoudt tot de plannen die wij van tevoren hebben gemaakt.

Om dit goed in beeld te kunnen brengen hebben we een aantal kengetallen op een rij gezet en afgezet tegen de benchmark. De cijfers die als benchmark zijn gebruikt zijn de cijfers uit de personeelsmonitor van het AenO fonds gemeenten van 2015. Recentere cijfers zijn voor nu niet voorhanden.

De mensen die voor ons werken

De mensen die voor ons werken hebben een bewogen jaar achter de rug. Voor velen was dat een periode van onzekerheid. Sinds het herenakkoord zijn de vacatures via tijdelijke contracten ingevuld. Voor die mensen leefde de vraag heb ik nog wel werk of niet? Voor mensen met een vaste aanstelling speelde vooral de vraag vind ik het werk dat ik ga doen leuk of misschien wel niet? Wat gaat de plaatsing betekenen en met welke collega's kom ik te werken? Voor de mensen die niet in een sleutelfunctie of een managementfunctie bij ons werkzaam waren, was een plaatsingsprocedure van toepassing. Dit heeft er toe geleid dat eind 2016 668 mensen zijn geplaatst in hun nieuwe functie. Deze

plaatsing heeft uiteindelijk geleid tot 13 (1,9%) bezwaren die behandeld zijn bij de bezwarencommissie. Het oordeel van de bezwarencommissie is door het bestuur op 17 mei vastgesteld.

Vanwege het ontbreken van historische informatie van de werkorganisatie hebben bepaalde cijfers voor dit moment echter geen waarde. Zaken als instroom, doorstroom en uitstroom zijn interessant met oog op de mobiliteit van onze medewerkers maar geven voor nu nog geen nuttig informatie. De informatie beperkt zich in deze eerste rapportage dan ook voornamelijk tot cijfers die inzicht geven in de bezetting.

Duidelijk was ook dat vanwege het herenakkoord en de vacaturestop wij het jaar 2017 gestart zijn met ca 112 fté aan vacatures ten opzicht van het formatieplan. Ook duidelijk was dat de beschikbare middelen bij de gemeenten niet toereikend waren om alle vacatures in te kunnen vullen. Om die reden zijn eind 2016 afspraken gemaakt met de programmamanagers om prudent om te gaan met het invullen van vacatures.

Dit heeft er toe geleid dat over de eerste vier maanden sprake is geweest van een onderuitputting op de personeelsbudgetten. Met deze onderuitputting is in de begroting ook rekening gehouden. Deze was namelijk noodzakelijk om de incidentele taakstelling op de begroting van € 716.000 in te kunnen vullen. Dat is de eerste maanden ook gelukt. Daarnaast zijn loonkosten en inhuur communicerende vaten van elkaar. Binnen bepaalde organisatieonderdelen is gekozen om een flexibele schil in te bouwen via inhuur. Naast deze flexibele schil is onderuitputting op de loonkosten hard nodig om in te huren op plekken die nog niet zijn ingevuld. De uitputting van deze flexibele schil en de inhuur wordt op basis van aangegane verplichtingen binnen de organisatieonderdelen gevolgd.



De onderuitputting is gelijktijdig voor ons een punt van zorg. Onderuitputting wordt veroorzaakt doordat we nog niet overal gekwalificeerd personeel hebben kunnen werven op openstaande vacatures. Daardoor zijn we nog niet op de geplande personele sterkte. De huidige situatie is dat we een organisatie zijn:

- Dat afgezet tegen de situatie waar we ons nu bevinden, een
- Die net gestarte is
- Waarbij alles wat vanzelfsprekend was, dat nu niet meer is
- Waar mensen ingewerkt moeten worden in hun nieuwe functie of hun nieuwe rol
- Waar de gevraagde inzet alleen maar toeneemt door de aantrekkende economie en de politieke ambities van de colleges,

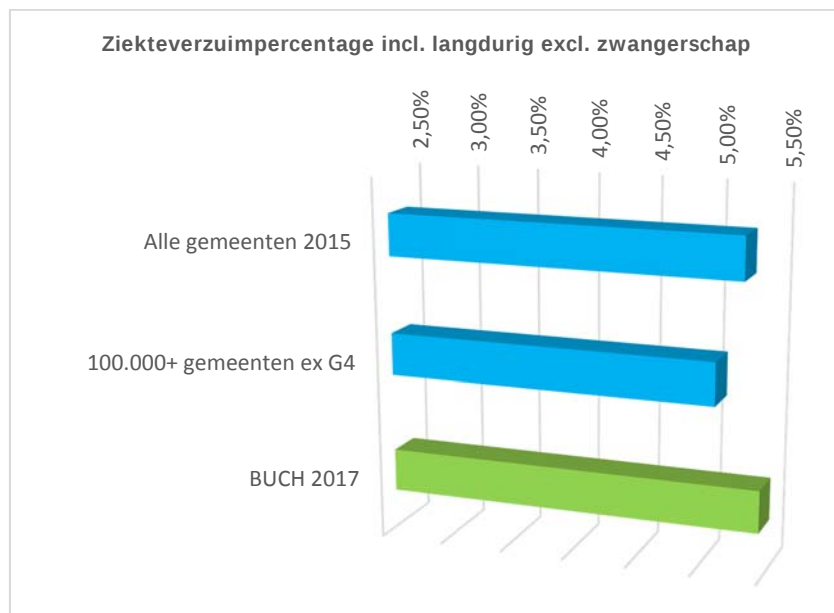
Dit is en blijft een punt van zorg. De werkdruk was hoog in de bestaande gemeenten en deze is alleen maar groter geworden. Uitval ligt in deze situatie op de loer. Het verzuimcijfer is dan een eerste indicatie van de staat van ons Menselijk Kapitaal.



Het verzuimcijfer

Onderstaand treft u de eerste verzuimcijfers aan van onze BUCH werkorganisatie. Deze cijfers zijn gebaseerd op de eerste vier maanden van het jaar 2017.

De verwachting was dat het fusietraject en de perikelen van de eerste maanden gecombineerd met een aanhoudende griep epidemie zou kunnen leiden tot een hoog verzuim.



Zoals u uit de bovenstaande grafiek kunt opmaken heeft de werkorganisatie BUCH over de eerste vier maanden een verzuimpercentage van 5,45% (excl zwangerschap) tegen een landelijk verzuimpercentage van 5,30%. De best practice voor

organisaties met een vergelijkbare omvang is 4%.

De cijfers geven in eerste instantie het beeld dat het nog wel meevalt met het ziekteverzuim. Wij denken echter dat het verzuim nu nog gedrukt wordt door de inzet en loyaliteit van de medewerkers en omdat ze hoop hebben op verbetering. Echter de uitdagingen zijn groot en het is niet de verwachting dat al het stof met betrekking tot de ambtelijke fusie snel is neergedaald. Wij verwachten dat we zeker 2017 en waarschijnlijk nog een behoorlijk deel van 2018 nodig hebben voordat alle inefficiënties als gevolg van de ambtelijke fusie zijn opgelost.

Een zeker niveau van verzuim als gevolg van ziekte kan, wanneer noodzakelijk gebleken, op twee manieren opgevangen worden. Enerzijds door de werkzaamheden uit te laten voeren binnen de bestaande capaciteit. Anderzijds door extra capaciteit tijdelijk aan te trekken. Het opvangen van ziekteverzuim binnen de bestaande capaciteit kan, zeker in de situatie van een hoge werkdruk, een domino-effect tot gevolg hebben. Dat is onwenselijk. Aan de andere kant heeft de organisatie maar beperkte middelen om uitval als gevolg van ziekte op te kunnen vangen. Het budget voor opvang van ziek en zeer bedraagt € 200.000 en staat niet in een juiste verhouding tot de loonsom van ca € 48,9 mln. (0,4%). Wij blijven dit daarom ook kritisch volgen.

In het bedrijfsplan¹ is opgenomen dat “*externe inhuur kan worden teruggebracht, doordat de werkorganisatie BUCH robuust genoeg is om voormalige kwetsbaarheid in eigen huis op te lossen.*” Robuust in zowel het kennisniveau van onze medewerkers als in de formatieve sterkte van de organisatie.

¹ Pag 42 onder e



De omvang van ons personeelsbestand

Zoals het in het bedrijfsplan als doelstelling staat opgenomen, *het realiseren van een robuuste organisatie die in staat is kwetsbaarheid zelf op te vangen in plaats van in te huren*, gaat onder meer over formatieve sterkte. Maar hoe staat het met de formatieve sterkte?

Tussen gemeenten is het gebruikelijk om de formatieve sterkte uit te drukken in een aantal fté per 1.000 inwoners.

Gemeentegrootteklasse	AenO 2015	BUCH 2017
Alle gemeenten	8,1	7,0
G4	14,8	
> 100.000 (Excl. G4)	7,6	
50.000 - 100.000	7,3	
20.000 - 50.000	6,3	
10.000 - 20.000	7,6	
< 10.000	10,8	

Het aantal wat hier uitkomt geeft enige richting. Daarentegen zegt dit cijfer ook niet alles. Het moet in samenhang gezien worden met het takenpakket wat door de gemeente, of ons geval de bedrijfsvoeringsorganisatie, zelf wordt uitgevoerd met eigen mensen. Ook tussen de BUCH gemeenten zijn hier verschillen in te onderkennen. De gemeente Bergen heeft bijvoorbeeld een groot deel van de werkzaamheden met betrekking tot gemeentelijke belastingen uitbesteed, ook het ophalen van het huisvuil heeft zij via een DVO uitbesteed. Daarentegen haalt de gemeente Castricum zelf het huisvuil op en legt zij zelf de belastingen op. Tussen de gemeenten in Nederland zijn nog veel meer verschillen in te onderkennen.

De werkorganisatie BUCH komt uiteindelijk uit op 7 fté per 1.000

inwoners tegen een landelijk gemiddelde van 8,1 fté per 1000 inwoners en 7,6 fté per 1000 inwoners voor gemeenten met 100.000 inwoners of meer exclusief de G4.

In de beoordeling van dit cijfer moet rekening gehouden worden met de eigen situatie waarbij vaststaat dat:

- onze organisatie nog een eigen ICT organisatie heeft,
- dat de organisatie zelf de participatiewet uitvoert,
- in een aantal gevallen zelf het huisvuil ophaalt

Ook dient dan rekening gehouden te worden met de gevolgen van het feit dat gekozen is voor een ambtelijke fusie waardoor wij in vergelijking met een organisatie van gelijke omvang wij:

- 5 besturen bedienen in plaats van 1,
- 5 P&C cycli organiseren in plaats van 1
- Voor elke basisregistratie 4 afzonderlijke administraties moeten voeren in plaats van 1

Naast dat we beschikken over de vaste formatie kent ook de werkorganisatie BUCH een flexibele schil. Deze flexibele schil is niet alleen bedoeld om te kunnen reageren op onverwachte omstandigheden maar ook om uiteindelijk middelen te hebben om de toekomstige besparingen op te kunnen vangen. Deze flexibele schil is gecreëerd door vacatures in te zetten ruimte voor flexibele inzet. De omvang van deze flexibele schil bedraagt ca € 2,4 mln.

Wij durven de stelling wel aan dat de werkorganisatie BUCH niet veel vet op de botten heeft zitten. Toch hebben wij ons gecommitteerd aan een besparing van 10% ten opzichte van het basisjaar waarbij het grootste deel van de besparing vanwege de aard van onze begroting gevonden moet worden in besparingen op personeel.

Een deel van deze besparing kan volgens het bedrijfsplan bestaan uit het verminderen van het aantal leidinggevenden. Zoals blijkt uit de volgende quote:



“Deze besparing willen wij onder meer realiseren door onder meer een reductie van het aantal leidinggevenden. Van de circa 40 fte leidinggevenden in de vier ambtelijke organisaties, zal uitgaande van het gepresenteerde organisatiemodel bij aanvang van werkorganisatie BUCH minder dan 30 fte terugkeren in een leidinggevende positie. Op termijn (2020) wordt beoogd de omvang van deze leidinggevende capaciteit nog verder terug te brengen.”

Het aantal leidinggevenden

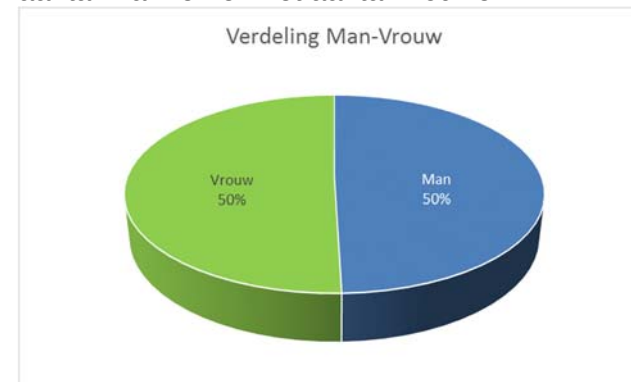
Zoals in de voorgaande paragraaf beschreven is, bestaat een deel van de besparing uit de reductie van het aantal leidinggevenden. Echter waar de nieuwe norm op gebaseerd is, is nooit vastgesteld. Ook het AenO fonds rapporteert over de omvang van het management. Het volgende beeld ontstaat daarbij:

Gemeentegrootteklasse	AenO 2015	BUCH 2017
Alle gemeenten	6,2	3,6
G4	6,9	
> 100.000 (Excl. G4)	5,7	
50.000 - 100.000	5,5	3,6
20.000 - 50.000	6,3	
10.000 - 20.000	6,1	
< 10.000	8,4	

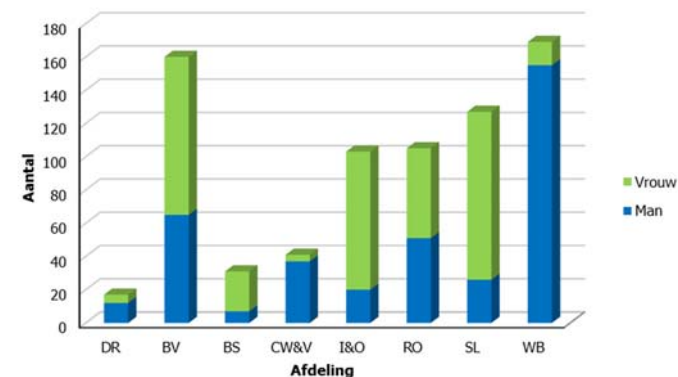
Zoals het overzicht laat zien heeft de werkorganisatie BUCH in vergelijking met andere gemeenten een aanzienlijk lager aantal leidinggevenden per 100 medewerkers dan gemiddeld in Nederland. Dat zegt dat wij te maken hebben met een aanzienlijke span of control. Dit heeft gevolgen voor de hoeveelheid tijd die onze leidinggevenden nu hebben om onze mensen te stimuleren het beste in zichzelf naar boven te halen. De eerste maanden maken duidelijk dat hier nog een grote uitdaging voor de organisatie ligt.

De samenstelling van ons personeelsbestand

Over de samenstelling van het personeelsbestand valt veel te zeggen. Een voor de hand liggende is de verdeling tussen het aantal mannen en het aantal vrouwen.

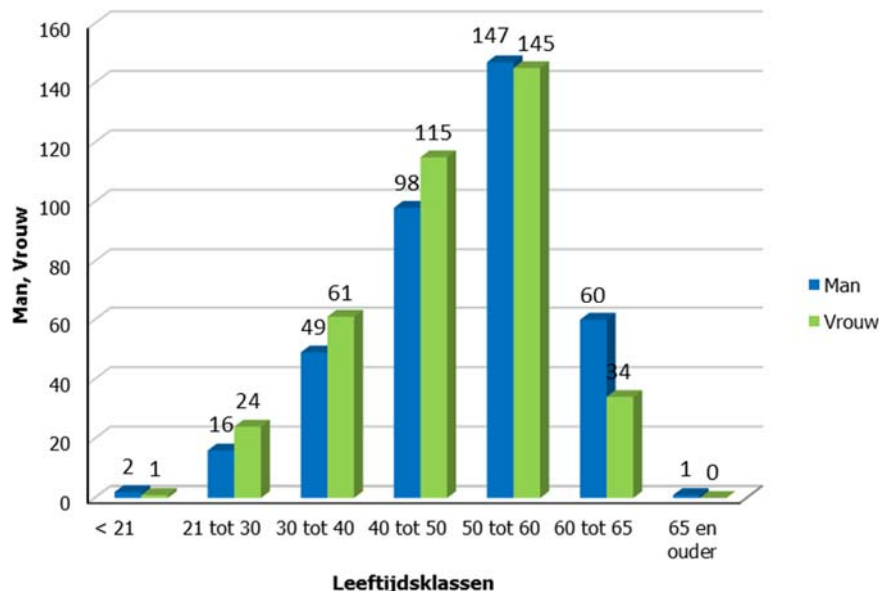


Zoals het bovenstaande overzicht laat zien is het personeelsbestand keurig verdeeld tussen mannen en vrouwen. De verdeling per aandachtsgebied laten echter een ander beeld zien:



Naast de zojuist genoemde besparing op personeel door een reductie van het aantal leidinggevenden is ook aangegeven dat we het natuurlijk verloop (waaronder pensionering van medewerkers) kunnen gebruiken om deze besparingsdoelstelling op te vangen. Om aan die doelstelling tegemoet te komen dienen we ook inzicht te hebben in de leeftijdsopbouw van onze organisatie.

De samenstelling van ons personeelsbestand geeft het volgende beeld.



Het overzicht laat zien dat de organisatie behoorlijk vergrijsd is. Het zwaartepunt van de organisatie zit in de leeftijdscategorie van 50-60 jaar. Dit heeft, gecombineerd met een beperkte jonge aanwas, zijn effect op de gemiddelde leeftijd van ons personeelsbestand.

Gemeentegrootteklasse	AenO 2015	BUCH 2017
Alle gemeenten	48,3	48,5
G4	47,8	
> 100.000 (Excl. G4)	48,3	
50.000 - 100.000	48,3	48,5
20.000 - 50.000	48,5	
10.000 - 20.000	48,4	
< 10.000	49,5	

De gemiddelde leeftijd zit op 48,5. Het overzicht laat overigens ook zien dat de werkorganisatie BUCH helemaal niet uniek is op dit punt. De gehele sector heeft hiermee te maken. Dit heeft wel gevolgen voor de mobiliteit van onze medewerkers. Mobiliteit van de medewerkers zowel intern tussen organisatieonderdelen als extern tussen overheid en markt is belangrijk en willen we stimuleren. Intern stimuleren we dat onder andere via Matchpoint. Externe mobiliteit is lastiger. Een groot deel van onze mensen zal vanwege de leeftijd moeilijker overstappen naar een andere werkgever. Ook is het voor deze mensen, omdat ze veelal hun hele leven werkzaam zijn bij de overheid, lastig om over te stappen naar een andere sector.



De ICT waar we mee werken

De eerste ervaringen

Inmiddels zijn we ruim 4 maanden aan de slag in de werkorganisatie BUCH. Vanuit het perspectief van de ICT afdeling is dat zonder al te veel problemen verlopen. Dat wil zeggen, vanuit ICT oogpunt zijn er geen majeure continuïteitsproblemen geweest. De ICT draait redelijk stabiel. Natuurlijk weten we dat er op persoonlijk/werkplek niveau problemen worden ervaren en dat deze problemen voor onze medewerkers een bron van ergernis zijn. Al deze problemen bekijkt de helpdesk per werkplek.

De realisatie van de nieuwe gezamenlijke ICT omgeving “het vijfde huis” is in de praktijk complexer gebleken dan verwacht. Als gevolg daarvan heeft de realisatie van dit vijfde huis vertraging opgelopen van ca 6 maanden. Het concept was eind vorig jaar werkend maar moest nog worden opgeschaald naar het niveau dat de geharmoniseerde applicaties daar kunnen draaien. Naar verwachting wordt medio 2017 het vijfde huis inclusief de back-up voorziening op de benodigde schaal opgeleverd. Dat betekent dat in de tweede helft van 2017 de migratie van geharmoniseerde applicaties naar het vijfde huis kan plaatsvinden. De vertraging in de oplevering van het vijfde huis heeft ook tot gevolg dat harmonisaties die hier afhankelijk van zijn vertraging oplopen of via omwegen werkend gemaakt moeten worden.

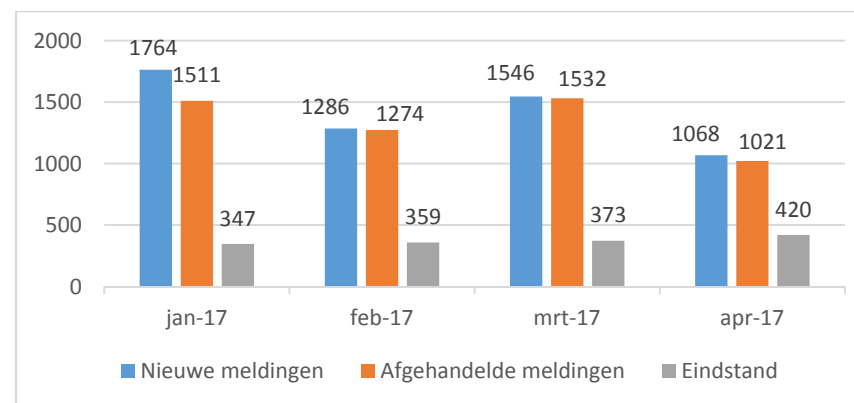
“Realisatie van het vijfde huis is complexer gebleken dan gedacht.”

Ook de uitrol van de mobiele werkplekken heeft als gevolg van onvoorziene ontwikkelingen in de Europese aanbesteding een half jaar vertraging opgelopen. Als gevolg van deze ontwikkelingen hebben onze mensen de eerste periode niet optimaal kunnen werken.

Dit is niet vreemd als we weten dat velen anders moeten werken, op een andere plek, met andere systemen, met andere applicaties en met andere collega's. Natuurlijk gaat dan niet alles meteen van een leien dakje. I&A werkt er keihard aan de organisatie maximaal van dienst te zijn.

ICT-meldingen

Over eerste 4 maanden zijn in totaal 5.664 ICT meldingen gedaan van kleinere en grotere incidenten en verstoringen. Door ziekte bij de helpdesk en veel inzet van systeembeheerders op projecten zijn er eind april nog ruim 400 meldingen in behandeling.



De I&A-organisatie

Per 1 mei is de reguliere bezetting van het I&A-team nagenoeg op orde. Er is wel een behoorlijke druk op het team, omdat zowel het reguliere werk nog niet regulier is (aanloopperikelen) en het grote aantal projecten veel inzet van I&A vraagt. I&A maakt veel extra uren, ook buiten de reguliere werktijden. Om die reden hebben we tijdelijk meerdere externe specialisten ingehuurd, zowel om ons bij het reguliere werk te ondersteunen alsmede om de (harmonisatie)projecten te realiseren.

Wij moeten constateren dat de I&A organisatie formatief sterk genoeg is om een goed ingerichte I&A omgeving in de lucht te houden. Daarentegen is er geen vaste capaciteit beschikbaar om projecten te draaien of een doorontwikkeling te realiseren. Dit zullen we ook naar de toekomst toe via projectbudgetten via flexibele inzet realiseren.

Een belangrijke stap in verdergaande professionalisering van I&A is de instelling van de zogeheten CAB (Change Advisory Board). Dit gremium behandelt alle grotere wijzigingen in de ICT configuratie en beoordeelt planning, risico's e.d. Op deze wijze hebben we beter gecontroleerde wijzigingen en wordt de continuïteit van de dienstverlening en bedrijfsvoering (nog) beter geborgd.



(harmonisatie)projecten 2016

Van de in juli 2016 gestarte 14 harmonisatieprojecten zijn er 10 (nagenoeg) gereed, voor het merendeel echter nu nog op een tijdelijke technische voorziening (systeem Bergen i.p.v. het 5^e huis). De volgende 4 projecten lopen nog door in 2017:

- Zaakgericht werken fase 1;
- Digitalisering bestuurlijke besluitvorming;
- De invoering van de MidOffice/Geo-applicaties;
- De uitrol van smartphones en mobiele werkplekken (BUCH werkt!) is in volle gang. Uitlevering van de devices staat gepland voor de zomervakanties. Om alle mobiele apparatuur goed te laten werken wordt de capaciteit van ons WIFI-netwerk op sterkte gebracht.

10 projecten (nagenoeg) gereed:

- Financieel systeem (Key2Finance)
- Personeelsinformatiesysteem (PIMS en YOUP)
- Systeem voor facilitaire en ICT meldingen (TopDesk)
- Kantoorautomatisering
- Pasjes voor toegang en printen
- Backoffice voor Jeugd en WMO (Suite Sociaal Domein)
- Systeem voor vergunningverlening (Squit)
- Systeem voor meldingen openbare ruimte (Excellence)
- Technische infrastructuur; 5^e huis
- Nieuwe printvoorzieningen (multifunctionals)

(harmonisatie)projecten 2017

In overleg met de programmamanagers is een (nog voorlopige) kalender opgesteld met 18 (harmonisatie)projecten die in 2017 prioriteit hebben en die naar we verwachten realiseerbaar zijn binnen de personele, financiële, technische, en functionele mogelijkheden die we hebben.

Voor elk van de projecten is één van de programmamanagers verantwoordelijk. Elk project wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van een projectleider.

4-wekelijks wordt de voortgang van de projecten gemonitord op tijd, geld en kwaliteit en wordt deze besproken in het MT.

Projecten 2017:

- Zaakgericht werken fase 1;
- Digitalisering bestuurlijke besluitvorming;
- Uitrol van de mobiele devices (smartphones en laptops)
- De invoering van de MidOffice/Geo-applicaties;
- Vijfde huis, 2^e fase;
- De BUCH werkplek, 2^e fase;
- Ontvlechting ICT Uitgeest uit Velsen;
- Harmonisatie (processen en systemen) Participatiewet;
- Naar één contentmanagementsysteem (voor de vier websites);
- Vernieuwing telefonie voor een betere bereikbaarheid;
- Afronden Squit en Squit 20/20 voor vergunningverlening, toezicht en handhaving;
- Stroomlijnen en digitaliseren van in/door/uitstroom van medewerkers;
- Aansluiten op de landelijke voorziening WOZ;
- Eén systeem voor het delen van bestanden;
- Hardware harmonisatie;
- Opschonen van het applicatielandschap;
- ICT omgevingen samenvoegen in het vijfde huis;
- Applicaties aanbieden vanuit het vijfde huis (packaging).



De facilitaire ondersteuning

Onder de facilitaire ondersteuning vallen alle zaken die wij naast de huisvesting en de ICT realiseren om het onze mensen mogelijk maken hun werk voor de deelnemende gemeenten te kunnen verrichten. Voorafgaand aan het moment van fusie is vanuit facilitaire ondersteuning een mega-operatie verricht om de gemeentehuizen geschikt te maken voor het flexwerken en om de verhuizing van onze mensen naar hun nieuwe standplaats te realiseren. Voor het jaar 2017 staat een aantal investeringen op de rol enerzijds om de mensen nog beter in staat te stellen hun werkzaamheden te verrichten zoals het inrichten van werkplekken

voor het BUCH callcenter maar anderzijds ook om de werkplek nog wat adequater te maken. Ten slotte staan er ook nog een aantal vervangingsinvesteringen op de rol zoals de vervanging van de dienstauto's. De deelnemende gemeenten hebben duurzaamheid hoog in het vaandel staan. Om die reden zal bij de investeringen duurzaamheid ook een belangrijk item zijn. Naar verwachting worden alle voor 2017 geplande investeringen ook in 2017 afgerond.



De voortgang op de prioriteiten

Wat willen we bereiken?

In het bedrijfsplan “Samen maar toch apart” is het gezamenlijk ambitieniveau verwoord voor de werkorganisatie. Door ambtelijk te fuseren beogen wij de kwaliteit te verbeteren, de kwetsbaarheid te verminderen en de kosten te beheersen waarbij de gemeentelijke kleur en grip gewaarborgd blijven. Dit doen we onder meer door tijd- en plaats onafhankelijk te werken waardoor er een kwalitatief hoogwaardige, innovatieve en efficiënte dienstverlening gecreëerd kan worden. De dienstverlening aan (103.000) inwoners, ondernemers, organisaties én vier gemeentebesturen is daarbij leidend. Het wenkend perspectief daarbij is dat de werkorganisatie BUCH tot één van de beste publieke dienstverleners van Nederland behoort.

Het wenkend perspectief zoals de gemeenten dat hebben beschreven bestaat uit het inzetten op een zelfregulerende en zelf creërende samenleving en op een overheid die daarin faciliterend en stimulerend optreedt, op een effectieve, efficiënte en professionele wijze. Het is aan de werkorganisatie BUCH deze handschoen op te pakken door 24/7 bereikbaar te zijn, door ons dichtbij de inwoners te organiseren, door op interactieve wijze met de samenleving in gesprek te zijn en door ons flexibel, dynamisch en innovatief op te stellen.

Om de ambities te realiseren en in te spelen op de veranderingen in de samenleving biedt het programma Bedrijfsvoering het bestuur en de organisatie kwalitatief hoogwaardige, efficiënte en innovatieve producten en diensten en ondersteunt en faciliteert daarmee de sturende en primaire processen binnen de BUCH-gemeenten en de werkorganisatie.

Deze mooie ambitie start door het oplossen van de kwetsbaarheid maar ook beoordelen of we in onze ambitie om een slanke organisatie te bouwen niet een nieuwe kwetsbaarheid hebben georganiseerd. Niet kwetsbaar zijn is in belangrijke mate afhankelijk van de vitaliteit van onze mensen.

Hierbij hebben wij de volgende gewaagde (organisatie)doelen geformuleerd:

- Top dienstverlener
- Van buiten naar binnen werken
- Financieel gezond
- Goed werkgeverschap
- Duurzame bedrijfsvoering
- Regionaal sterk en betrouwbaar

Het jaar 2017 zal in het teken staan van “samen” en de “basis op orde”, waarmee de basis wordt gelegd om ons als organisatie verder te ontwikkelen (van transitie naar transformatie). Het jaar 2018 staat in het teken van “beter” en de gemeenteraadsverkiezingen.



Strategisch doel	Jaar	Wat	Status
Top Dienstverlener	2017	Investeren in personeel (extra trainen en scholing).	Focus nu op basis op orde. Q4 aftrap met plannen hieromtrent
	2017	Herinvestering op de kwaliteit van de dienstverlening, waaronder zaakgericht werken.	Gestart met planvorming en inspiratiesessies. Uitwerking volgt in Q3.
	2017	Dienstverleningsniveau bepalen en contracteren.	Loopt
	2019	Eén-meting	Vanaf Q1 2019
Van buiten naar binnen werken.	2018	Vorm geven aan de naar buiten gerichte organisatie.	Start gemaakt met procesbegeleiders. Verdere uitwerking 2018
	2018	Uitrollen opgave gestuurd werken.	Vanaf Q3 2018
Financieel gezond	2017	Heroverweging in-/uitbestede taken in eigen beheer uit te voeren.	Continue proces zie bijvoorbeeld ophalen huisvuil gemeente Uitgeest.
	2017	Evaluatie organisatiestructuur en formatie.	Q3/Q4 gaat dit lopen.
	2017	Grip houden op de te realiseren taakstelling (continu).	Continue proces wat loopt. Zie ook realisatie taakstelling 2017.

Strategisch doel	Jaar	Wat	Status
Goed werkgeverschap	2017	Sturen op kwaliteit in plaats van kwantiteit.	Q3/Q4 2017
	2017	Pilot starten van een aantal zelforganiserende teams en opgave gestuurd werken.	Loopt met Control en Advies als voorbeeld.
	2017	Stimuleren persoonlijk leiderschap.	Start 2e HY 2017
Duurzame bedrijfsvoering	2017	De basis op orde (personeel, financiën en I&A), stabiliseren van de organisatie.	Loopt maar zal een uitloop hebben ver in 2018.
	2017	Formuleren van de organisatorisch duurzaamheidsdoelstellingen waarbij ook nadrukkelijk de footprint van de eigen organisatie onderwerp van verbetering zal zijn.	Continue proces wanneer de gelegenheid zich aandient.
Regionaal sterk en betrouwbaar		Doorstart gemeentesecretarissenoverleg gericht op regionale sturing en afstemming.	Loopt
		Strategische adviseurs in de bestuursstaf met aandachtsgebied regionale samenwerking.	Organisatorisch is dit gerealiseerd.



Informatieveiligheid en privacy

Naast de prioriteiten zoals die voortvloeien uit de begroting van De BUCH over 2017 en 2018 zijn er ook nieuwe prioriteiten. Dit is onderwerp is aangestipt in de begroting maar is ondertussen veel concreter geworden. Dit betreft informatieveiligheid en privacy.

Informatieveiligheid heeft als doel om de betrouwbaarheid en kwaliteit van de informatie(voorziening) te waarborgen ten behoeve van de continuïteit van de bedrijfsvoerings- en dienstverleningsprocessen. Dit is belangrijk omdat een groeiend aantal processen en diensten wordt geautomatiseerd en gedigitaliseerd, wat het mogelijk maakt dat burgers en ondernemers digitaal, eenvoudig en snel zaken kunnen doen met hun gemeente. Belangrijk hierbij is dat de dienstverlening professioneel, robuust, efficiënt en weinig kwetsbaar is, waarbij persoonsgegevens correct worden verwerkt zodat de privacy wordt gewaarborgd. Digitalisering, automatisering en internet zorgen ervoor dat informatie breder toegankelijk wordt en diensten op afstand kunnen worden aangeboden. Tegelijk betekent dit dat die informatie(voorziening) dan ook wordt blootgesteld aan (cyber)dreigingen die gepaard gaan met deze ontwikkelingen. Binnen de werkorganisatie BUCH wordt dan ook ingezet op informatieveiligheid en privacy om deze risico's te managen.

Per 1 januari 2017 beschikt de werkorganisatie BUCH over een Chief Information Security Officer (CISO) die hierop stuurt, adviseert en op toeziet. Er is een plan opgesteld waarin de doelen en de aanpak zijn verwerkt voor de komende jaren. Hierin is rekening gehouden met nieuwe wet- en regelgeving waar aan moet worden voldaan zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), die de Wet bescherming persoonsgegevens op 25 mei 2018 vervangt, en verplichte normenkaders als de Baseline

Informatiebeveiliging Gemeenten (BIG). Daarnaast zal via de p&c-cyclus gerapporteerd worden over de aanpak en voortgang – wat de transparantie op deze onderwerpen bevordert.

Behalve dat wordt gewerkt aan (harmonisatie) van beleid en procedures, wat zorgdraagt voor eenduidigheid en kwaliteitsbewaking, worden momenteel concrete stappen gezet op informatieveiligheid en privacy door middel van onder meer:

- het structureel werken aan het bewustzijn (gedrag) van medewerkers, zodat zij weten wat van hen wordt verwacht. Gedrag van mensen wordt binnen informatieveiligheid en privacy gezien als belangrijkste voorwaarde om het te waarborgen;
- een projectgroep privacy binnen het domein Samenleven, zodat persoonsgegevens correct worden verwerkt en uitgewisseld;
- het continu uitvoeren van risicoanalyses bij de ontvlechting van de ICT van de gemeente Uitgeest, zodat risico's worden beheerst;
- het afdwingen van specifieke eisen aan de functionele inrichting van de nieuwe werkplekken en devices (laptop, tablets, mobiele telefoons) die voor het werk worden gebruikt, zoals encryptie (versleuteling van gegevens);
- de eisen die worden gesteld aan informatieveiligheid en privacy mee te nemen bij het ontwerp en inrichting van het vijfde huis (nieuwe ICT-omgeving).

Daarbij zijn de eerste plannen gereed om het niveau van informatieveiligheid en privacy te monitoren en te toetsen.



De voortgang op de financiën

Wat gaat dit kosten		2017			2018			2019			2020			2021		
Baten en Lasten x € 1.000		Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo
	Personele kosten	48.974	48.974	0	50.104	50.179	75	50.445	51.108	663	50.878	52.043	1.166	51.645	52.988	1.343
	Overige kosten	7.833	7.833	0	7.981	7.906	-75	7.502	7.707	205	6.408	6.589	180	6.299	6.589	290
	Totale kosten	56.807	56.807	0	58.085	58.085	0	57.947	58.815	868	57.286	58.632	1.346	57.944	59.577	1.633

Het bovenstaande overzicht geeft de cijfers weer van de begroting zoals deze voor 2017 en 2018 door het bestuur is vastgesteld. In deze vastgestelde begroting is voor 2017 een incidentele taakstelling opgenomen van € 716.000. De onderuitputting op de salariskosten, voornamelijk als gevolg van het nog niet invullen van vacatures, heeft aan de invulling aan de taakstelling bijgedragen.

In de eerste vier maanden is het, tegen de verwachting in, een uitdaging voor ons gebleken om de factuurstroom binnen de organisatie efficiënt te laten verlopen. Een aantal zaken ligt hieraan ten grondslag:

- Beperkingen in de toegang tot de administratie
- Onduidelijkheid bij de budgethouders over de budgetten.
- Onduidelijkheid bij de budgethouders welke kosten in de BUCH begroting vallen en welke kosten in de begroting van de gemeenten
- Onvoldoende ervaring met de werking van het financieel pakket.

Deze problemen hebben geleid tot een opeenstapeling van facturen die het proces niet doorlopen. Die niet in de juiste administratie worden opgevoerd, die niet worden gecodeerd en daarom ook niet worden betaald.

Op dit moment wordt alles in het werk gesteld om dit proces vlot te trekken, maar dit heeft wel tot gevolg dat op dit moment geen goed beeld is in de uitputting van de budgetten.

We hechten er aan te melden dat ondanks de achterstanden in de facturenstroom, de werkorganisatie wel budgettair in control is. De salaris- en inhuurbudgetten (86% van de begroting) worden gemonitord via de salaristapes en HRM verantwoordingslijn (inhuurcontracten). Het zicht op de bestedingen van de ICT budgetten is geborgd in de project- en harmonisatieactiviteiten. Tenslotte vermelden we dat het risico op de overige budgetten (met name facilitaire) als gevolg van de betrokken raamcontracten beperkt is.



Voor 2017 was in totaal voor € 1.244.500 opgenomen aan incidentele baten en lasten voor ICT. De samenstelling van deze post wordt gevormd door twee onderdelen:

- Projectkosten € 500.000
- Dubbele softwarekosten € 744.500

Vertraging binnen de harmonisatie leidt er toe dat we in 2017 maar beperkt last hebben van dubbele kosten voor software waardoor het incidentele budget wat daarvoor bedoeld is maar beperkt zal worden aangesproken. Voorstellen om dit budget via een reserve over te hevelen naar 2018 kunt u ultimo 2017 van ons verwachten.



Voortgang Investeringsplan 2017 - 2021

Fout! Ongeldige koppeling.

Dit overzicht laat de kapitaallasten zien van alle investeringen zoals deze nu zijn opgenomen in het investeringsplan. Dit betreft zowel investeringen in ICT als investeringen in Facilitaire activa.

In de ICT investeringen zijn ook de investeringen meegenomen zoals die zijn aangevraagd via het raadsvoorstel in 2016. Daarnaast zijn hier alle activa opgenomen die over komen van de deelnemende gemeenten. Grote investeringen die voor 2017 op de rol staan zijn:

- Aanschaf van een nieuwe telefooncentrale
- Investerings in 5^e huis
- Investerings in de flexibele werkplekken (laptop, telefoon, beeldschermen en docking).
- Vervanging van bestaande bedrijfsauto's

Op dit moment hebben wij geen indicaties dat de genoemde investeringen niet binnen het daarvoor beschikbaar gestelde budget kunnen worden uitgevoerd.



Bijdrage deelnemende gemeenten

Baten en Lasten x € 1.000				2017			2018			2019			2020			2021		
	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo
Totaal	56.807	56.807	-	58.085	58.085	-	57.947	58.815	868	57.286	58.632	1.347	57.944	59.577	1.633			
32,61% Bergen		18.525			18.942			19.180			19.120			19.428				
12,04% Uitgeest		6.840			6.993			7.081			7.059			7.173				
34,19% Castricum		19.422			19.859			20.109			20.046			20.369				
21,16% Heiloo		12.020			12.291			12.445			12.407			12.606				
Totaal		56.807			58.085			58.815			58.632			59.577				

Bovenstaande is inclusief de extra bijdragen per gemeente over 2017 t/m 2019 uit het raadsvoorstel ICT okt/nov 2016.

De afgelopen vier maanden hebben duidelijk gemaakt dat naast de taken die in het basispakket zitten zoals dat is overgenomen van de deelnemende gemeenten, steeds meer aanvragen komen voor aanvullende taken. Veelal betreft dit een uitbreiding van bestaande taken. Daarnaast zien wij ook een toename in de productie op het gebied van vergunningen en ook in afhandeling van zaken aan de frontoffice. Welke effecten dit gaat hebben op de begroting van de

werkorganisatie BUCH en dan met name op gebied van maatwerkafspraken met individuele gemeenten is nu nog niet duidelijk. In de tweede tussenrapportage die u dit najaar ontvangt, kunnen wij hier meer over zeggen.

Indien dat leidt tot een wijziging van de begroting wordt op dat moment aan de raden gevraagd een zienswijze over deze mogelijke begrotingswijziging uit te brengen.



Verloop taakstellende bezuinigingen

De basis voor de samenwerking binnen de werkorganisatie BUCH ligt vastgelegd in het bedrijfsplan en het bestuurlijk inrichtingsdocument. In het bedrijfsplan is onder meer vastgelegd dat de ambtelijke fusie moet kunnen leiden tot een besparing van 10% waarvan 40% terugvloeit naar de deelnemende gemeenten en 60% in de organisatie geherinvesteerd mag worden om de transformatie van de dienstverlening vorm te kunnen geven. In de begroting 2017-2018 is een overzicht opgenomen dat aangeeft wat de grondslag is voor de te realiseren besparing.

Gezien de fase waarin wij zitten is het nog niet mogelijk om exact te duiden waar de bovengenoemde besparingen gevonden kunnen worden. De taakstelling wordt vooralsnog verdeeld in overeenstemming met het bedrijfsplan.

Het onderstaande overzicht is gebaseerd op de uitname en weerspiegelt deze afspraken waarbij wij aangeven ten opzichte van de huidige begroting welke besparing is voorzien en hoe die gefaseerd over 2019 en 2021 uitvalt.

Verwacht verloop taakstelling naar begroting 2021						
	2019 -5%			2021 -10%		
	40%	60%	Totaal	40%	60%	Totaal
Loonkosten	€ 0,86	€ 1,29	€ 2,15	€ 1,72	€ 2,58	€ 4,30
Personeelsgerelateerd budget	€ 0,07	€ 0,11	€ 0,18	€ 0,14	€ 0,21	€ 0,36
Totaal personeel	€ 0,93	€ 1,40	€ 2,33	€ 1,86	€ 2,79	€ 4,65
ICT	€ 0,10	€ 0,14	€ 0,24	€ 0,19	€ 0,29	€ 0,48
Faciliteiten	€ 0,02	€ 0,03	€ 0,05	€ 0,04	€ 0,06	€ 0,10
Huisvesting	€ 0,04	€ 0,06	€ 0,10	€ 0,08	€ 0,12	€ 0,20
Overige bedrijfsvoeringskosten	€ 0,04	€ 0,05	€ 0,09	€ 0,07	€ 0,11	€ 0,18
Totaal vrijval	€ 1,12	€ 1,68	€ 2,81	€ 2,24	€ 3,37	€ 5,61



Aanvullend op dit overzicht dient vermeld te worden dat voor 2017 nog een taakstelling van € 716.000,- ingevuld moest worden om binnen de begroting te blijven. Door een onderuitputting op de **Fout! Ongeldige koppeling.**

Personeel incidenteel

Deze taakstelling is inmiddels gerealiseerd.

Personeel structureel

Dit wordt ingevuld door middel van natuurlijk verloop en het niet continueren van tijdelijke aanstellingen of inhuur et cetera. Hiervoor heeft de directie inmiddels afspraken gemaakt met de programmamanagers. Wel blijkt in de praktijk dat de reductie van de formatieve omvang haaks staat op de toename van de hoeveelheid werk. Toename als gevolg van het economische herstel maar ook een toename als gevolg van ambities van de deelnemende gemeenten. Daardoor kan de situatie ontstaan dat op termijn (tijdelijk) extra middelen nodig zijn om de dienstverlening aan de inwoners en ondernemers in stand te houden. Als deze inzet specifiek voor één gemeente geldt, dan kan dit gedekt worden uit de programmagelden bij die gemeente of via individuele maatwerkafspraken. Daar waar het een structurele component betreft leggen wij dit via een wijziging van de begroting 2017-2018 of bij begroting 2019 ter besluitvorming aan u voor.

Ook kan dit gevolgen hebben voor de termijn waarbinnen de bezuinigingen worden gerealiseerd. Het kan zijn dat bepaalde besparingen als gevolg van opstartproblemen later worden gerealiseerd dan voorzien en weergegeven in de bovenstaande tabel. Indien dit het geval is, komen wij hier bij u op terug.

salarisbudgetten zoals verwacht, voornamelijk doordat niet op alle vacatures vanaf 1 januari direct mensen konden worden aangesteld is deze taakstelling inmiddels gerealiseerd.

ICT exploitatiekosten

Dit wordt ingevuld door toe te groeien naar de M&I benchmark. Doordat de harmonisatie ertoe leidt dat in de toekomst minder applicaties cq licenties nodig zijn. De M&I benchmark is de benchmark van het bureau M&I die langjarig de ontwikkeling van ICT kosten bij gemeentelijke organisaties bijhoudt en daarover rapportages uitbrengt. Hier dienen wij er wel rekening mee te houden dat de organisaties die in deze benchmark zijn opgenomen gemeenten zijn die maar één bestuur hoeven te bedienen en niet de complexiteit kennen van een ambtelijke fusieorganisatie.

ICT data en telefonie

Hiervoor is de verwachting dat de besparing wordt gehaald door middel van aanbestedingsresultaat en marktontwikkelingen.

Deze paragraaf geeft enig inzicht op welke wijze wij de besparingen gaan realiseren. Vorig jaar is met de raden besproken dat wij nu moeten investeren om in de toekomst besparingen mogelijk te maken. De kosten gaan zagezegd voor de baten uit. Daarom is door de raden besloten dat de werkorganisatie BUCH de eerste jaren extra middelen mag claimen die vervolgens weer terug worden betaald uit het deel van de besparingen die de werkorganisatie BUCH mag herinvesteren. De zogenaamde egalisatierekening brengt dat in beeld.





Verwacht Verloop egalisatierekening

Bedragen x € 1.000)						
	2016	2017	2018	2019	2020	Totaal periode
Stand egalisatierekening per 1-1	0	-198	-1.587	-2.548	-2.310	0
Opname (A)	-198	-1.389	-1.461	-1.262	0	-4.310
Besparingen (B)	0	0	500	1.500	2.310	4.310
Stand (A-B) egalisatierekening per 31-12	-198	-1.587	-2.548	-2.310	0	0

Het bovenstaande overzicht is een herhaling van het overzicht zoals dit ook in de begroting is opgenomen. Deze tabel laat het verloop van de egalisatierekening zien, waarbij de opnames zijn toegepast zoals deze ook in de meerjarenbegroting zijn verwerkt.

Door complexiteit van de I&A harmonisatie en de als gevolg daarvan opgelopen vertraging zal naar verwachting de opname voor 2017 lager uitvallen dan verwacht. Welke gevolgen dit heeft voor de begroting en de stand van de egalisatierekening maken wij bij de tweede voortgangsrapportage inzichtelijk.

