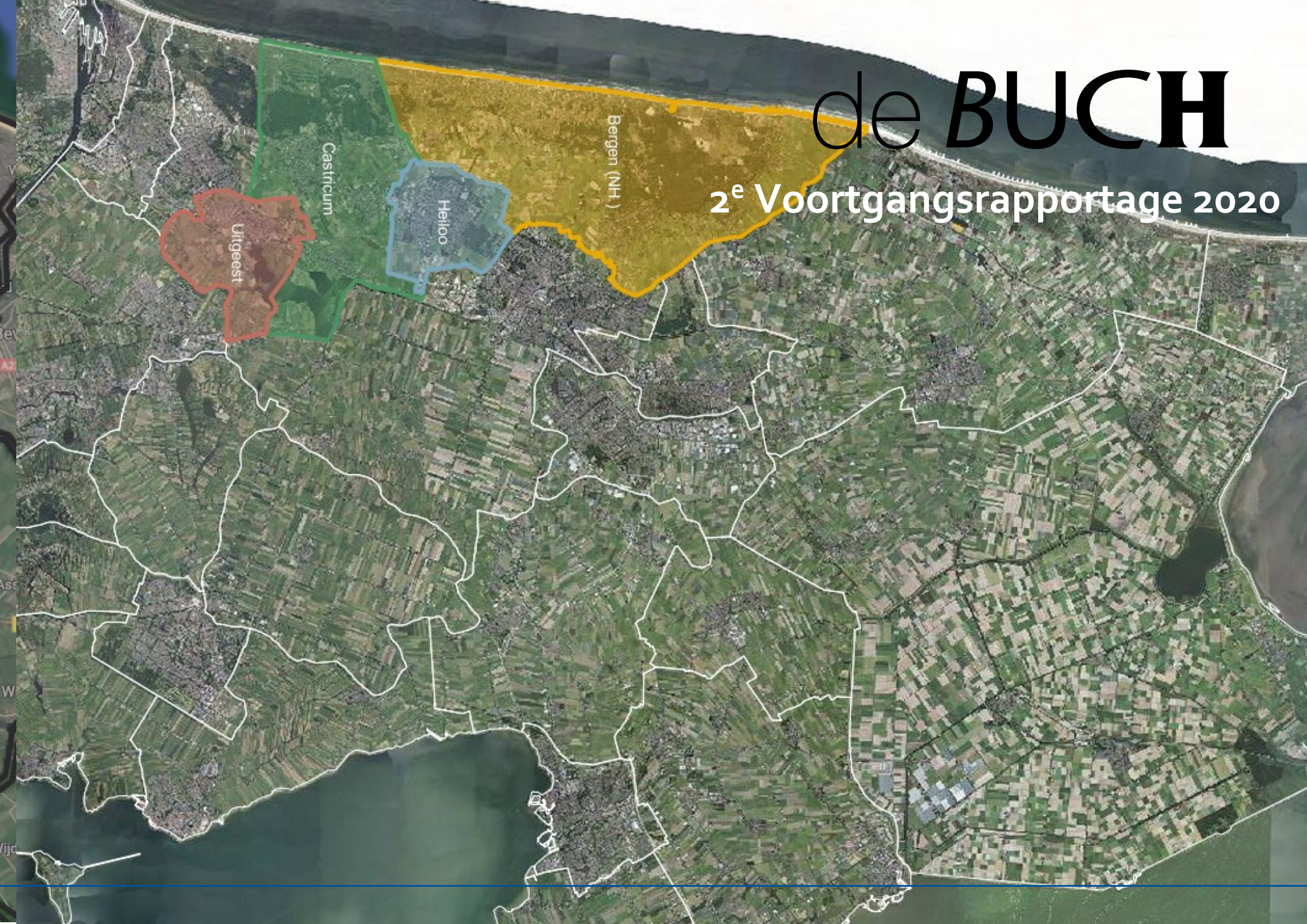


de **BUCH**

2^e Voortgangsrapportage 2020



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding	3
1. De mensen die voor ons werken.....	4
2. De ICT waar we mee werken.....	6
3. De facilitaire ondersteuning.....	8
4. Organisatieontwikkeling	9
5. Voortgang op de financiën	21
Bijlage 1 Verbeterplan Samen naar Beter 6 juni 18.....	31
Bestuursbesluit	32

Inleiding

In deze 2^e Voortgangsrapportage 2020 van de Werkorganisatie BUCH rapporteert de directie aan het bestuur over de voortgang van onze bedrijfsvoering. Deze rapportage beslaat de periode januari t/m september 2020.

We nemen u in dit rapport mee in de voortgang op onze bedrijfsvoering. Wij doen dat langs de volgende sporen:

1. de mensen die voor ons werken
2. de ICT waarmee we werken
3. de facilitaire ondersteuning
4. de organisatieontwikkeling
5. de voortgang op financiën

In deze rapportage geven we op hoofdlijnen weer hoe het met de voortgang van de zes organisatiedoelen gaat. We gaan in op de algemene resultaten tot nu toe en geven een actualisatie van de kengetallen en financiën zoals u die kent uit voorgaande voortgangsrapportages.

Naast deze informatie wordt ook een aantal andere ontwikkelingen beschreven. Dit doen we omdat we graag actief invulling willen geven aan onze informatieplicht.

Wij vertrouwen erop dat we u met deze rapportage een goed inzicht hebben gegeven in de ontwikkelingen en prestaties van de werkorganisatie. Wij houden ons zoals altijd aanbevolen voor opmerkingen, aanvullingen en verbetervoorstellen.

Met vriendelijke groet,

De directie van de werkorganisatie BUCH

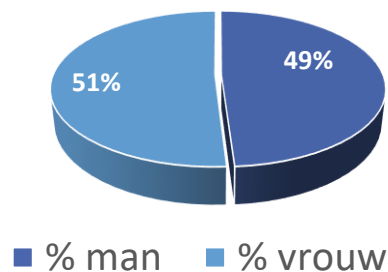
1. De mensen die voor ons werken

Omvang en samenstelling van ons personeelsbestand

Aantal medewerkers in dienst (bezetting).

	totaal medew.	aantal man	aantal vrouw	fte totaal	fte man	fte vrouw	toegestane formatie
Fulltime	408	307	101	423,11	309,11	114	
Parttime	380	79	301	287,36	59,33	228,03	
Totaal	788	386	402	710,47	368,44	342,03	732,27

Aandeel man vrouw BUCH



Bezetting

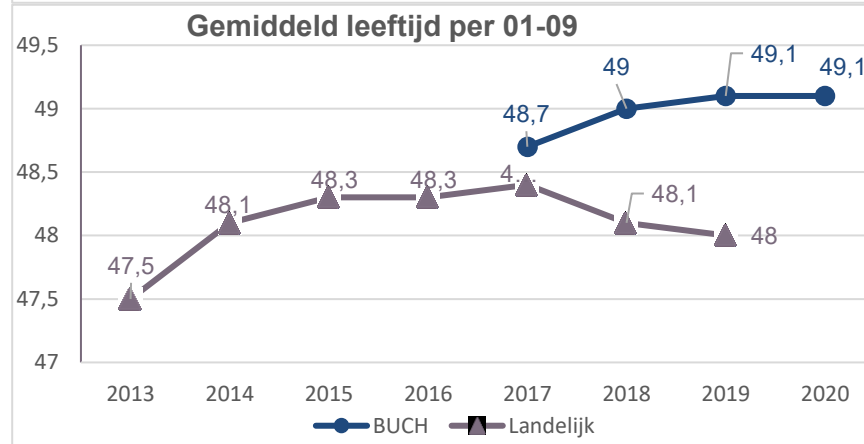
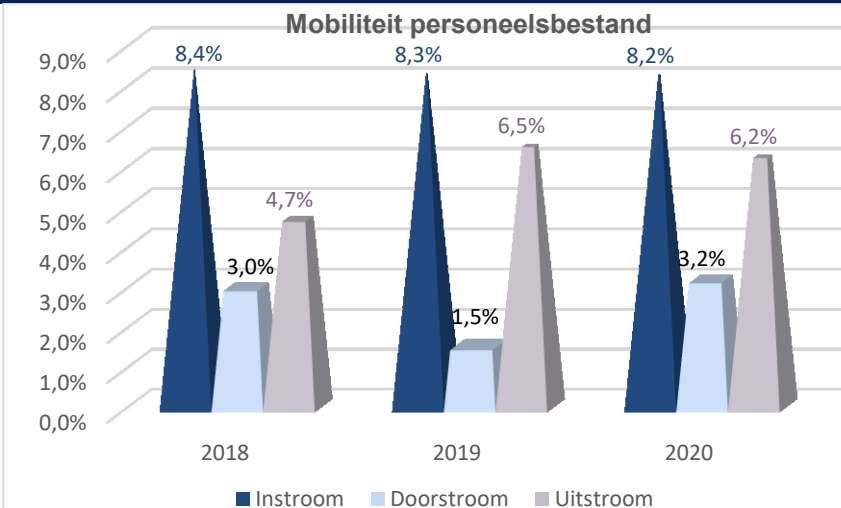
De bezetting per 1.000 inwoners is 6,9 fte.

Aantal leidinggevenden

Het aantal leidinggevenden in de BUCH per 31 augustus 2020 per 100 medewerkers is 4,7.

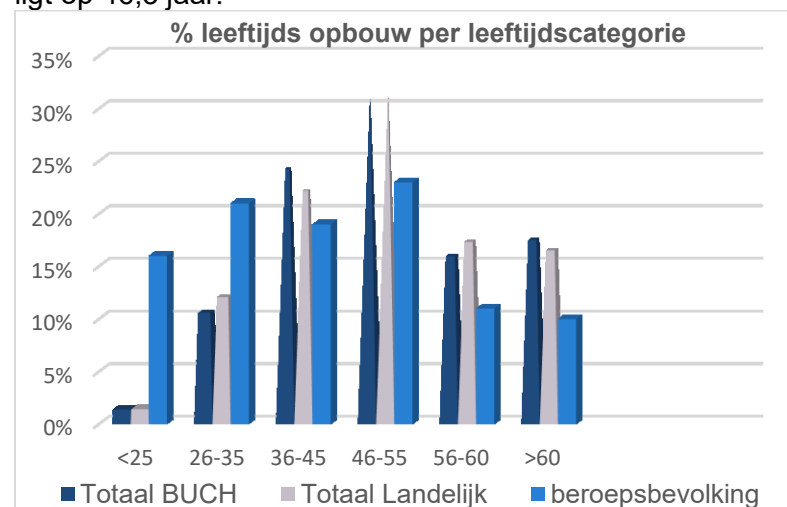
Mobiliteit personeelsbestand

In- door en uitstroom periode januari tot september 2020.



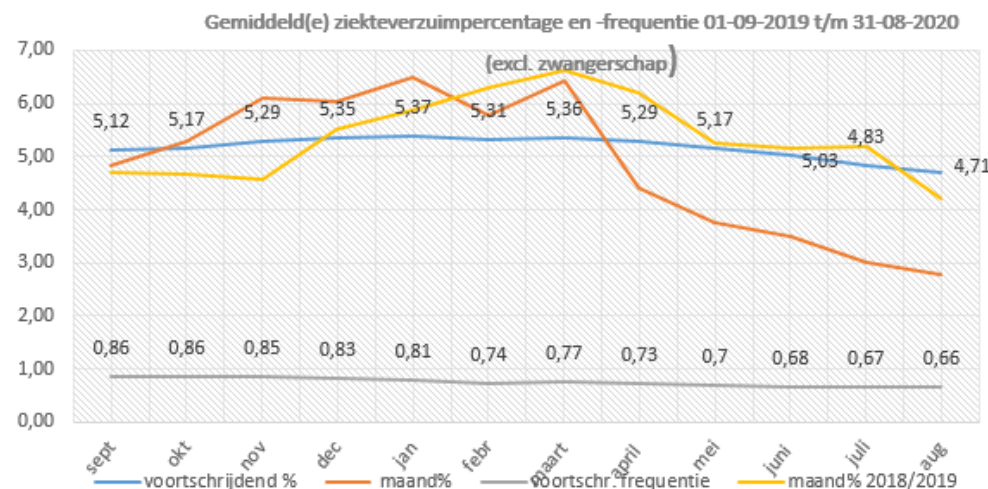
De gemiddelde leeftijd is gelijk gebleven op iets boven 49 jaar. Landelijk gezien is er een daling naar precies 48 jaar. Desondanks ligt de gemiddelde leeftijd van gemeenteambtenaren nog altijd

hoger dan het landelijke gemiddelde van de beroepsbevolking die ligt op 46,3 jaar.

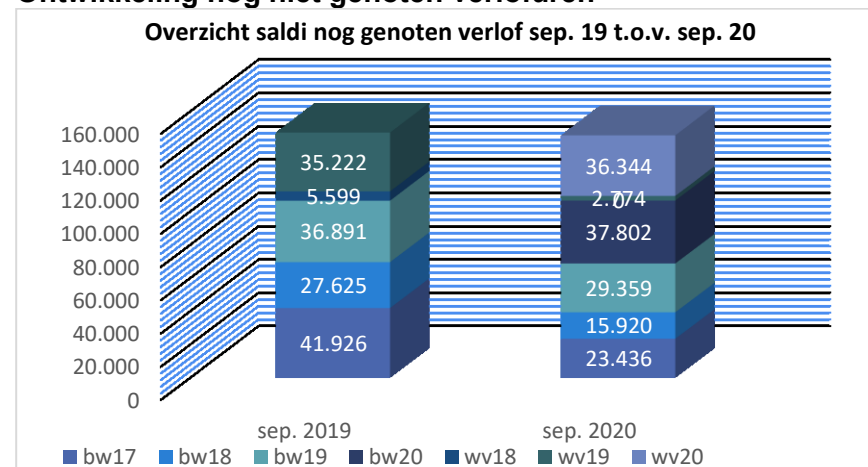


Ziekteverzuim

Opvallend is dat het ziekteverzuimpercentage per maand vanaf maart (Coronamaatregelen werden van kracht) spectaculair is gedaald. Omdat veel medewerkers sindsdien thuiswerken kan er sprake zijn van een betere werk-privé-balans. Dit gaat niet helemaal op omdat het maandcijfer van het domein BOR, waar een groot deel van de medewerkers uit de wijkteams doorwerkten, ook sterk daalde. Het vergt nader onderzoek om een sluitende verklaring te kunnen geven.



Ontwikkeling nog niet genoten verlofuren



Het opgenomen verlof wordt het eerste afgeschreven van het saldo dat het eerste dreigt te vervallen. Afspraken over (extra) opname van ouder bovenwettelijk verlof dragen bij aan vermindering van het saldo.

2. De ICT waar we mee werken

2020 kenmerkt zich door een aantal ontwikkelingen:

- Even een pas op de plaats, nadenken en van daaruit vooruit kijken
- Een andere manier van werken en denken
- Een streep onder de oude IT omgevingen van de afzonderlijke gemeenten
- Inhoud geven aan Informatiebeveiliging en Privacy
- De basisregistraties op orde

Na de grootste hectiek na de fusie en de oplevering van onze nieuwe digitale omgeving, het 5^e huis, is het goed om even een moment van bezinning in te bouwen en van daaruit een nieuwe koers uit te zetten. We hebben een financiële analyse gemaakt van de kapitaal- en kasstromen naar structureel en incidenteel, naar ontwikkeling en beheer zowel voor de inkomsten- als voor de uitgavenstromen. Dat geeft ons inzicht in de financiële behoefte en het rendement voor nu en naar de toekomst.

Daarnaast hebben we een inventarisatie en overzicht gemaakt van alle lopende projecten en die afgezet tegen de beschikbare ontwikkel- en beheercapaciteit. We hebben al veel gedaan, maar er staat ook nog veel op stapel.

Tegelijkertijd zien we ook in het IT-landschap een ontwikkeling van bezit naar gebruik. We hebben al het uitgangspunt van SAAS (Software As A Service) en bouwen daarop voort.

Nieuwe investeringen in de hardware hebben we - gelet op alle ontwikkelingen - nog even uitgesteld. Daarover meer bij "wat gaan we nog doen".

Bijzonder dit jaar was de plotselinge overgang naar grootschalig digitaal en plaats en tijd onafhankelijk werken en vooral vergaderen. Wat voor schier onmogelijk werd gehouden, zowel werkinhoudelijk als IT-technisch - is "gewoon" gebeurd. We werken allemaal

overwegend thuis, zonder dat zich noemenswaardige hick-ups hebben voorgedaan. Een compliment voor zowel onze organisatie als voor de IT'ers. Het is waarschijnlijk dat plaats- en tijdonafhankelijk werken een substantieel deel uit zal blijven maken van het nieuwe werken. We nemen daarom stappen ook het digitale vergaderen meer structureel in te bedden in onze bedrijfsvoering.

Na de oplevering van de nieuwe werkomgeving voor de 4 gemeenten en de werkorganisatie in het 5^e huis zijn we in 2019 begonnen met het bouwen van de IT omgevingen van de individuele gemeenten. We hebben die werkzaamheden deze zomer conform de planning afgerond. De oude IT omgevingen zijn daadwerkelijk ontmanteld en iedereen is over naar het 5^e huis. Rest ons nog om deze nieuwe IT omgeving te optimaliseren. De belangrijkste werkzaamheden daarin zijn voor dit jaar de operationalisering van de mid-office (belangrijk instrument voor éénmalige gegevensopslag en meervoudig gebruik) en de implementatie van een uniform BRP (bevolkingsadministratie). En voor volgend jaar de uitrol van het nieuwe zaakstelsel, harmonisatie van enkele applicaties ter ondersteuning van het beheer van de openbare ruimte en optimalisatie van de bestuurlijke processen.

Belangrijk aandachtspunt was ook het op orde brengen van de basisregistraties. Deze gaven kwalitatief een wisselend beeld te zien. Dat had vooral te maken met capaciteitstoedeling in het krachtenveld van alle ontwikkelingen die plaatsvonden. Inmiddels hebben we de bezetting op orde. Een mix van kennis, ervaring en jong talent. We zien het jaarlijkse ENSIA assessment inmiddels met vertrouwen tegemoet.

Financiën

De inventarisatie als beschreven in de inleiding heeft ons zeer geholpen bij de financiële beheersing van het IT-domein. Wat we vooral zien is dat het investeringsniveau afneemt en de exploitatielast navenant toeneemt. Van “on premiss” naar “in the cloud”, oftewel van “een computer in huis” naar “een computer verderop”. Een verschuiving in plaats en in geldstromen. Wel is het van belang om het overzicht goed te houden van welke toepassingen waar en bij wie draaien en hoe die applicaties aan elkaar gekoppeld zijn en elkaar beïnvloeden, de IT architectuur.

De evaluatie van Berenschot leert ons verder dat we nu meer aandacht moeten gaan besteden aan het geplande sourcingsvraagstuk en dat er nog winst valt te halen in de organisatie door procesoptimalisatie ondersteunt door digitale technieken.

Wat gaan we nog doen?

Voor dit najaar en het begin van de winter staan de rationalisaties door de implementatie van de mid-office en van SMART-AIM (Acces- and Identity Management) en de harmonisatie van de BRP op het programma. Het zaaksysteem, enkele BOR applicaties en de bestuurlijke processen staan voor volgend jaar op de rol. Verder maken we een start met het nadenken over een overall IT-Architectuur en start een onderzoek naar “Hoe willen we werken”. Deze laatste en de dialoog over het huisvestingsvraagstuk vormen de basis voor de invulling van de sourcingsopgave. De eerste onderdelen daarvan zijn de vervanging van het serverpark en van de werkplekken (laptops, telefoons en alles wat daarbij hoort).

Informatieveiligheid en Privacy

Informatieveiligheid en privacy hebben de laatste jaren een grote vlucht genomen. Nog recente wet- en regelgeving, zowel Europees als landelijk- ondersteunt dat. We hebben de formatie inmiddels op peil. Alle posities zijn kwalitatief en kwantitatief bezet. Deze zomer hebben we een Informatiebeveiligingsbeleid, een Privacybeleid en een jaarrapportage informatiebeveiliging opgeleverd. Deze vormen de grondleggers voor hoe wij met deze onderwerpen om gaan en voor uitwerkingen op deelgebieden.

3. De facilitaire ondersteuning

Onderzoek Centrale Huisvesting

De werkzaamheden voor de centrale huisvesting liggen op schema zoals besproken in het BUCH bestuur van 1 juli 2020. Ook het voorbereidingskrediet is vooralsnog toereikend voor de huidige opdracht. Dit houdt in dat een voorstel wordt voorbereid voor de BUCH bestuursvergadering van 9 december 2020 om de locaties Bergen en Castricum te vergelijken. Op basis van kosten, duurzaamheid, bereikbaarheid, parkeren etc. In dit voorstel worden de financiële uitgangspunten, het kantoorconcept verwerkt.

De medewerkers worden momenteel meegenomen in participatieproces over hun wensen en gedachten over het nieuwe werken waarbij de nadruk ligt op informele ontmoeting en overleg in de gemeentehuizen en inhoudelijk werk in de thuissituatie of in de kernen.

De stuurgroep huisvesting is na de zomer uitgebreid met bestuurlijke vertegenwoordiging uit alle 4 de BUCH gemeenten. In stuurgroep is ook de wens aangegeven om een scenario met handhaving bestuur en publieke dienstverlening te handhaven in Bergen. Dit brengt extra werk en kosten met zich mee. Dit wordt geagendeerd voor de bestuursvergadering van oktober 2020.

De uitwerking en locatie van de 4 gemeentelijke HUB's (separate werklocatie voor bestuur, publieke dienstverlening) is een zaak van de 4 gemeenten zelf. De plannen hiervoor zijn nog niet volledig of voldoende duidelijk. Hier wordt de komende maanden aan gewerkt.

Eerder is in het BUCH bestuur aangegeven dat besluitvorming over de huisvesting pas kan plaatsvinden na besluitvorming over de Evaluatie / Benchmark BUCH werkorganisatie. De verwachting is dat hierover pas in het eerste kwartaal van 2021 besluitvorming plaatsvindt. Dit betekent dat besluitvorming over de huisvesting pas daarna kan plaatsvinden.

4. Organisatieontwikkeling

Verkeerslichtenmodel voortgang beleid

Op deze en volgende pagina's wordt gerapporteerd op de voortgang van de zes organisatiedoelen en de invoering van de omgevingswet via het verkeerslichtenmodel. Daarna worden nog enkele overige ontwikkelingen toegelicht waarvan is toegezegd dat we over de ontwikkeling zouden rapporteren of omdat wij actief invulling willen geven aan onze informatieplicht.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering / stand van zaken
		Top Dienstverlener: Nieuw Tij				
Optimalisatie service en dienstverlening	2020	Vanuit het Programma Top Dienstverlener is een notitie Nieuw Tij opgesteld. Een interactiestrategie van vier nauw met elkaar verbonden thema's: Dienstverlening, Communicatie, Participatie en Informatie. We zetten in op high tech en high touch. We digitaliseren waar het kan en zetten in op een gastvrije en open houding van onze medewerkers. Daar waar de inwoners en ondernemers hulp nodig hebben zorgen we voor een vangnet.	✓	✓	⚠	Wat betreft de dienstverlening zijn we de coronaperiode goed doorgekomen. Veel afspraken waaronder veel huwelijken zijn verplaatst. Men kon alleen op afspraak voor bepaalde (snel)producten in het gemeentehuis terecht. Het KCC had het afgelopen half jaar wel vaker lange wachttijden aan de telefoon i.v.m. technische problemen. Het jaarverslag Klachten 2019 is opgeleverd. De doorontwikkeling van Nieuw Tij verloopt gestaag. Er is een communicatieprotocol gericht op o.a. begrijpelijk schrijven. De beeldbank is uitgebreid om in de communicatie meer met beelden te werken. De 'brandportal', waar sjablonen per gemeente en goede foto's zijn opgenomen, is binnen team Communicatie gelanceerd. Er is een concept participatiekader/beleid. Er is een overzicht van beschikbare participatiemiddelen, waaronder de 'ikdenkmeester' websites. In oktober starten we met een klanttevredenheidsonderzoek na een bezoek aan de balie. We haken aan bij de landelijke ontwikkelingen van Mijn Overheid en bijvoorbeeld de chatbot en praten ook met commerciële partijen. We zijn voorzichtig gestart met diverse dashboards waarin we onze data duiden. Er is een projectleider aangesteld om aan de wet Digitale Toegankelijkheid te voldoen voor onze websites. Voor een aantal ontwikkelingen is budget aangevraagd voor 2021 e.v. via de BUCH begroting en de gemeentelijke begrotingen (nieuw beleid). Ten tijde van het opstellen van deze rapportage zijn nog niet alle gemeentelijke begrotingen vastgesteld, waarmee nog onzekerheid bestaat of de budgetten beschikbaar zijn.
Optimalisatie service en dienstverlening	2019-2021	In 2020 wordt in elk geval de implementatie van een nieuw zaakstelsel afgerond. Dat wil zeggen: een klantregistratiesysteem, gekoppeld aan een zakenmagazijn en een archiefsysteem. Voorbeelden van zaken die als zaken worden verwerkt, zijn Meldingen Openbare Orde, klachten en bezwaar en beroep. Ook komt er een module bestuurlijke besluitvorming in het zakensysteem.	✓	⚠	⚠	De eerste onderdelen van het zaakstelsel, de Fixi app (meldingen openbare ruimte) en het Join klantcontact systeem zijn inmiddels geïmplementeerd. Het beheer van Fixi is overgedragen aan de organisatie. Het Join Klantcontactstelsel heeft nog (technische) issues. Deze worden opgelost alvorens dit over te dragen aan de organisatie. De implementatie van Zaak & Document (archivering) en Bestuurlijke besluitvorming heeft enige vertraging opgelopen door corona en beperkt beschikbaar personeel. De planning is dat Heiloo dit jaar nog als eerste overgaat, de andere gemeenten volgen in de volgorde Uitgeest, Castricum en tot slot Bergen waarbij Corsa overgaat naar Zaak & Document. De beschikbaarheid van technische ondersteuning is hierbij een punt van aandacht/zorg.
Optimalisatie service en dienstverlening	2019-2021	Daarnaast wordt het klantbegeleidingssysteem (de zuilen in de gemeentehuizen), inclusief de afspraakmodule, vernieuwd. In 2020 wordt ook de aanbesteding en de implementatie van de Basis Registratie Personen afgerond en wordt een pilot voor het aan huis afleveren van reisdocumenten voorbereid. Verder breiden we het aantal digitale producten uit.	✓	✓	✓	Op 5 oktober is de implementatie van de nieuwe BRP plaats. Gelijktijdig zal dan het BRP autorisatiehuis worden vernieuwd. Tav thuis levering reisdocumenten zijn we aangesloten bij een regionaal onderzoek naar de aanbestedingsmogelijkheden van de thuisbezorg service. De klantbegeleidingszuilen zijn dit jaar vernieuwd en we werken (nagenoeg volledig) op afspraak mbv de ingevoerde afspraakmodule. Uniformering en digitalisering van producten tot slot vindt verder plaats na 5 oktober/ na impl nieuwe BRP.
Optimalisatie service en dienstverlening	2019-2021	In 2020 vervolgen we het organisatiebrede trainingstraject De BUCH verwelkomt! (start eind 2019). De medewerkers worden getraind in het bewustwordingsproces naar een vriendelijke en gastvrije uitstraling in contact met onze klanten. Zo maken we het onze inwoners en ondernemers plezieriger en makkelijker en werkt de BUCH efficiënter.	✓	✓	✓	De Hostmanship trainingen zijn van start gegaan. De belangstelling is groot. Er zijn al 3 groepen Hosts vanuit de domeinen I&O, Bedrijfsvoering, BOR (kantoor) en RO. Er wordt een apart programma opgesteld voor de collega's van de buitendienst. Ook voor het domein Samneleven volgt mogelijk een training op maat. Het traject loopt over een periode van 14 maanden. Er wordt voor 2021 het restant bedrag aangevraagd binnen het centraal opleidingsbudget.
Tevredenheid van inwoners en ondernemers op niveau van de hoogst scorende BUCH gemeente in 2016 brengen.	2019-2021	Onze dienstverlening toetsen bij onze inwoners en ondernemers.	✓	✓	✓	We lopen in de pas met onze doelstelling: in 2021 staat de eindmeting in de planning: Burger- en Ondernemerspeiling 2021. Daarnaast gaan we dus frequenter meten, direct na het afnemen van een dienst (balie en telefoon). Mogelijk kunnen we ook input verkrijgen ("meten") bij de ondernemersverenigingen met wie de gebiedsregisseurs frequent contact hebben, met name bij de ZZPers.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering / stand van zaken
		Van buiten naar binnen werken.				
Thema Omgevingsbewuste (netwerk)organisatie: we staan in contact met de samenleving, zijn omgevingsbewust en werken vanuit een netwerkorganisatie.	2019-2021	In 2020 vervolgen we het ontwikkeltraject voor medewerkers met trainingen en bijeenkomsten rondom de thema's omgevingsbewustzijn, integraal en gebiedsgericht werken, participatietrajecten en –instrumentarium. Trainingen worden ondersteund vanuit de BUCH academie en worden waar mogelijk gecombineerd met andere trainingen die rondom deze thema's worden gepland, zodat een evenwichtig en overzichtelijk aanbod aan opleidingen ontstaat.	✓	⚠	✓	Vanuit het Programma Omgevingswet wordt (alleen) voor medewerkers die straks werken met de Omgevingswet een leertraject georganiseerd. Daarin wordt ook aandacht geschonken aan houding en gedrag m.b.t. Omgevingswet (gewenste cultuurverandering). Dit is geen ontwikkeltraject voor de hele BUCH organisatie. Een aantal medewerkers volgt de training Hostmanship. Zie svp onder "Optimale Service en Dienstverlening". Specifieke ondersteuning vanuit de BUCH academie op deze doelstelling moet nog worden opgezet.
Thema Participatie-instrumentarium: we werken samen in verschillende participatietrajecten met voor iedereen toegankelijke participatieinstrumenten.	2019-2021	In 2020 wordt, op basis van de inventarisatie in 2019, een set aan instrumenten voor participatiedoelstellingen samengesteld die voldoet aan daarvoor opgestelde uitgangspunten en die past binnen onze ict, privacy en andere (wettelijke) voorwaarden.	✓	✓	✓	Er is via Communicatie een "toolkit" met meerdere instrumenten beschikbaar. Er wordt geëxperimenteerd, geoefend en geleerd. Het instrumentarium blijft zich ontwikkelen en wordt actief aan de BUCH-medewerkers aangeboden. E-participatie heeft door corona een grote vlucht genomen dit jaar. Hiervoor zijn instrumenten beschikbaar en deze worden ook volop ingezet. In de gemeente Bergen loopt een traject om nog dit najaar te komen tot nieuw participatiebeleid. De stukken die er lagen vanuit de BUCH worden daarin meegenomen. Intentie is om het beleidsvoorstel van Bergen te vertalen naar de andere UCH gemeenten.
Thema Gebiedsgericht en integraal: we werken met integrale (gelegenheids)teams vanuit een gebiedsgerichte aanpak aan een thema, project of programma.	2019-2021	Werken vanuit integrale (toetsings)teams bij (ruimtelijke) planontwikkeling en beleidsvraagstukken. Opzetten, maken en ontsluiten van gebiedsanalyses.	✓	⚠	✓	Dit gebeurt op kleine schaal rondom specifieke projecten. Het werken met gelegenheidsteams is nog niet gestandaardiseerd en nog geen integraal onderdeel van onze werkwijze. Eén van de uitgangspunten uit het Ambitiedocument Omgevingswet is 'integraal werken en maatwerk', dit is met name gezien vanuit de integrale omgevingsvisie en omgevingsplan en het integraal toetsen van ruimtelijke initiatieven aan een omgevingstafel. Binnen het programma Omgevingswet is niet specifiek opgenomen dat we vanuit integrale teams gaan werken en gebiedsanalyses maken. Hoe we met deze prestatiedoelstelling omgaan, wordt binnenkort geëvalueerd als onderdeel van de herijking van de prestatiedoelstellingen in het algemeen.
Thema Open datasystemen: we maken, zowel intern als extern, gebruik van (open) datasystemen als katalysator voor ontwikkeling van de netwerksamenleving.	2019-2021	Beter vindbaar maken van vastgestelde beleidsstukken. Beschikbaar maken van kerngegevens/kengetallen. GIS-systeem binnen de organisatie stimuleren en (leren) in te zetten en te gebruiken om basisregistraties en kernregistraties te ontsluiten. Open data beschikbaar stellen via een portaal.	⚠	⚠	⚠	Er is een notitie opgesteld voor het vinden van beleidsstukken; er wordt in de training bestuurlijk adviseren ook aandacht besteed aan het publiceren van besluiten. Wat betreft de open data sluiten we aan bij Nieuw Tij waar het thema Informatie uitgebreid aandacht krijgt. Zie ook 1e regel onder Top Dienstverlener. Er is binnen de gemeentelijke begrotingen geld aangevraagd om kennis en deskundigheid in te kopen en data en dataanalyse een structureel onderdeel te laten zijn binnen de BUCH..
Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering / stand van zaken
		Financieel gezond				
Het programma "financieel gezond" legt de focus op het versterken van de bedrijfsvoering waardoor de werkorganisatie verder in control kan komen. Daar zijn meerdere acties voor uitgezet die er uiteindelijk toe moeten leiden dat de gemeenten over 2021 zelf een in control statement kunnen afgeven.	2020	In 2020 moeten daartoe alle werkprocessen zijn beschreven en zijn daarbij ook alle bijbehorende maatregelen van IC benoemd. De uitdaging is om deze beschrijvingen te implementeren in de haarvaten van de organisatie. De maatregelen van IC zijn in 2020 door en voor de domeinen beschreven in een Controleplan en vastgelegd in een systeem.	✓	✓	✓	het MT BUCH heeft zich als doel gesteld om eind 2020 de 30 belangrijkste processen te beschrijven en in een systeem te zetten. Onderdeel van een procesbeschrijvingen zijn de internecontrolemaatregelen. Het systeem is eind september voor iedereen benaderbaar. In september en oktober zijn er cursussen gepland om mensen op te leiden zodat ze zelf een proces kunnen modulariseren. De verwachting is dat eind 2020 de geplande processen in het systeem zijn opgenomen. Alle domeinen hebben voor 2020 een controleplan geschreven.
	2020	Ander doel voor 2020 is om digitale stuurinformatie beschikbaar te hebben voor de gehele organisatie in het algemeen en het management in het bijzonder te hebben ingericht. In 2019 starten we dit project met het digitaal ontsluiten van financiële- en personeelsinformatie. In 2020 moet daar ook informatie over het primaire proces bijkomen.	✓	⚠	✓	De digitale financiële en personele informatie is beschikbaar. De informatie voor het primaire proces komt in 2021 beschikbaar omdat dit voor een groot deel samenhangt met de invoering van het zaakstelsel in 2021.
	2020	De sturing op de beschikbare middelen gaat verder omhoog in 2020 door hier voortdurend aandacht voor te hebben. Niet alleen doordat de budgethouders telkens worden aangesproken op het beheer van hun budgetten, maar ook doordat hun kennis omtrent de financiën en de financiën / financiële beheersing via opleidingsmomenten in 2020 op een hoger niveau wordt gebracht.	✓	⚠	✓	Met het beschikbaar stellen van de stuurinformatie middels een "Dashboard" is een belangrijke stap gezet op weg naar meer "control". Dit krijgt nog een verder vervolg (zie actie hierboven) in het komende jaar. Ook aan de verdere ontwikkeling van de IC rapportage en het oppakken van de verbeterpunten is in dit jaar een vervolg gegeven. Ook in dit kader is sprake van een stijgende lijn die in de komende jaren nog verder moet worden door gezet. Deze stappen leiden ertoe dat de sturing op beschikbare middelen zich in positieve zin ontwikkelt.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering / stand van zaken
Goed werkgeverschap betekent voor ons dat wij een organisatie zijn waar mensen graag bij willen werken. Een organisatie die oog heeft voor medewerkers en die de medewerkers optimaal faciliteert bij het uitvoeren van hun taken.		Goed werkgeverschap				
	2020	<u>Verzuim</u> Dit betekent een structureel laag gemiddeld ziekteverzuim percentage van maximaal 5%. Waarbij er grip en zicht is op verzuim. Het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende wordt tijdig gevoerd, waardoor verzuim vanwege mismatch functie-medewerker voorkomen wordt.	✓	✓	✓	De werkgroep Verzuim van HR monitort continu het verzuim en bewaakt dat de Wet Verbetering Poortwachter consequent wordt nageleefd. Van de ziekmelding tot de aanpak rondom langdurige ziekte. Indien er sprake is van mismatch tussen persoon en functie komt dat in dit traject aan de orde en wordt dit aangepakt. De grip op het verzuim is op deze manier versterkt. In januari van dit jaar was het voortschrijdend gemiddelde (gemiddelde over de laatste 12 maanden) nog net boven het streefgetal met 5,1 %, in augustus is dat gedaald naar 4,7%. Het maandelijks ziekteverzuim heeft dit jaar sinds de uitbraak van corona en de daarmee gepaard gaande maatregelen een opvallende daling doorgemaakt; in augustus is het verzuim 2,8%. Onderzocht wordt hoe dit kan worden geduid.
	2020	<u>Verlof</u> Er is sprake van een gezonde balans privé-werk, waardoor medewerkers de ruimte hebben en voelen om het toegekende verlof ook daadwerkelijk op te nemen.	✓	✓	✓	Er zijn in alle teams met medewerkers die nog over veel verlof beschikten afspraken gemaakt over afbouw hiervan. Daarnaast is het zo dat het wettelijke verlof na 1 jaar automatisch vervalt en het bovenwettelijk verlof na 5 jaar. Over twee jaar is het eventuele verlof dat nog rest van vóór 1 januari 2017 daarmee vervallen.
	2020	<u>Teamplannen</u> In 2020 ligt de focus op het maken van teamplannen, het geautomatiseerd verwerken van resultaatafspraken, digitaal inschrijven op trainingen in de BUCH-academie, inventariseren en benutten van talenten en het verder benutten van de mogelijkheden van onze apparaten.	✗	⚠	✓	In de teams wordt steeds meer gewerkt met teamplannen. Het uniformeren van de teamplannen en het vertalen daarvan in resultaatafspraken met iedere medewerker bevindt zich in de fase van proefdraaien. Vanaf het vierde kwartaal wordt gewerkt aan de tweede fase van invoering van het resultaatgericht werken (RGW), waarbij verder wordt gewerkt naar een consequente vertaling van teamplannen naar individuele resultaatafspraken. De meeste leidinggevers en medewerkers zijn in 2018 en 2019 getraind in de methodiek van RGW. Er worden de komende tijd opnieuw trainingen aangeboden aan nieuwe medewerkers en nieuwe leidinggevers. Daarnaast wordt er een uniform model voor teamplannen ontwikkeld en ingevoerd, passend bij de uitgangspunten van RGW.
	2020	<u>Medewerkerstevredenheid</u> Vanuit het programma Goed Werkgeverschap is er eind 2018 gestart met een medewerkeronderzoek: Great Place To Work. De uitkomsten van dit onderzoek vormen de nulmeting voor de BUCH om een 'Great Place To Work' te worden: een mensgerichte organisatie waarin vertrouwen, trots en plezier centraal staan. De BUCH wil een aantrekkelijk werkgever zijn en blijven. Medewerkers een boeiende loopbaan bieden en kansen om te leren en te ontwikkelen. Daarnaast wil de BUCH een organisatie zijn waarin medewerkers de ruimte krijgen en hun eigen verantwoordelijkheid nemen (zelfsturing en zelfontplooiing). Op teamniveau gaan de managers het gesprek aan met hun medewerkers over de resultaten van het medewerkeronderzoek, organisatiebreed zullen enkele overkoepelende thema's opgepakt worden. Het onderzoek wordt eind 2019 en eind 2020 herhaald. Hierdoor kan er goed gemonitord worden hoe de BUCH als werkgever ervaren wordt door haar medewerkers. Met als uiteindelijk doel om in 2021 een Great Place To Work te zijn.	✓	✓	✓	De eerste meting van het medewerkeronderzoek heeft eind 2018 plaatsgevonden en gaf een gemiddeld 'rapportcijfer' van 5,5. In alle teams is gesproken over de resultaten van het desbetreffende team en zijn er acties geformuleerd en uitgevoerd om knelpunten en aandachtspunten aan te pakken. Een belangrijk punt van aandacht voor de gehele organisatie dat naar voren kwam uit de meting was de communicatie vanuit de organisatie en leidinggevers. Daar is zowel organisatiebreed als door de managers in de teams veel aandacht aan besteed. In het leiderschapsonwikkeltraject met alle leidinggevers is collectief gewerkt aan versterking van het leiderschap. De tweede meting heeft plaatsgevonden eind 2019 en daarbij was op vrijwel alle punten van het onderzoek een stijgende lijn in de beleving van medewerkers zichtbaar; het gemiddelde rapportcijfer was een 6,2. Ook in 2020 zijn weer concrete acties ingezet, zowel in de teams als op organisatieniveau, om de aandachtspunten uit de meting aan te pakken. Eind 2020 vindt de derde meting plaats.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering / stand van zaken
		Goed werkgeverschap				
	2020	Strategische personeelsplanning De vierde industriële revolutie of 'Industrie 4.0' is in volle gang. Hierin is een hoofdrol weggelegd voor kunstmatige intelligentie (AI), big data en robotisering. Dit heeft gevolgen voor hoe, welke en door wie/wat de werkzaamheden gedaan worden, de manier waarop werkprocessen ingericht worden, hoe er met klanten gecommuniceerd kan worden. Een groot deel van repeterende, administratieve handelingen gaan geautomatiseerd worden. Een ander effect van de steeds verdergaande digitalisering is de mogelijkheid om steeds meer data te genereren. Deze grote hoeveelheden data (big data) zijn tegelijkertijd weer een driver voor verdergaande digitalisering. Het verandert de manier waarop individuen met elkaar omgaan en daarmee ook hoe organisaties met de wereld omgaan. Deze en andere technologische ontwikkelingen, zorgen ervoor dat bepaalde functies op termijn zullen verdwijnen en tegelijkertijd voor het ontstaan van nieuwe functies. De verwachting is dat binnen tien jaar half Nederland niet meer geschikt is voor zijn werk. Wil de BUCH een toekomstbestendige en robuuste organisatie worden, dan is het noodzakelijk deze ontwikkelingen te omarmen. Daarnaast blijkt uit een analyse van het medewerkersbestand dat de BUCH behoorlijk vergrijsd is. Het zwaartepunt van de organisatie zit in de leeftijdscategorie van 50-60 jaar. De komende vijf jaar zullen ca. 100 medewerkers gaan uitstromen wegens het behalen van de AOW-gerechtigde leeftijd. Dat is 13,4 % van het medewerkersbestand. Dit gaat leiden tot een grote uitstroom van kennis en ervaring. Voor HR betekent bovenstaande dat de volgende thema's prioriteit krijgen: - Arbeidsmarktcommunicatie: het 'marketen' van de BUCH als werkgever, zogenaamde employer branding. - Ontwikkeling medewerkers: zorgen voor continue bijscholing/omscholing van medewerkers - Duurzame inzetbaarheid: medewerkers staan in hun kracht en doen waar ze goed in zijn en waar ze blij van worden.	👉	👉	✅	In de eerste helft van 2020 is aandacht besteed aan eenduidige communicatie bij werving en selectie van nieuwe medewerkers. Dit krijgt in de komende tijd nog een verder vervolg. Ook in 2020 zijn en worden de medewerkers van de BUCH zoveel mogelijk gestimuleerd om gebruik te maken van bijscholing en indien nodig omscholing. Middels interne coaching worden medewerkers in de gelegenheid gesteld om aandacht te geven aan hun loopbaanontwikkeling en daarmee op een goede manier hun loopbaan binnen of buiten de BUCH een vervolg te geven. Het generatiepact is geëvalueerd en ligt op dit moment voor aan het MT voor besluitvorming. Binnen de BUCH wordt bekeken of er in het komende jaar meer tijd en aandacht kan worden vrijgemaakt voor de inzet en begeleiding van trainees. Waar in de afgelopen jaren veel aandacht is besteed aan operationele HR ondersteuning van de organisatie wordt in het komende jaar, in het kader van strategische personeelsplanning, meer aandacht besteed aan beleid en ontwikkeling.
	2020	<u>Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)</u> Per 1-1-2020 wordt de normalisering van de rechtspositie van de ambtenaren een feit. Dit betekent dat: • het private arbeidsrecht van toepassing is op de arbeidsverhoudingen bij overheidswerkgevers; • de bestuursrechtelijke regels rond bezwaar en beroep in ambtenarenzaken komen te vervallen; • de speciale regels voor het arbeidsvoorwaardenoverleg en de doorwerking van gemaakte afspraken worden vervangen door het reguliere cao-recht. Als gevolg van de Wnra heeft de aanwezige kennis van het Ambtenarenrecht voor een groot deel z'n waarde verloren. HR en leidinggevenden zijn in 2019 bijgeschoold in het burgerlijk recht en dan met name in het arbeidsovereenkomstenrecht.	✅	✅	✅	HR medewerkers en medewerkers juridische zaken hebben een opleidingstrajet gevolgd rondom de Wnra. Ook leidinggevenden hebben een training hierin gevolgd. Het personeelshandboek is hier op aangepast en, na goedkeuring door de OR, vastgesteld. Omdat de overgang naar het private arbeidsrecht veel gevolgen heeft vindt er continu bijscholing plaats door middel van workshops en opleidingen.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering / stand van zaken
		Duurzame bedrijfsvoering				
Een van de belangrijke doelen de komende jaren is het realiseren van een duurzame bedrijfsvoering. Daarbij gaat het om het realiseren van duurzaamheidsontwikkelingen binnen de BUCH werkorganisatie zelf én om het ontwikkelen van duurzaamheidsambities voor onderwerpen waar de gemeenten over besluiten. Komende jaren wordt ingezet op:	2020	<u>A. Ontwikkelen van een duurzaamheidsambitie voor de gemeentelijke gebouwen.</u> In 2019 wordt het meerjaren onderhoudsprogramma voor gemeentelijke gebouwen ontwikkeld. In een computerprogramma wordt het areaal in kaart gebracht. Op die grondplaat wordt vervolgens in 2020 een ambitie geformuleerd en een actieplan gemaakt om de gebouwen te gaan verduurzamen. Hierbij kan gedacht worden aan het bijplaatsen extra zonnepanelen, optimaliseren van isolatie van gebouwen, plan maken over afstoten gebouwen en managen van leegstaande gebouwen, een plan maken met HVC over het toepassen van de energietransitie op gemeentelijk gebouwen etc. Naast gemeentelijk gebouwen wordt er ook hard gewerkt aan het formuleren van een ambitie voor het verduurzamen van buitensportaccommodaties. Hierbij wordt de focus gelegd op de sportvelden en bijbehorende voorzieningen. In 2020 worden concrete acties uitgevoerd om ook op de sportcomplexen te verduurzamen. Een eerste raming laat zien dat het om een bedrag van ongeveer € 130.000 zal gaan. Om de gestelde ambities ten uitvoer te kunnen brengen, faciliteert de werkorganisatie de gemeenten in voorbereiding, ondersteuning en uitvoering. De kosten zullen de gemeenten zelf moeten dragen.	✓	✓	✓	In 2020/2021 certificeren de vier gemeenten zich op de CO2 prestatieladder. Er wordt een <i>footprint</i> gemaakt van de bedrijfsvoering en zo ook van de uitstoot van onze gemeentelijke gebouwen. Op basis van de <i>footprint</i> wordt een reductieplan opgesteld met reductiemaatregelen. De ambitie om gemeentelijke gebouwen te gaan verduurzamen komt hierin ook aan bod. Het doel is om dit reductieplan in Q2 2021 aan te bieden aan de raad. In dit reductieplan worden maatregelen benoemd waar budgetten voor zullen worden aangevraagd. De basis is op orde. Het onderhoudsprogramma voor de gebouwen is er, alles is in kaart gebracht. Nu is het zaak om ambities te gaan bepalen naar aanleiding van deze gegevens en de gegevens over Co2 uitstoot. Er is een team geformeerd om dit te gaan doen in Q3/Q4 van 2020. Om de gestelde ambities ten uitvoer te kunnen brengen, faciliteert de werkorganisatie de gemeenten in voorbereiding, ondersteuning en uitvoering. De kosten zullen de gemeenten zelf moeten dragen. Er is iemand aangesteld binnen de organisatie om zich met deze ontwikkelingen over de gemeentelijke gebouwen bezig te houden.
	2020	<u>B. Verduurzamen van de gemeentelijke voertuigen (en overig materieel).</u> In 2019 wordt er een wagenparkbeoordelingsmatrix ontwikkeld in samenwerking met Stichting Rijk. Op basis van de kenmerken zoals type brandstof, Co2 uitstoot, financiële investering etc. in deze matrix kan er duurzaam worden ingekocht. Naast deze matrix wordt er een voorstel geschreven voor de verduurzaming van het wagenpark vanaf heden. In 2020 zullen de eerste acties concreet worden uitgevoerd. Om de elektrische voertuigen goed te kunnen faciliteren is er € 5.000 nodig voor laadpalen, verzekeringen / abonnementen en accu's. Omdat enkele diesel voertuigen niet door elektrisch kunnen worden vervangen zullen die op blauwe diesel gaan rijden. Om dat te kunnen faciliteren is er een bedrag nodig van € 20.000.	✓	✓	✓	Er zijn diverse verduurzamingsacties uitgevoerd zoals het laten varen van de ponten op een zeer duurzame brandstof. Verder geldt ook voor het wagenpark en materieel dat ze nadrukkelijk worden meegenomen in de Co2 prestatieladder en het reductieplan om verder te verduurzamen.
	2020	<u>C. Ontwikkelen van een duurzaamheidsambitie ten behoeve van de interne afvalinzameling / -scheiding.</u> De ambitie van de werkorganisatie is om 2020 te beginnen met een geharmoniseerd contract voor interne afvalinzameling en -scheiding. Momenteel zijn er vier verschillende contracten. Als er in 2020 op een uniforme wijze kan worden gewerkt, kan er worden doorontwikkeld naar optimale en mogelijk innovatieve resultaten. Doel is om in 2020 onderzoek te doen naar nieuwe mogelijkheden en die te implementeren. Op dit moment zijn er tal van bedrijven bezig om op innovatieve wijze afval te recyclen.	✓	✓	✓	Er is een geharmoniseerd contract afgetolten voor interne afvalinzameling en -scheiding. Daarmee verloopt de voortgang van dit actiepunt in grote lijnen volgens planning. Echter, het doorpakken naar onderzoeken en implementeren van innovatieve mogelijkheden heeft helaas nog niet kunnen plaats vinden.
	2020	<u>D. Verduurzamen van de bedrijfsvoering van de BUCH organisatie.</u> Dit thema is gericht op de bewustwording over de duurzaamheidsgedachte in de BUCH organisatie. Zowel voor de medewerkers als bestuurders van de organisatie is het belangrijk constant met een 'duurzaamheidsbril' op te kijken naar alles wat ze doen en waarover ze beslissingen nemen. Een concrete aanpak om de huidige situatie te toetsen en daar een ambitie op te formuleren is er nog niet. Gezien de omvang van de werkzaamheden in 2019 wordt dit hoogstwaarschijnlijk opgestart in 2020. Dan worden er ook concrete aanbevelingen gedaan om te stimuleren naar uitbreiding en verbetering van de duurzaamheidsgedachte in de organisatie.	✓	✓	✓	De Co2 prestatieladder is nu het instrument om de Co2 uitstoot concreet en zichtbaar te maken. Met de resultaten hieruit kan concreet worden benoemd wat voor consequenties verschillende acties hebben. Zo kan heel concreet worden benoemd wat een ritje naar het werk aan extra uitstoot kost. Op deze wordt er gecommuniceerd om meer bewustwording te creëren.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering / stand van zaken
		Duurzame bedrijfsvoering				
	2020	<u>E. Door ontwikkelen van duurzame inkoop van energie, materialen, machines en diensten.</u> De Werkorganisatie BUCH heeft zich geconformeerd aan het manifest "Maatschappelijk verantwoord inkopen: Klimaatneutraal en circulair inkopen". Voor de BUCH is een actieplan MVI ontwikkeld. Begin 2020 is dit actieplan geëvalueerd en geüpdatet voor de komende jaren. Samen met Stichting Rijk wordt het thema MVI in het programma Duurzame Bedrijfsvoering opgezet.	✓	✓	✓	MVI is een onderwerp dat als gevolg van de certificering op de Co2 prestatieladder nadrukkelijk aan bod komt. Door de certificering kan er bij aanbestedingen ingezet worden op duurzaamheidseisen bij derden. Bij team inkoop is in de eerste helft van 2020 extra inzet hiervoor geregeld.
		<u>F. Ontwikkelingen ten aanzien van woon-werkverkeer, dienstreizen, gebruik van gemeentelijke of eigen voertuigen voor de taakuitoefening.</u> Duurzaamheidsbeleid m.b.t. dienstreizen & woonwerkverkeer Ontwikkelingen ten aanzien van woon-werkverkeer, dienstreizen, gebruik van gemeentelijke of eigen voertuigen voor de taakuitoefening. Aandacht voor duurzaamheid is in alle BUCH-gemeenten een onderwerp dat zich in een grote belangstelling mag verheugen. De werkorganisatie wil hier ook een steentje aan bijdragen; 'een duurzame bedrijfsvoering' is één van de organisatiedoelen. Vanuit HR ligt de focus op het beïnvloeden van de manier van reizen waar het gaat over het woon-werkverkeer. Indirect beïnvloeden we daarmee ook de manier van reizen bij het maken van dienstreizen. Wanneer iemand met OV naar de werklocatie reist, zal een vervolgreis hoogstwaarschijnlijk ook per OV plaatsvinden. Het eigen vervoermiddel is immers niet beschikbaar.	⚠	⚠	⚠	Bewustwording op dit gebied en het invoeren van concrete maatregelen daarbij is, in tijden van corona, in een ander daglicht komen te staan. Inmiddels heeft een groot aantal medewerkers bij de BUCH te maken gekregen met thuiswerken en hiermee zijn zowel positieve als negatieve ervaringen opgedaan. Hierop wordt in de komende tijd verder beleid gemaakt. Voor de bewustwording en vermindering van uitstoot als gevolg van minder vervoersbewegingen heeft de coronaperiode gezorgd voor een andere werkelijkheid, althans op dit moment. Het is afwachten hoe de situatie na corona er uit gaat zien. Met name het besluit over thuis- en op kantoor werken in de toekomst en de balans daarin. De realisatie van deze doelstelling en de daarbij behorende middelen blijft ook in de komende tijd een belangrijk aandachtspunt maar ook onzeker als gevolg van corona.
	2019	<u>Visie op mobiliteit</u> Mobiliteit zorgt ervoor dat we dagelijks onze taken kunnen uitvoeren. De reizen naar kantoor, relaties en andere bestemmingen maken wij met redenen. Negatieve effecten ten aanzien van bereikbaarheid, luchtkwaliteit en veiligheid willen we waar mogelijk voorkomen. Dat is mogelijk door bewust te kiezen. Reizen kan namelijk per dag verschillen. Een keuze voor een wijze van vervoer is ook niet voor altijd. Van medewerkers wordt verwacht dat zij hun keuze afstemmen op de omstandigheden (omdat elke dag anders is, kiest een keuzereiziger de reis die daarbij past). Er wordt nu al veelvuldig gebruik gemaakt van de NS Businesscard maar daar kan best een schepje bovenop. Gedragsverandering is een kwestie van lange adem maar doel is om in 2020 de besparing van 25 ton CO2 te hebben verdubbeld. Hoe gaan we dit bereiken? Door medewerkers te leren bewust om te gaan met reiskilometers en reistijd (de keuzereiziger) en ons eerst te focussen op het woon-werkverkeer. Klein beginnen, veroorzaakt vanzelf beweging in, beïnvloeding op de manier van reizen in het kader van dienstreizen. Een efficiënte planning van woon-werkreizen (en dienstreizen) dient voor iedereen vanzelfsprekend te zijn waarbij natuurlijk in acht wordt genomen dat de taken effectief uitgevoerd kunnen worden. Daarnaast wordt een nader onderzoek gedaan door de werkgroep mobiliteit om te beoordelen in hoeverre de huidige dienstvoertuigen toereikend zijn om de werkzaamheden efficiënt en doelmatig te kunnen uitvoeren. Dit kan mogelijk leiden tot andere middelen (elektrische fietsen, scooters en/of toename elektrische auto's). Dit onderzoek wordt voorgelegd aan het BUCH bestuur.	⚠	⚠	⚠	Zie voor de inhoudelijke toelichting hierboven. De reden voor een oranje stoplicht is dat het niet duidelijk is in deze tijden van COVID-19 of het budget toereikend is (op gaat of juist overblijft). Er is een inventarisatie gemaakt naar de bestaande en aanvullende noodzakelijke behoefte aan dienstvoertuigen (elektrische auto's, scooters, fietsen). Momenteel wordt gewerkt aan de financiële paragraaf. Streven is zoveel mogelijk kosten neutraal te handelen.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering / stand van zaken
		Regionaal sterk en betrouwbaar				
Vanuit dit organisatiedoel richten we ons erop om de organisatie naar 2021 verder op weg te helpen in het signaleren en benutten van kansen en het beter bedienen van onze opdrachtgevers op vraagstukken gerelateerd aan regionale samenwerking. Dit alles uiteraard ten gunste van die fijne woon-, werk- en leefomgeving voor onze inwoners, ondernemers en bezoekers. En ook met als resultaat, dat colleges en raden zich op weg naar 2021 steeds beter ondersteund voelen in het verhogen van hun grip op en begrip voor regionale samenwerking.	2020	We werken aan effectiever, efficiënter en integraal opereren en we investeren in het vinden van de juiste balans tussen vraag en aanbod.	✓	✓	✓	Een notitie is opgesteld, waarin de ontwikkelingen focusagenda regio Alkmaar, bestuurlijke verwachtingen ten aanzien van de tot focus benoemde onderwerpen en ontwikkelingen binnen de BUCH zijn beschreven en voorzien van conclusies en aanbevelingen. In een bijlage bij deze notitie is ook het totaal aan ontwikkelingen organisatiebreed dat gerelateerd is aan regionale samenwerking in de periode 2017-2020 in beeld gebracht. Besluitvorming op de notitie staat in het vierde kwartaal van 2020 gepland.
	2020	We investeren in het verder ontwikkelen van instrumenten voor medewerkers, in toename van bewustwording en in het versterken van de domein-overstijgende interne en externe verbinding.	✓	✓	✓	Naast bovengenoemde genoemde memo is in juli is een statusupdate aan de interne organisatie opgeleverd, de update wordt in de toekomst frequenter opgeleverd en beschouwd als instrument. Ook is een corona structuurplaat voor de BUCH opgeleverd, waarin domeinoverstijgende verbinding is gelegd. Domeinoverstijgend ambtelijk strategische afstemmingsoverleg is na de zomer (opnieuw) opgestart voor de realisatie van dit doel. Opleidingen en sessies die worden georganiseerd vanuit de andere organisatiedoelen en de omgevingswet en de beweging die corona heeft gebracht (o.a. de komst van het coronaloket waar domeinoverstijgend alle disciplines bijeen komen voor corona gerelateerde vraagstukken) dragen ook bij aan het beoogde doel.
	2020	We gaan in 2020 door met zichtbaarder maken van wat er allemaal om ons heen gebeurt, waar aandacht voor moet zijn of komen, wie zich bezighoudt met welke thema's en op welke plekken én hoe we dat slimmer kunnen doen.	✓	✓	✓	Zie boven. De focus is in 2020 verlegd naar corona gerelateerde samenwerkingsvraagstukken.
	2020	We investeren in het organisatorisch inregelen en doorontwikkelen van de ambtelijke ondersteuning op regionale focuspunten én op andere lokale vraagstukken die hun oplossingen kunnen vinden in de regio en vice versa.	✓	⚠	✓	Corona heeft ervoor gezorgd dat de werving van het regioteam regio Alkmaar voor de focusagenda in de vertraging is gekomen. Als gevolg daarvan is op dit moment nog geen duidelijk beeld van de benodigde inzet vanuit de BUCH op de focuspunten. Het organisatorisch inregelen moet derhalve nog starten.
	2020	We werken aan het opbouwen en onderhouden van interne en externe relaties, verhogen langs die weg de kwaliteit en integraliteit van onze producten en diensten.	✓	✓	✓	Corona en het digitaal vergaderen hebben daarin zaken enerzijds bemoeilijkt en anderszijds ook gezorgd voor het opbouwen van nieuwe relaties als gevolg van afstemming op dit onderwerp. Er is bovenregionaal veel informatie gedeeld tussen gemeenten, waar ook de Werkorganisatie BUCH de vruchten van plukt. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het continuïteitsplan dat gemaakt moest worden bij aanvang van de crisis en uitwisseling op vraagstukken die tot de komst van corona niet aan de orde waren. Ook de bestuurlijke en ambtelijke samenwerking tussen gemeenten en met de Provincie zijn geïntensiveerd als gevolg van externe (overwegend financiële) prikkels.
	2020	We werken aan het verbeteren van de integrale advisering van bestuurders op thema's in de regio, ook als het gaat om gemeenschappelijke regelingen en andere verbonden partijen.	⚠	✓	✓	Een uitvraag naar de tevredenheid onder de bestuurders wonen, bereikbaarheid en energie-innovatie heeft geleid tot een eerste beeld van zaken die goed gaan er waar verbetering mogelijk en nodig is. De evaluatie 2020 laat zien dat we verbeterlagen in de organisatie hebben gemaakt en ook nog veel te winnen hebben als het gaat om het bieden van bestuurlijk comfort en regionale samenwerking.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering / stand van zaken
		Invoering Omgevingswet				
Vorbereiding invoering Omgevingswet. Op 1 januari 2021 treedt de Omgevingswet in werking. In deze wet wordt alle bestaande wetgeving over de fysieke leefomgeving gebundeld, vereenvoudigd en geïntegreerd in één wet met één samenhangend stelsel. Met de Omgevingswet komen alle onderwerpen uit de fysieke leefomgeving bij elkaar. Thema's als gezondheid en veiligheid, maar ook milieuaspecten, natuur, verkeer en vervoer, erfgoed en water maken integraal onderdeel uit van visies en beleid. Met het programma Omgevingswet worden de gemeenten en de Werkorganisatie BUCH voorbereid op de invoering van deze wet. De vier gemeenteraden hebben begin 2019 het Ambitiedocument Omgevingswet vastgesteld. Daarmee is de richting bepaald waarbinnen de invoering van de Omgevingswet plaatsvindt. Gekozen is voor een implementatie waarbij we eerst de basis op orde brengen en inzetten op lokale aspecten. Met pilots en experimenten ondervinden we hoe het werken met de Omgevingswet kan bijdragen aan de aanpak van lokale bestaande opgaven. Vervolgens is er na de inwerkingtreding van de Omgevingswet meer ruimte voor doorontwikkeling.	2020	Processen, producten en diensten aanpassen aan de eisen van de Omgevingswet	✓	⚠	✓	De invoering van de Omgevingswet is met een jaar uitgesteld tot 1 januari 2022. Het uitstel heeft impact op de implementatie van de Omgevingswet in de BUCH-gemeenten. Onze aanpak voor de implementatie is er op gericht eerst de basis op orde te brengen en in te zetten op lokale aspecten. Vervolgens is er meer ruimte voor doorontwikkeling. De doorontwikkeling zou starten op het moment dat de Omgevingswet in werking zou treden (1 januari 2021). Dit verandert nu de Omgevingswet is uitgesteld. We zetten de voorbereidingen echter onverminderd voort, binnen de kaders zoals door de raden vastgesteld. Een groot deel van onze voorbereiding staat namelijk los van de datum van inwerkingtreding. Dit heeft tot gevolg dat de doorontwikkeling niet na, maar voor de inwerkingtreding kan starten. We gebruiken de extra tijd om de gevolgen van de coronacrisis op onze voortgang op te vangen, beter vertrouwd te raken met de nieuwe manier van werken en onze dienstverlening te verbeteren voordat de Omgevingswet in werking treedt. Het uitstel van de Omgevingswet heeft impact op de planning van enkele activiteiten (zie onderstaande regels). Door uitstel van de Omgevingswet hebben we meer tijd voor de voorbereidingen en om vertrouwd te raken met de nieuwe processen en werkwijzen. De inwerkingtreding van de Omgevingswet is niet het eindpunt van de implementatie. De transitie en daarmee gemoeide budgetten loopt door tot en met 2024. Bij de hiervoor toegelichte aanpassingen hebben we als uitgangspunt gehanteerd om de vertragskosten op te vangen binnen het bestaande budget voor het programma Omgevingswet.
	2020	Ketensamenwerking voor elk niveau passend vormgegeven	✓	⚠	✓	Door het uitstel van de Omgevingswet hebben we meer tijd om de ketensamenwerking vorm te geven. De extra tijd wordt ingezet op verhoging van de kwaliteit.
	2020	Aansluiten op het Digitale Stelsel Omgevingswet en de zaaksystemen en gemeentelijke administraties aanpassen	✓	✓	✓	De benodigde software is aangeschaft en wordt komende maanden geïmplementeerd. Daarmee kunnen we ruim voor de invoeringsdatum aansluiten op het Digitale Stelsel Omgevingswet (DSO), oefenen en gewend raken aan de software. Daarnaast zijn we gestart met het op orde brengen van data over de fysieke leefomgeving die we komende jaren toegankelijk moeten maken via het DSO.
	2020	Inzicht hebben in de gevolgen voor de bedrijfsvoering	✓	⚠	✓	Door het uitstel van de Omgevingswet treden de gevolgen voor de bedrijfsvoering op per begrotingsjaar 2022 in plaats van 2021. We hebben dus meer tijd om de effecten goed inzichtelijk te maken en ons hierop voor te bereiden.
	2020	Medewerkers opleiden, zodat ze toegerust zijn om volgens de Omgevingswet te handelen en inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties te informeren over de Omgevingswet.	✓	⚠	✓	Medewerkers die werken met de Omgevingswet volgen een leertraject Omgevingswet. Het leertraject is vanwege de coronamaatregelen digitaal gestart. De volgorde van het traject is aangepast aan de nieuwe invoeringsdatum. Tussen inwerkingtreding en de inhoudelijke trainingen moet namelijk niet te veel tijd zitten. De onderdelen die gericht zijn op onze manier van werken gaan wel volgens planning door. Dit kunnen de medewerkers wel direct in de praktijk brengen. Het uitstel heeft ook gevolgen voor het moment waarop we inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties informeren over de Omgevingswet. Dit schuift mee met het uitstel. Ook hiervoor geldt dat er niet te veel tijd moet zitten tussen de actie en de inwerkingtreding.

Overige Ontwikkelingen

Rechtmatigheidsverantwoording 2021

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

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

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

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

Binnen de gemeenten en de werkorganisatie is sprake van (verbijzonderde) interne controle (V)IC, waarvan de accountant in zijn werk gebruik maakt. In de (V)IC toetsen we of de processen in opzet, bestaan en werking voldoen om een getrouwe en rechtmatige verantwoording mogelijk te maken. Daarnaast bestaan de werkzaamheden van de (V)IC uit het uitvoeren van gegevensgerichte werkzaamheden. Om deze werkzaamheden uit te voeren is het belangrijk dat de processen goed zijn beschreven. In 2020 ronden we het beschrijven van de laatste processen af. Voor de planning van de (V)IC werkzaamheden is de verantwoordingsgrens een belangrijke randvoorwaarde. De omvang van de werkzaamheden is namelijk afhankelijk van deze grens. In overleg met de colleges en directie zullen we eind 2020 raadvorstellen opstellen voor de verantwoordingsgrens.

Aanpassen van de inkoopfunctie

Het inkoopteam van de BUCH bestaat sinds de start van de BUCH uit medewerkers van Stichting RIJK (Castricum en Uitgeest zijn lid van Stichting RIJK) en eigen medewerkers. In 2019 is een businesscase voorgelegd aan het BUCH bestuur. In deze businesscase zijn drie toekomstscenario's uitgewerkt over hoe Inkoop binnen de BUCH vorm gegeven kan worden. Geadviseerd wordt om Inkoop volledig binnen de BUCH onder te brengen. Eind 2019 heeft het BUCH bestuur de colleges van Castricum en Uitgeest geadviseerd om uit de Stichting RIJK te treden en de middelen die daarbij vrij komen over te hevelen naar de BUCH begroting zodat daarmee binnen de BUCH een Inkoopteam kan worden opgebouwd. Castricum treedt per 1 januari 2021 uit de Stichting RIJK. Uitgeest heeft besloten (voorlopig) aangesloten te blijven bij de Stichting.

Op dit moment bevindt het Inkoopteam zich in een overgangsfase. Er heeft een succesvol werving en selectietraject plaatsgevonden waarbij vier nieuwe medewerkers zijn aangetrokken. Deze

medewerkers starten gefaseerd in het laatste kwartaal van 2020. De overgangskosten worden gedekt door vacaturegelden binnen de BUCH. Een van de drie functies wordt structureel gefinancierd door vacaturegelden binnen de BUCH de andere drie functies worden vanaf 2021 structureel gedekt door de middelen die vrijkomen door het uittreden van Castricum. Vanaf januari 2021 is de Inkoopondersteuning dan voor het grootste gedeelte geborgd binnen de BUCH. Met Uitgeest worden afspraken gemaakt over de inzet van de capaciteit (0,7 Fte) die Uitgeest in 2021 nog afneemt van de Stichting RIJK.

Evaluatie dienstverleningsmodel

Een eerste tussen evaluatie van het dienstverleningsmodel Sociaal Domein wordt in het vierde kwartaal 2020 aan de colleges voorgelegd.

Generatiepact

Het bestuur van de werkorganisatie BUCH heeft het generatiepact per 1-1-2019 vastgesteld in eerste instantie voor 2 jaar (tot en met 31-12-2020). Deze regeling geldt voor medewerkers vanaf de leeftijd van 60 jaar, die ten minste vijf jaar bij de gemeenten / BUCH in dienst zijn en minimaal 18 uur blijven werken. Zij kunnen minder gaan werken waarbij zij naar rato met een pluscomponent loon doorbetaald krijgen en 100% pensioen opbouwen. Het generatiepact is bedoeld om ruimte te maken voor duurzame instroom van jongeren (tot 35 jaar) om de leeftijdsopbouw binnen de organisatie meer in balans te brengen en kennisoverdracht te accommoderen. Daarnaast wordt de oudere medewerker gefaciliteerd naar het gezond bereiken van de AOW/pensioenleeftijd.

Op peildatum 1 augustus 2020 maken 39 medewerkers gebruik van deze regeling.

In totaal hebben nu 53 medewerkers, dat is 36% van de doelgroep, een aanvraag ingediend met verschillende ingangsdata.

Regeling generatiepact in BUCH verlengen?

In de komende evaluatie (oktober 2020) van de regeling worden onder meer de gestelde doelen onder de loep genomen. De voorbereiding hiertoe is gestart waar een enquête gericht aan verschillende categorieën in de organisatie mede bepalend is. De evaluatie met bevinding en conclusie is de graadmeter voor een eventuele continuering van de regeling generatiepact.

Coronacrisis

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

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

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

Vanaf de start van de crisis was duidelijk dat we geconfronteerd zouden worden met extra kosten. Enerzijds met kosten voor de

reguliere bedrijfsvoering, anderzijds ook met kosten die het gevolg zijn van beleidsmatige keuzes vanuit het Rijk en gemeenten (maatregelenpakketten). Daarnaast krijgen gemeenten ook te maken met teruglopende inkomsten. De kosten en teruglopende inkomsten bestaan niet uitputtend, onder andere uit:

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

Voor de kosten van de reguliere bedrijfskosten als gevolg van de crisis is een afzonderlijke kostensoort aangemaakt in de administraties van de werkorganisatie en de vier gemeenten. In onderstaand overzicht hebben we de stand van zaken opgenomen per september 2020, waarbij we per afdeling de gemaakte kosten tonen. Daarnaast hebben wij een overzicht opgesteld per taakveld, dat inzicht geeft waar de kosten met name zitten. De lagere inkomsten zitten niet in dit overzicht omdat deze niet op de kostensoort Coronakosten verwerkt worden.

We zijn momenteel bezig met het ontwikkelen van een rapportage die verder gaat dan alleen de werkelijke kosten tot op het moment van de rapportage. In die rapportage zullen we onder andere ook aandacht hebben voor de eventuele verwachtingen van het verloop van deze kosten naar de toekomst, de eventuele financiering door het Rijk en provincie en de lagere inkomsten.

De totale kosten voor de werkorganisatie BUCH bedragen tot op dit moment € 325.000. De verwachting op dit moment is dat deze kosten nog verder op zullen lopen. Op dit moment is nog niet met voldoende zekerheid in te schatten wat de totale kosten voor de werkorganisatie zullen zijn. Bovendien zullen we als gevolg van de

crisis op facilitaire kosten naar verwachting minder uitgeven. Daarbij valt bijvoorbeeld te denken aan kosten voor koffie en thee, kopieer- en afdrukkosten en kantoorartikelen. Daarnaast lopen de voorbereidingen voor de implementatie van de spoedwet Corona. Op dit moment is nog niet geheel duidelijk hoe dit verder vorm gegeven gaat worden, maar duidelijk is wel dat hier tijdelijk extra formatie voor nodig is. Een inschatting hoeveel dit is, is op dit moment nog onvoldoende duidelijk. Bij de jaarrekening brengen wij de totale kosten en besparingen in beeld.

Waar binnen de gemeenten de grootste kostenposten zitten in de overbruggingsuitkeringen Jeugd en WMO en de uitgaven als gevolg van de herstelfondsen, zitten de kosten bij de werkorganisatie voornamelijk in de inhuur van medewerkers op posities waar extra druk ontstaat zoals bijvoorbeeld bij afvalstations, Boa's, de postkamer etc. Daarnaast zijn kosten gemaakt voor de communicatie over de genomen maatregelen, voor beschermingsmiddelen en kosten voor een hart onder de riem voor alle medewerkers. Voor deze kosten is geen dekking beschikbaar.

Het tekort vanwege de coronacrisis kan niet zomaar worden opgevangen binnen de begroting van de werkorganisatie. De aanpak en gevolgen van de crisis zijn een landelijk zorgpunt. Dit is een crisis die de organisatie te boven gaat. Zowel in sociaal-maatschappelijke zin, als in financiële zin. Daarmee is het ook logisch dat waar deze crisis extra kosten met zich mee brengt, deze kosten zo veel als mogelijk voor rekening van het Rijk komen. De mogelijkheden voor het genereren van eigen middelen zijn voor de BUCH (en de gemeenten) erg beperkt. Voor een fors deel van de inkomsten zijn we afhankelijk van het Rijk.

Business Case Cocensus

Sinds 1 januari 2020 zijn de uitvoerende werkzaamheden gemeentelijke belastingen van de BUCH gemeenten ondergebracht bij de gemeenschappelijke regeling Cocensus. Ook het personeel is in dienst gekomen van Cocensus. Het beleid op belastinggebied is

achtergebleven bij de BUCH werkorganisatie.

E-factureren

Momenteel wordt 10% van alle facturen als e-factuur verwerkt. Leveranciers worden actief benaderd met het verzoek tot versturen van e-facturen. Streven is om eind 2021 75% van de facturen als e-factuur te verwerken. De stagnatie in de organisatie brede update van Oracle zorgt echter voor technische problemen bij de verwerking van e-facturen waardoor dit percentage onzeker is. In de praktijk blijkt ook dat de meeste leveranciers nog niet in staat zijn e-facturen te versturen maar er wel actief mee aan de slag gaan.

Betaaldiscipline

Het huidige streven is om 90% van de facturen binnen de wettelijke betaaltermijn van 30 dagen te betalen. Uit onderstaand overzicht blijkt dat we dit in 87% van de gevallen halen en dat de gemiddelde betaaltermijn 17 dagen is.

Tijdigheid betalen facturen		
Bedrijf	gem.aantal dagen	% op tijd betaald <30 dagen
Bergen	19	85%
Uitgeest	19	86%
Castricum	18	87%
Heiloo	18	86%
BUCH	15	90%
Totaal	17	87%

Van de 13% die niet binnen 30 dagen wordt betaald bestaat 9% uit zogenaamde probleemfacturen. Een probleemfactuur is een factuur die niet volgens de juiste wijze is aangeleverd door de leverancier (verkeerde factuurgegevens zoals tenaamstelling, onjuist adres of verkeerde format) of waar bij er onenigheid is over de inhoud van de factuur (goederen en diensten zijn niet juist of volledig geleverd).

5. Voortgang op de financiën

Mutaties exclusief maatwerktaken werkorganisatie BUCH

1 =1.000			2020		2021		2022		2023		2024		I/S
aut	1	Onderzoek fraudezaak	50	N	0		0		0		0		I
aut	2	ICT Sourcing	50	V	0		0		0		0		I
aut	3	Extra kosten persoonlijk budget	0		160	N	160	N	160	N	160	N	S
aut	4	Actualisering salarissen 2020	515	V	0		0		0		0		
aut	5	Inhuur juridische capaciteit m.b.t. het integriteitsonderzoek	198	N	30	N	0		0		0		I
aut	6	Extra kosten integriteitszaak	16	N	45	N	0		0		0		I
aut	7	Kosten onderzoek huisvesting BUCH	130	N	0		0		0		0		I
aut	8	Aframen reis en verblijfkosten	30	V	0		0		0		0		I
aut	9	Aframen werkelijke rente	65	V	0		0		0		0		I
aut	10	Wettelijke verplichting digitale toegankelijkheid	0		30	N	24	N	24	N	24	N	S
aut	11	Nieuw alarmeringssysteem ARBO	0		25	N	25	N	25	N	25	N	S
aut	12	Extra uitgaven in corona	325	N	0		0		0		0		I
aut	13	Corona maatregelen Sociaal domein	78	N	0		0		0		0		I
aut	14	Aframing inhuur gladheidsbestrijding	20	V	0		0		0		0		I
aut	15	Aframing brandstof	20	V	0		0		0		0		I
aut	16	Verhoging kosten gazonmaaien.	13	N	17	N	17	N	17	N	17	N	S
aut	17	Verhoging kosten verzekering wagenpark	20	N	0		0		0		0		I
aut	18	Inhuur personeel voor afval	18	N	0		0		0		0		I
aut	19	Uitgaven betreffende Wazo, ZW en WGA gelden	160	N	0		0		0		0		S
nb	20	Ombuigingen BUCH	161	V	131	V	113	V	111	V	99	V	S
Subtotaal mutaties uitgaven			147	N	176	N	112	N	115	N	127	N	
aut	21	Inkomsten Wazo, ZW en WGA gelden	160	V	0		0		0		0		S
aut	22	Inkomsten uit verkoop huisvuilwagens	18	V	0		0		0		0		I
aut	23	Mutatie inkomsten uit de reguliere bijdrage gemeenten	31	N	176	V	112	V	115	V	127	V	I
Subtotaal mutaties inkomsten			147	V	176	V	112	V	115	V	127	V	
Totaal mutaties			0		0		0		0		0		

1 Onderzoek fraudezaak

Betreft niet voorziene onderzoekskosten bureau Hoffman in verband met de fraudezaak.

2 ICT Sourcing

Het geplande project om na te denken over sourcing binnen het ICT landschap (zelf doen of uit besteden) is opgeschort. We hebben er voor gekozen om na de afronding van de transitiefase na de fusie en de inrichting van het 5e huis eerst een beter zicht te krijgen op het huidige IT areaal en op de inkomsten en uitgaven zowel in structurele als in incidentele zin. Daarnaast hebben de huisvestingsdiscussie en COVID-19 ons uitgedaagd om na te denken over de manier waarop wij in de toekomst willen werken. YNNO doet daartoe in het laatste trimester van 2020 een onderzoek, waarna het sourcingsvraagstuk opnieuw wordt opgepakt. De eerste twee fasen daarin betreffen vervanging van het serverpark en het werkplekconcept.

3 Extra kosten Netto persoonlijk budget 201 en verder

Onderdeel van de totale personele kosten is het persoonlijk budget van € 200,- per medewerker per jaar op grond van de Arbeidsvoorwaardenregeling werkorganisatie BUCH uit december 2016. Voorgaande jaren is deze post niet afzonderlijk begroot maar is betaald uit de totale loonsom. Als gevolg van vacatures en aanvullend budget vanuit het verbeterplan zijn de lasten van het persoonlijk budget ten laste van de (overgebleven) loonsom gebracht. In de begroting 2021 is de loonsom volledig opgebouwd op functie-/persoonsniveau om deze zo reëel en laag mogelijk te houden, mede ook in het kader van de taakstelling die in 2021 gerealiseerd moest worden. Hierbij is abusievelijk geen rekening gehouden met het persoonlijk budget. Met deze firap vragen we dit budget alsnog aan.

4 Actualisering salarissen 2021

Voor 2020 moest de actualisering van de salarissen onder andere naar aanleiding van de loonontwikkeling i.v.m. cao en premies nog worden doorgevoerd. De afspraak is dat de werkelijke kosten worden doorberekend. Voor 2020 leidt dit tot een vrijval van € 514.579,-. Voor 2021 en verder is de actualisatie verwerkt in de begroting 2021-2024, dit exclusief de kosten voor het persoonlijk budget vanaf 2021.

5 Inhuur juridische capaciteit m.b.t. het integriteitsonderzoek

Betreft extra juridische kosten betreffende de afhandeling van de ontslagprocedures met betrekking tot de integriteitszaak.

6 Extra loon/inhuurkosten m.b.t. de integriteitszaak

De ontslagen medewerkers zijn tijdelijk vervangen door inhuurkrachten, verder moet een enkeling voorlopig worden doorbetaald vanwege een voorlopige voorziening die door de rechter is toegewezen. Dit leidt tot extra uitgaven.

7 Kosten onderzoek huisvesting BUCH

Betreft de extra kosten voor de uitvoering van de bestuursopdracht onderzoek huisvesting BUCH. Het BUCH bestuur heeft eerder besloten dit onderzoek te dekken vanuit het jaarrekeningresultaat 2019. Echter de BUCH heeft geen jaarrekeningresultaat. Daarom wordt nu alsnog het benodigd budget aangevraagd.

8 Aframen reis en verblijfkosten

Er wordt in 2020 minder uitgegeven aan dienstreizen i.v.m. coronamaatregelen (meer digitale vergaderingen en congressen).

9 Aframen werkelijke rente

Doordat er in 2020 geen lening aangetrokken hoeft te worden kan het begrote budget vrijvallen.

10 Wettelijke verplichting digitale toegankelijkheid

Op 23 september 2020 moesten de gemeente websites en apps voldoen aan de toegankelijkheidseisen zoals deze in het besluit toegankelijkheid digitale overheid zijn vastgelegd. In een project initiatie document (PID) is een project aangevraagd. Voor dit project is in 2021 een investering begroot van € 25.000. Omdat eerder voldaan moet worden aan de eisen, is het noodzakelijk geweest de investering naar voren te halen. Daarnaast is gebleken dat het investeringsbudget niet toereikend was. Hierdoor is het noodzakelijk de investering te verhogen van € 25.000,- naar € 100.000,-. Vanwege het moeten naleven van deze wettelijke verplichting is de directie op 13 juli 2020 akkoord gegaan met deze mutatie en vraagt middels deze rapportage dekking aan voor deze investering en daarmee gemoeide kapitaalslasten en € 5.000,- aan jaarlijkse onderhoudskosten.

11 Nieuw alarmeringssysteem ARBO

Begin 2017 is een alarmeringssysteem voor de BHV aanbesteedt voor een periode van 4 jaar. Het alarmeringssysteem diende per juli 2020 te worden vervangen. De BHV kan niet zonder een betrouwbaar alarmeringssysteem werken. Bij een incident is het van het grootste belang dat de BHV'ers snel een duidelijke oproep krijgen. Ditzelfde geldt voor het interventieteam bij een incident van ongewenst gedrag. Binnen de BUCH is nu nog geen uniform alarmeringssysteem voor interventie. Op de vier gemeentehuizen wordt op dit moment nog met vier verschillende systemen gewerkt. De wens is dit te harmoniseren naar één systeem voor alle vier de locaties. Hierbij is het essentieel dat het nieuwe systeem goed inspeelt op het flexwerken op de vier verschillende locaties. Het heeft de voorkeur om voor de alarmering van zowel de BHV als het interventieteam eenzelfde systeem te hebben. Dit omdat veel BHV'ers ook lid zijn van het interventieteam. De directie van de BUCH heeft besloten het benodigde investeringskrediet ad € 50.000,- en de bijbehorende onderhoudskosten ad € 15.000,- structureel beschikbaar te stellen en vraagt met deze rapportage

dekking aan voor deze investering en bijbehorende exploitatielasten.

12 Extra uitgaven i.v.m. corona

De totale kosten voor de werkorganisatie BUCH bedragen tot op dit moment € 325.000. De verwachting op dit moment is dat deze kosten nog verder op zullen lopen. Op dit moment is nog niet met voldoende zekerheid in te schatten wat de totale kosten voor de werkorganisatie zullen zijn. Bovendien zullen we als gevolg van de crisis op facilitaire kosten naar verwachting minder uitgeven. Daarbij valt bijvoorbeeld te denken aan kosten voor koffie en thee, kopieer- en afdrukkosten en kantoorartikelen. Daarnaast lopen de voorbereidingen voor de implementatie van de spoedwet Corona. Op dit moment is nog niet geheel duidelijk hoe dit verder vorm gegeven gaat worden, maar duidelijk is wel dat hier tijdelijk extra formatie voor nodig is. Een inschatting hoeveel dit is, is op dit moment nog onvoldoende duidelijk. Bij de jaarrekening brengen wij de totale kosten en besparingen in beeld.

13 Corona maatregelen Sociaal domein

Naar aanleiding van de overheidsmaatregelen omtrent de corona pandemie heeft domein Samenleven veel inzet gepleegd voor de overbruggingsregeling zorgaanbieders Jeugd en WMO, de kinderopvang en de scholen, Sport en Cultuur. Hiervoor is eigen personeel ingezet maar heeft er ook extra inhuur plaatsgevonden.

14 Aframing inhuur gladheidsbestrijding € 20.000,- (V).

Door de zachte winter begin 2020 is het mogelijk om een deel van de inhuur van de gladheidsbestrijding incidenteel af te ramen.

15 Aframing brandstof

Door de lagere brandstofprijzen en minder verkeersbewegingen als gevolg van Corona kan € 20.000,- incidenteel worden afgeraamd.

16 Verhoging kosten gazonmaaien

Bij de begroting 2021-2024 is € 17.000,- bijgeraamd in verband met de vernieuwde en duurdere contracten van het gazonmaaien. Deze verhoging blijkt nu niet voldoende en had bij de begroting € 34.000,- moeten zijn. Er zijn twee overeenkomsten afgesloten voor in totaal € 168.000,-. Er is € 151.000,- begroot op 6570000-435100 in 2021.

17 Verhoging kosten verzekering

De verzekeringen zijn in 2019 aanbesteed. Vanaf 2020 kost dit € 20.000,- extra, voor de jaren 2021 en verder is dit al in de begroting 2021 verwerkt.

18 Inhuur personeel voor afval

Op afval gebied wordt een grote inzet gevraagd op personeel. Dit komt onder andere als gevolg van corona.

19 Uitgaven betreffende Wazo, ZW en WGA gelden

Betreft de bijraming van het budget inhuur met als dekking de te ontvangen Wazo, ZW en WGA gelden van 1 mei tot 1 september. De inkomsten worden gebruikt om de verloren capaciteit deels op te kunnen vangen.

20 Ombuigingen BUCH

In het proces van begroten en bijsturen zijn wij ook continue op zoek naar mogelijkheden om efficiënt te werken en daarmee de begroting te ontlasten. Het is ons gelukt om op een aantal kleinere budgetten nog wat ruimte te creëren waarmee een maximale inspanning is geleverd en de ruimte voor dit moment volledig is ingezet.

21 Wazo, ZW en WGA gelden

Betreft de bijraming 2020 van de te ontvangen Wazo, ZW en WGA gelden van 1 mei tot 1 september. Deze inkomsten ad € 160.000,- worden nu geboekt, hier tegenover staan even hoge uitgaven.

22 Inkomsten uit verkoop huisvuilwagens

Er zijn 4 oude huisvuilwagens verkocht, de opbrengst is € 18.000,-.

23 Mutatie inkomsten uit de reguliere bijdrage gemeenten

Aangezien de BUCH geen resultaat mag hebben is de aanpassing van de reguliere bijdrage vanuit de gemeenten het bedrag dat nodig is om het begrotingssaldo op € 0,- sluitend te krijgen.

Mutaties maatwerktaken uitgevoerd door de werkorganisatie BUCH voor de verschillende gemeenten

De maatwerktaken 1 t/m 6 waren nog niet opgenomen in de BUCH begroting en maatwerктаak 7 vervalt.

Mutaties maatwerktaken Bijdrage x1.000		Gemeente	2020	2021	2022	2023	2024
aut	1 Bibob coördinator Bergen	Bergen	12	39	39	40	41
aut	1 Bibob coördinator Uitgeest	Uitgeest	4	14	14	15	15
aut	1 Bibob coördinator Castricum	Castricum	13	41	42	43	45
aut	1 Bibob coördinator Heiloo	Heiloo	8	26	26	26	27
aut	2 Stikstof coördinator Bergen	Bergen	12				
aut	2 Stikstof coördinator Uitgeest	Uitgeest	4				
aut	2 Stikstof coördinator Castricum	Castricum	12				
aut	2 Stikstof coördinator Heiloo	Heiloo	8				
aut	3 Uitvoering Tozo regeling	Uitgeest	115				
aut	4 Erfgoedcapaciteit Castricum	Castricum	35	40	40	40	40
aut	5 Versnellen woningbouw Heiloo	Heiloo	200	200	200	200	200
aut	6 Kennisoverdracht cultureel erfgoed Heiloo	Heiloo	35				
aut	7 Projectleider Uitgeest	Uitgeest	-103				
Totaal extra uitgaven i.v.m. maatwerktaken			355	360	361	364	368
aut	8 Totaal extra inkomsten i.v.m. maatwerktaken		355	360	361	364	368
Saldo extra uitgaven / extra inkomsten			0	0	0	0	0
Subtotaal nieuwe maatwerktaken 1 t/m 6			458	360	361	364	368
Bestaande maatwerktaken							
	Extra capaciteit handhaving	Uitgeest	107	110	114	117	121
	Extra capaciteit handhaving	Castricum	134	138	142	146	151
	Extra capaciteit handhaving	Castricum	77	80	82	85	87
Totaal Maatwerktaken			776	688	699	712	726

1 Bibob coördinator

De vier BUCH gemeenten hebben bij de vaststelling van hun Kadernota's 2021 de werkorganisatie BUCH de opdracht gegeven om met ingang van medio 2020 een BIBOB coördinator aan te stellen.

De verdeling over de gemeenten vindt plaats via de verdeelsleutel. Dit is nu als plustaak opgenomen omdat de begrotingen 2020 en 2021 van de BUCH al zijn vastgesteld. In de komende begroting 2022 wordt deze plustaak omgezet in een reguliere taak en het budget naar de reguliere begroting overgezet.

2 Stikstof coördinator

De vier BUCH gemeenten hebben bij de vaststelling van hun Kadernota's 2021 de werkorganisatie BUCH de opdracht gegeven om in 2020 voor minimaal 6 maanden een stikstof coördinator aan te stellen.

3 Uitvoering Tozo regeling

De uitvoering van de Tozo regeling in verband met de corona pandemie is door het rijk bij de gemeenten neergelegd.

De gemeenten ontvangen voor de uitvoering hiervan een vergoeding vanuit het rijk. Voor de BCH gemeenten wordt de uitvoering van de Tozo regeling uitgevoerd door Haltewerk die de kosten bij de betreffende gemeenten in rekening brengt.

Voor Uitgeest wordt de regeling uitgevoerd door de Werkorganisatie BUCH. Hiervoor is extra personeel ingehuurd. De kosten hiervan worden doorbelast aan Uitgeest. Dit betreft een eerste inschatting van de kosten, de eindafrekening vindt plaats bij de jaarrekening.

4 Erfgoedcapaciteit Castricum

Castricum heeft bij de vaststelling van de 1^e FIRAP - Kadernota 2021 de werkorganisatie BUCH de opdracht gegeven om vanaf 2020 extra fte aan te trekken om naast de uitvoering van wettelijke taken/werkzaamheden ook de doelstelling te realiseren en de ambitie waar te maken zoals deze zijn geformuleerd in de erfgoednota.

5 Versnellen woningbouw Heiloo

Heiloo heeft in de begroting 2019 om in verband met de verhoogde woningbouw besloten de werkorganisatie BUCH de opdracht te geven om vanaf 2020 circa 1,5 fte aan extra capaciteit aan te trekken met betrekking tot verlenen vergunningen en bouwtoezicht.

6 Kennisoverdracht cultureel erfgoed Heiloo

Heiloo heeft bij de bestemming van het jaarrekeningresultaat 2019 besloten om € 35.000,- aan de werkorganisatie BUCH beschikbaar te stellen om de kennisoverdracht betreffend het cultureel erfgoed te faciliteren.

7 Projectleider Uitgeest

Uitgeest heeft de werkorganisatie BUCH opdracht gegeven om de projectleider voor Uitgeest met ingang van 2020 stop te zetten. Voor 2021 en verder is dit al verwerkt in de begroting 2021.

8 Totaal extra inkomsten i.v.m. maatwerktaken

Betreft de extra inkomsten die de werkorganisatie van de gemeenten ontvangt voor het uitvoeren van de maatwerktaken. Iedere gemeente betaald voor zijn eigen maatwerktaken.

Aansluiting Begroting 2021 en 2^e rapportage 2020

Aansluiting Begroting 2021 en 2e voortgangsrapportage 2020					
Lasten	2020	2021	2022	2023	2024
Stand na begroting 2021	69.997	71.868	73.761	75.580	77.708
1 Besteding rekeningresultaat 2019	480				
2 Overheveling kleine gereedschappen gemeenten	77	85	86	87	89
3 Uitbesteding parkeerbeheer Bergen		-332	-338	-345	-353
4 Totaal 2e rapportage BUCH	502	536	473	479	495
Totale lasten na 2e Voortgangsrapportage	71.056	72.157	73.982	75.800	77.940

Baten	2020	2021	2022	2023	2024
Stand na begroting 2021	69.997	71.868	73.761	75.580	77.708
1 Besteding rekeningresultaat 2019	480				
2 Overheveling kleine gereedschappen gemeenten	77	85	86	87	89
3 Uitbesteding parkeerbeheer Bergen		-332	-338	-345	-353
4 Totaal 2e rapportage BUCH inclusief extra maatwerktaken	502	536	473	479	495
Totale inkomsten BUCH na 2e Voortgangsrapportage	71.056	72.157	73.982	75.800	77.940
Saldo Baten en Lasten	0	0	0	0	0

1 Besteding rekeningresultaat 2019

Betreft het budget dat opnieuw is aangevraagd en beschikbaar gesteld door de gemeenten i.v.m. Omgevingswet en DMS. Dit is door het vaststellen van de jaarrekening 2019 geformaliseerd.

2 Overheveling kleine gereedschappen gemeenten

Betreft eerder bestuursbesluit d.d. 03 juni 2020 voor overheveling van budget voor kleine gereedschappen van gemeente naar werkorganisatie BUCH.

3 Uitbesteding parkeerbeheer Bergen

Het parkeerbeheer voor Bergen is door Bergen per 1 januari 2021 uitbesteed aan de coöperatie. In het bestuur van 9 september 2020 is dit onderwerp besproken.

4 Totaal 2e rapportage BUCH inclusief extra maatwerktaken
 Betreft de mutaties exclusief maatwerktaak en de mutaties
 maatwerktaken samen op baten en lasten niveau. Zie onderstaand.

Onderverdeling mutaties op lasten	2020	2021	2022	2023	2024
Subtotaal mutaties uitgaven exploitatie	147	176	112	115	127
Totaal extra uitgaven i.v.m. maatwerktaken	355	360	361	364	368
4 Totaal 2e rapportage BUCH inclusief extra maatwerktaken	502	536	473	479	495

Reguliere gemeentelijke bijdrage BUCH via verdeelsleutel

Aansluiting reguliere bijdrage vanaf Begroting 2021	2020	2021	2022	2023	2024
Stand BUCH na Begroting 2021	69.174	71.298	73.176	74.978	77.090
Besteding rekeningresultaat 2019	480	0	0	0	0
Overheveling kleine gereedschappen gemeenten	77	85	86	87	89
Uitbesteding parkeerbeheer Bergen	0	-332	-338	-345	-353
*Aanpassing reguliere bijdrage n.a.v. de 2e rapportage BUCH	-31	176	112	115	127
Totaal	69.700	71.227	73.035	74.835	76.954

*Aanpassing reguliere bijdrage n.a.v. de 2e rapportage BUCH

Onderstaande de mutatie van de reguliere bijdrage per gemeente.

Mutatie reguliere bijdrage	Verdeelsleutel 2020	Verdeelsleutel 2021	2020	2021	2022	2023	2024
Bergen	32,86%	32,38%	-10	57	36	37	41
Uitgeest	11,70%	11,70%	-4	21	13	13	15
Castricum	34,08%	34,56%	-11	61	39	40	44
Heiloo	21,36%	21,36%	-7	38	24	25	27
Totaal	100,00%	100,00%	-31	176	112	115	127

Overzicht Baten en Lasten, totaal na de 2^e Voortgangsrapportage BUCH

Wat gaat dit kosten Lasten x € 1.000		2020 Lasten Begroot	2021 Lasten Begroot	2022 Lasten Begroot	2023 Lasten Begroot	2024 Lasten Begroot
1	Personeel, inhuur en overheadkosten kosten	60.741	62.370	63.986	65.768	67.664
2	Informatie & Automatisering (exclusief salariskosten en inhuur)	5.181	5.387	5.491	5.485	5.675
3	Facilitaire kosten (exclusief salariskosten & inhuur)	1.160	1.042	1.111	1.142	1.149
4	Materieel	2.037	2.479	2.618	2.618	2.641
5	Overige kosten (inclusief corona)	1.937	878	776	787	811
Totaal lasten programma bedrijfsvoering		71.056	72.156	73.982	75.801	77.940
Wat gaat dit kosten Baten x € 1.000		2020 Baten Begroot	2021 Baten Begroot	2022 Baten Begroot	2023 Baten Begroot	2024 Baten Begroot
6	Regulier bijdrage gemeenten (excl. maatwerktaken)	69.700	71.227	73.035	74.835	76.954
7	*Maatwerktaken gemeenten	776	688	699	712	726
8	Inkomsten detachering en uitgeleend personeel	162	163	168	173	178
9	Opbrengsten facilitair	30	30	30	30	30
10	Opbrengsten materieel	44	20	20	20	20
11	Overige opbrengsten (incl. WAZO)	344	29	30	31	32
Totaal baten programma bedrijfsvoering		71.056	72.156	73.982	75.801	77.940
Totaal baten min lasten		0	0	0	0	0

Ontwikkeling van de reguliere gemeentelijke bijdrage aan de BUCH

Onderstaand, de ontwikkeling van de reguliere bijdrage gemeenten vanaf de begroting 2021. Dit betreft de bijdrage die is gebaseerd op de verdeling via de verdeelsleutel dus exclusief de bijdrage voor de maatwerktaken.

Aansluiting reguliere bijdrage vanaf Begroting 2021	2020	2021	2022	2023	2024
Stand BUCH na Begroting 2021	69.174	71.298	73.176	74.978	77.090
Besteding rekeningresultaat 2019	480	0	0	0	0
Overheveling kleine gereedschappen gemeenten	77	85	86	87	89
Uitbesteding parkeerbeheer Bergen	0	-332	-338	-345	-353
Aanpassing reguliere bijdrage n.a.v. de 2e rapportage BUCH	-31	176	112	115	127
Totaal	69.700	71.227	73.035	74.835	76.954

Nieuwe reguliere bijdrage per gemeente

Na verwerking van de 2^e Voortgangsrapportage BUCH wordt de reguliere bijdrage per gemeente als volgt;

bijdragen gemeenten (excl. maatwerktaken)	2020 Baten	2021 Baten	2022 Baten	2023 Baten	2024 Baten
Bergen	22.903	23.061	23.649	24.232	24.918
Uitgeest	8.155	8.337	8.545	8.756	9.004
Castricum	23.754	24.616	25.241	25.863	26.595
Heiloo	14.888	15.214	15.600	15.985	16.437
Totaal	69.700	71.227	73.035	74.835	76.954

Aanpassing verdeelsleutel

In verband met het uitbesteden van parkeerbeheer aan de Coöperatie Parkeerservice per 1 januari 2021 wordt de bijdrage van Bergen per 2021 verlaagd. Hierdoor wordt de verdeelsleutel aangepast. Dit gebeurt zodanig dat de bijdrage voor de overige gemeenten ongewijzigd blijft.

Oude verdeelsleutel 2021	bijdrage 2021	Uitbesteden parkeerbeheer	nieuwe bijdrage 2021	nieuwe verdeelsleutel per 2021
32,69% Bergen	23.393	-332	23.061	32,38%
11,65% Uitgeest	8.337		8.337	11,70%
34,40% Castricum	24.616		24.616	34,56%
21,26% Heiloo	15.214		15.214	21,36%
100,00% Totaal	71.559	-332	71.227	100,00%

Bijlage 1 Verbeterplan Samen naar Beter 6 juni 18

Stand van zaken

Inwoners en Ondernemers

Doordat er bij de balies nu (mede vanwege Corona) volledig op afspraak wordt gewerkt, is de bezetting geoptimaliseerd en blijven we binnen de financiële kaders van het Verbeterplan.

Door Corona en ziekte worden de archiefachterstanden minder snel weggewerkt dan gepland. Het resterende deel van de achterstanden wordt de komende periode, binnen de financiële kaders van het Verbeterplan, weggewerkt. De archiefinspectie is volledig op de hoogte.

Beheer Openbare Ruimte, Ruimtelijke Ontwikkeling en Bedrijfsvoering

Bij de domeinen BOR, RO en BV loopt de uitvoering van het Verbeterplan zowel inhoudelijk als financieel volgens planning.

Samenleven

In het vierde kwartaal wordt een tussenevaluatie aan de gemeenteraden aangeboden.

Bestuursbesluit

Het bestuur van de GR Werkorganisatie BUCH

gezien het voorstel van de directie

besluit:

- De 2^e Voortgangsrapportage 2020 van de Werkorganisatie BUCH vast te stellen
- Bijgaande begrotingswijziging vast te stellen
- In verband met de uitbesteding per 01-01-2021 van het parkeerbeheer van de gemeente Bergen, de verdeelsleutel per 01-01-2021 vast te stellen op:

Gemeente	Verdeelsleutel 2020	Verdeelsleutel 2021
Bergen	32,86%	32,38%
Uitgeest	11,70%	11,70%
Castricum	34,08%	34,56%
Heiloo	21,36%	21,36%
Totaal	100,00%	100,00%

Aldus besloten door het bestuur van de GR Werkorganisatie BUCH in zijn vergadering van 21 oktober 2020



dhr. D.J. van Huizen
directeur



dhr. T.J. Romeyn
voorzitter