



**SAMENWERKING  
A2-GEMEENTEN**

Cranendonck | Heeze-Leende | Valkenswaard

## **Bestuursrapportage**

**2017**

## **Samenwerking A2 gemeenten**

Aldus vastgesteld door het bestuur van de GR "Samenwerking A2 gemeenten"  
op 3 juli 2017

Voorzitter,

drs. A.B.A.M. Ederveen

Versie 1.7 d.d. 10-07-2017

## Inhoudsopgave

1.	INLEIDING .....	3
2.	REALISATIE PROGRAMMAPLAN .....	3
2.1	Programma 1 Dienstverlening bedrijfsvoeringstaken deelnemende gemeenten .....	3
2.2	Programma 2 Dienstverlening Werk en inkomen .....	5
3.	PARAGRAAF BEDRIJFSVOERING .....	7
4.	TOTAAL A2 SAMENWERKING .....	8
4.1	Algemene dekkingsmiddelen .....	8
4.1.1	Bijdragen gemeenten .....	8

# 1. INLEIDING

Voor u ligt de eerste bestuursrapportage van de nieuwe Samenwerking A2 gemeenten (GRSA2). De bestuursrapportage geeft de actuele stand van zaken weer tot en met april met een doorkijk naar het einde van dit jaar. De A2 samenwerking heeft een eigen P&C cyclus, maar beschikt niet over de ondersteunende capaciteit zoals de afzonderlijke gemeenten. Er is voor gekozen om een beknopte en kernachtige presentatie van de bestuursrapportage.

Het proces totstandkoming bestuursrapportage 2017 start met de begroting 2017. De begroting 2017 zoals vastgesteld door het bestuur van de GSRA2 op 10 april 2017 is een basisbegroting, uitgaande van een actualisatie van het implementatieplan eind 2016 inclusief de aandachtspunten zoals vastgesteld door de gemeenteraden van Cranendonck, Heeze-Leende en Valkenswaard bij de besluitvorming over de wijziging van de GR-tekst in oktober 2015.

De rapportage is opgebouwd langs de 2 programma's: dienstverlening bedrijfsvoeringstaken en dienstverlening Werk & Inkomen. We baseren ons op de realisatiecijfers per mei vertaald naar het eind van het jaar aan de hand van ontwikkelingen die we nu weten en inschatten. We rapporteren in deze bestuursrapportage over afwijkingen groter dan € 50.000,-

## 2. REALISATIE PROGRAMMAPLAN

### 2.1 Programma 1 Dienstverlening bedrijfsvoeringstaken deelnemende gemeenten

#### Uitgangspunten begroting 2017

- Dienstverlening op hetzelfde niveau houden als voor de samenwerking
- Kosten verlagen; 1,1 miljoen taakstelling realiseren in 6 jaar tijd
- Kwetsbaarheid verminderen
- Kwaliteit behouden of daar waar mogelijk verhogen bij gelijkblijvende kosten
- Projectkosten beschikbaar, frictiekosten kunnen later (conform raadsbesluit oktober 2015).

#### Wat is gerealiseerd?

De kwaliteit van dienstverlening is met de overgang naar de A2 geborgd en heeft nauwelijks een dip. De opstartproblemen die zich hebben voorgedaan zijn direct en adequaat aangepakt. Voor 2 taakgebieden is inmiddels een verbeterplan gemaakt, te weten P&O en de postprocessen. De eerste concrete resultaten van mindere kwetsbaarheid en efficiency zijn zichtbaar, bijvoorbeeld bij de onderlinge vervanging door de bodes op de verschillende gemeentehuizen. Met het werken in klantenteams is de wens voor nabijheid vormgegeven. Het vraagt wel om een nieuwe manier van werken, met meer zelfsturing en in de relatie adviseurs-opdrachtgevers. Dat is even wennen, maar krijgt steeds meer vorm.

In de Dienstverleningsovereenkomst (DVO) en de Producten Diensten Catalogus (PDC) is de standaard dienstverlening vastgelegd. Daarnaast zijn er de jaarwerkplannen, waar alle

activiteiten en projecten die we aanvullend leveren op dienstverlening uit de PDC, die specifiek zijn vertaald voor het betreffende jaar, zijn vastgelegd.

Totaal zijn er 34 projecten benoemd, waarvan er 4 afgerond zijn, 13 in uitvoering zijn, 7 in de initiatiefase bevinden en 10 die nog portfolio zijn.

De grootste projecten voor dit jaar zijn:

- digitale dienstverlening (geplande oplevering juli 2018)
- applicatie harmonisaties Belastingen (in productie maar nog met performance problemen)
- applicatie harmonisaties interne communicatie (Knooppunt) is afgerond
- applicatie harmonisatie Sociaal Domein ligt iets achter op schema
- applicatie harmonisaties GEO applicatie
- A2 telefonie naar 1 centrale omgeving
- draadloos internet optimaliseren (Wifi) ligt achter op schema ivm bekabeling.
- implementatie Baseline Informatiebeveiliging Gemeente (BIG)
- contractbeheer

### Wat zien we?

We zijn op 1 januari gestart met totaal 32 fte aan vacatures. Per 1 juni staan er nog 18 vacatures open. De openstaande vacatures zijn vooral de moeilijk vervulbare vacatures op financieel advies en systeembeheer.

Bij de opstart van de A2 samenwerking hebben we extra kosten van inhuur, noodzakelijk vanwege de hoeveelheid vacatures in kritische processen. Het betreft hier ook deels inhuur die al bij de afzonderlijke gemeenten aanwezig waren en omwille van de voortgang van de dienstverlening worden deze vacatures ook gefaseerd ingevuld.

Uitgangspunt van het plaatsingsproces was dat iedereen met een functie binnen dienstverlening bedrijfsvoering vanuit de gemeente overging naar de A2 samenwerking. De gevolgen en uitwerking van het plaatsingsproces (definitieve plaatsing per 1 maart 2017) zijn zichtbaar en in onderstaand overzicht vermeld.

	#	fte
garantie (lagere functieschaal)	24	18,8
promotiekansen (hogere functieschaal)	32	25,5
boven de formatie	2	1,4

Het gemiddeld ziekteverzuim ligt met 4,27% (gemiddelde frequentie van 0,39) onder de richtlijn, met uitzondering van het team OBO waar we te maken hebben met enkele langdurige ziektegevallen.

<u>Ziekteverzuim</u>	%	freq
Administratie en Belastingen	2,95	0,37
Ondersteuning Bestuur en Organisatie	7,76	0,47
Techniek en Gegevens	2,10	0,40
Advies & Beleid 1	2,03	0,16
Advies & Beleid 2	3,84	0,40

### Wat betekent het financieel?

De loonkosten zijn als gevolg van een onjuiste en te lage vermenigvuldigingsfactor werkgeverslasten € 220.000,- (structureel) hoger dan in de begroting 2017 opgenomen. Op dit moment is nog in onderzoek waardoor deze onjuiste factor in de begroting is

terechtgekomen. Er zal afhankelijk van de uitkomsten van dit onderzoek nadrukkelijk gekeken worden of er via de aansprakelijkheid verhaalsmogelijkheden zijn.

In het sociaal plan zijn afspraken gemaakt over een compensatieregeling reiskosten bij wijziging standplaats met de overgang naar de A2 organisatie, voor de duur van 2 jaar. Voorgesteld wordt om voor deze kosten te dekken middels een vraag aan de raden tot het beschikbaar stellen van frictiebudget.

De mate waarin we binnen de A2 samenwerking processen kunnen harmoniseren is mede en vooral ook bepalend voor het realiseren van de taakstelling van € 1,1 mln. Harmonisatie is afhankelijk van de mate van de "couleur locale" en maatwerk die door de afzonderlijke gemeenten gevraagd worden.

### Welke maatregelen worden getroffen?

De maatregelen en acties die ertoe moeten leiden dat de hogere kosten zoveel mogelijk beperkt worden en dat de taakstelling gerealiseerd kan worden zijn:

- Een versnelde afbouw van de inhuur door wervingsprocedure op de diverse vacatures te intensiveren.
- Creatieve oplossingen bij invullen vacatures: werkervaringsplaatsen, trainees etc. om kosten te beperken.
- Sturen op het laag houden van ziekteverzuim door strakkere en intensievere begeleiding, t.b.v. beperken inhuur.
- Sturen op kwaliteit personeel inclusief bijhorende maatregelen indien sprake van niet ontwikkelbaar/niet passend (t.b.v. terugdringen frictie- en opstartkosten, efficiency en kwaliteit verhogen, beperken inhuur).
- Maximaal sturen op herplaatsing bij frictie (intern of extern) personeel om de frictiekosten te beperken.
- Verbeterplannen voor P&O en postprocessen
- Samen met de gemeenten scherp sturen op het verdergaand proces van harmonisatie als basis voor kostenbesparingen.
- Opstellen organisatie ontwikkelplan waarin we de route naar 2022 nader uitwerken: welke bezuinigingen verwachten we concreet wanneer en wat is daarvoor nodig.

## 2.2 Programma 2 Dienstverlening Werk en inkomen

### Uitgangspunten begroting 2017

- Adequate dienstverlening aan de gemeenten, waarbij aandacht voor de plek van W&I in 3D
- Meer deelnemers aan de collectieve ziekteverzekering
- Taakstelling € 120.000

### Wat is gerealiseerd?

De dienstverlening is op niveau gebleven en de collectieve ziektekostenverzekering is met een beperkte projectbezetting succesvol uitgevoerd. Het klantbereik van deze verzekering is fors gegroeid (ca 26%) en er hebben zich geen excessen voorgedaan.

De taakstelling voor W&I is nu voor 75% bereikt.

## Wat zien we?

- **Toename van het aantal uitkeringsgerechtigden.**  
Bij de laatst aangepaste begroting (2013) is uitgegaan van 823 uitkeringsgerechtigden. Inmiddels is dit aantal toegenomen tot 998 en naar verwachting zal dit aantal in de komende jaren verder toenemen. Uitgaande van het huidige aantal uitkeringsgerechtigden en een caseload van 90 klanten per FTE, vraagt de toename van het aantal klanten tot nu toe een extra inzet van 1,9 FTE  $((998-823)/90)$ . Daarmee is het karakter van die stijging structureel. Doordat de klantmanagers momenteel boven de caseload werken is de actuele extra inzet 1.29 ipv 1.9 fte.
- **Sterk toegenomen taakstelling voor de opvang van statushouders in de afgelopen jaren.**  
Op dit moment neemt de opvang van statushouders af. Gezien de onstabiele situatie in met name Syrië en haar buurlanden kan de situatie op korte termijn weer veranderen. Er is als gevolg van deze inspanning extra inzet op inburgering, waarvan de vraag is in welke mate deze tijdelijk is gezien de ontwikkelingen
- **Het aantal mensen wat beroep doet op schuldhulpverlening lager is dan verwacht.**  
De inzet bij schuldhulpverlening is daardoor lager dan begroot. Dit biedt ruimte om een deel van de noodzakelijke toegenomen inzet voor klantmanagement op te vangen.
- **Toenemende 'couleur locale' in de dienstverlening.**  
Deze 'couleur locale' vraagt om maatwerk en daardoor extra werkdruk. Dat heeft gevolgen voor de mate van efficiency in de bedrijfsvoering van W&I. Bijvoorbeeld de inrichting sociaal domein per gemeente en de keuze arbeidsmarktregio's. De effecten van de pilot in Cranendonck zullen in 2017 verder worden uitgewerkt. Dit alles geeft spanning op de formatie van W&I en hier ontstaan directe risico's bij uitval. In de aantrekkende conjunctuur en de 'nieuwe' doelgroep mensen met een beperking is de afstand tot de arbeidsmarkt gemiddeld groter dan in het verleden. Daarmee is het bestand ook bewerklijker.
- **Veel en langdurig ziekteverzuim bij zowel team klantmanagement als uitkeringsadministratie (sinds december 2016).**  
Dit leidt tot onderling waarnemen van werkzaamheden en daardoor hogere werkdruk en werken boven de caseload.

Ziekteverzuim	%	freq
	12,58	0,79

- **Verloop op de uitkeringsadministratie**  
Op de uitkeringsadministratie zijn kort op elkaar volgend 3 vacatures ontstaan. Om de dienstverlening op niveau te houden is tijdelijk inhuur noodzakelijk en wordt ondertussen geworven.
- **Kosten voor inhuur van tijdelijk personeel stijgen fors.**  
Door een sterk toenemende vraag en te krap aanbod in de markt, zijn de uurtarieven met 25 tot 50% toegenomen.

## Wat betekent het financieel?

De loonkosten bij de afdeling W&I nemen toe met € 175.000,,-. Dit wordt evenals bij de bedrijfsvoering veroorzaakt door een onjuiste en te lage vermenigvuldigingsfactor

werkgeverslasten. Nadeel € 50.000,- (structureel). De tweede factor is de inhuur van medewerkers, nodig voor de extra caseload en tijdelijke inzet op vacatures en vervanging ziekteverzuim. Dit levert een verwacht nadeel op van € 125.000,-.

### Welke maatregelen worden getroffen?

Er wordt onderzoek gedaan naar de ontwikkeling van het aantal uitkeringsgerechtigden (benchmark) en beziens wordt in welke mate de ontwikkelingen structureel zijn. Dit om te kunnen bepalen in welke mate hier met de komende begroting structureel rekening mee gehouden dient te worden.

Een andere belangrijke maatregel is het terugbrengen van de noodzaak tot inhuur middels:

- Opstellen plan van aanpak voor terugdringen (oorzaken) ziekteverzuim
- Strakkere en intensievere begeleiding van medewerkers bij ziekteverzuim.

Ook wordt gewerkt aan een plan doorontwikkeling W&I inclusief realisatie van de resterende taakstelling (relatie met de ontwikkeling 3D's).

## 3. PARAGRAAF BEDRIJFSVOERING

Het jaar 2017 zullen wij voornamelijk gebruiken om onze bedrijfsvoering op basis van de Dienstverleningsovereenkomst met bijbehorende Producten en Diensten Catalogus gezamenlijk verder te gaan inrichten. Daarbij zullen wij waar mogelijk en zinvol voorstellen doen voor harmonisatie van de uitvoeringsprocessen. In 2018 moet dit verder zijn beslag krijgen.

Ook wordt in 2017 voor de nieuwe GRSA2 organisatie in afstemming met de gemeenten een organisatie ontwikkeltraject voorbereid om de GRSA2 zodanig te gaan inrichten dat aan de doelstellingen op termijn voldaan kan worden. Dit wordt komende jaren steeds verder doorontwikkeld.

### Personeel en Organisatie

#### *CAO gevolgen*

Per 1 januari 2017 is het Individueel Keuze Budget (geharmoniseerd) ingevoerd ter vervanging van het Cafetariamodel 2016.

#### *Normalisering rechtspositie ambtenaren*

Met de vermoedelijke inwerkingtreding van de Wnra in januari 2020 hebben overheidswerkgevers nog ongeveer drie jaar om deze zaken te regelen en om over een CAO te onderhandelen.

#### *Generatiepact*

In 2017 is het generatiepact ingevoerd. Per 1 juli 2017 gaat dit daadwerkelijk geïmplementeerd worden en kunnen de eerste mensen hiervan gebruikmaken. Zoals het zich er nu laat uitzien zal 1 GR-medewerker hiervan gebruik gaan maken per 1 juli 2017.

#### *Kwalitatieve personele frictie en sociaal plan kosten*

Zoals beschreven in het programma dienstverlening bedrijfsvoeringstaken is de kwalitatieve personele frictie inzichtelijk. Als gevolg hiervan lopen we risico op productieverlies, werkdruk verhoging en in de garantie op de kwaliteit van dienstverlening. Er is een wens voor middelen via een budget personele frictiekosten om hier snel op te kunnen acteren.

Daarnaast zijn er uit hoofde van het sociaal plan kosten van een tijdelijke reiskostencompensatie (2 jaar) voor medewerkers met een grotere woon-werkafstand in verband met standplaatswijziging.

## 4. TOTAAL A2 SAMENWERKING

### Begroting 2017 versus geactualiseerde verwachting voor 2017

Met de verwerking van de financiële gevolgen van de gerapporteerde ontwikkelingen en rekening houdend met de reeds gerealiseerde kosten en gemaakte inschattingen richting einde van het jaar ziet naar verwachting de afwijking van het financiële resultaat op de begroting van de GRSA2 totaal er als volgt uit:

verrekenen in bijdrage	bedrag	S of I
foutieve loonkostenfactor	€ 270.000	S
extra kosten inhuur W&I	€ 125.000	I
	<b>€ 395.000</b>	

### 4.1 Algemene dekkingsmiddelen

#### 4.1.1 Bijdragen gemeenten

De dekkingsmiddelen voor de Samenwerking A2 gemeenten bestaan uit de bijdragen van de drie gemeenten die in de samenwerking participeren: Cranendonck, Heeze-Leende en Valkenswaard. De bijdragen dekken volledig de lasten. In onderstaand overzicht staan de kosten die niet in de begroting van 2017 zijn opgenomen en waarvoor de bijdrage aan de gemeenten wordt gevraagd.

De nieuwe kostenramingen leiden tot een bijstelling van de gemeentelijke bijdragen. Op basis van de verdeelsleutels zoals die in de begroting 2017 zijn vastgelegd betekent dit per gemeente:

Bijdrage per gemeente bedragen x € 1.000	Begroting 2017	verwacht 31-dec-17	verschil
Cranendonck	€ 4.394	€ 4.515	€ 122
Heeze-Leende	3.649	€ 3.734	€ 85
Valkenswaard	7.319	€ 7.508	€ 188
totaal	€ 15.362	€ 15.757	€ 395