

de *BUCH*

2^e Voortgangrapportage 2021

Uirgeest

Castricum

Helloo

Bergen (NH)



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Inleiding.....	3
1. De mensen die voor ons werken	4
2. De ICT waar we mee werken	8
3. De facilitaire ondersteuning	10
4. Organisatieontwikkeling.....	11
5. Voortgang op de financiën.....	25
Bestuursbesluit.....	34
BIJLAGE 1: VERLOOP BEGROTING	35
BIJLAGE 2: TAAKSTELLING	36

Inleiding

In deze tweede voortgangsrapportage 2021 van de Werkorganisatie BUCH rapporteert de directie aan het bestuur over de voortgang van onze bedrijfsvoering. Deze rapportage beslaat de periode januari tot en met augustus 2021.

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.

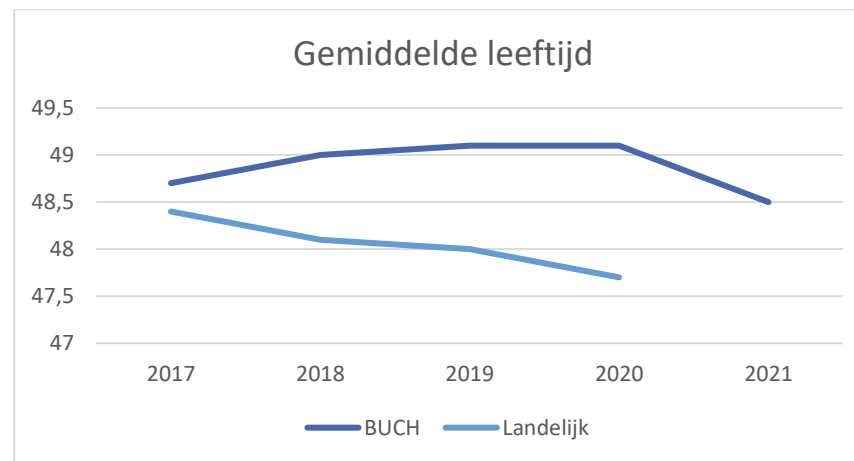
Met vriendelijke groet,

De directie van de werkorganisatie BUCH

1. De mensen die voor ons werken

Samenstelling van het personeelsbestand per 01-07-2021

Leeftijdsklasse				
Leeftijdsklasse (op peildatum)	# Totaal	# Mannen	# Vrouwen	
0 t/m 25 jaar	15	8	7	
26 t/m 35 jaar	96	47	49	
36 t/m 45 jaar	199	81	118	
46 t/m 55 jaar	259	118	141	
56 t/m 59 jaar	114	55	59	
60 t/m 99 jaar	140	87	53	
Totaal	823	396	427	
Werktijd				
Fulltime/Parttime	# Totaal	# Mannen	# Vrouwen	
Fulltime	417	307	110	
Parttime	406	89	317	
Totaal	823	396	427	



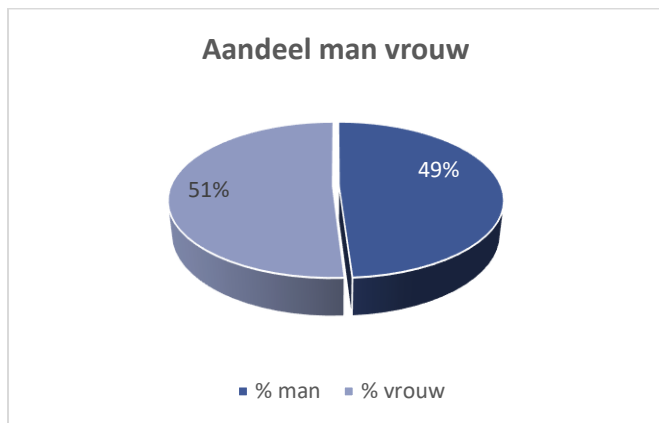
Landelijk was al vanaf 2017 een lichte daling te zien van de gemiddelde leeftijd van het gemeentepersoneel. Deze daling is ook zichtbaar binnen BUCH, maar de gemiddelde leeftijd is nog altijd hoger dan de gemiddelde leeftijd gemeten over alle gemeenten (47,7 jaar).

Bezetting

De bezetting per 1.000 inwoners is als volgt:

Aantal fte's bezetting per 1.000 inwoners	2020	2021	
100.000> (excl. G4)	8,0	n.b	
BUCH	7,0	7,1	
Alle gemeenten	8,7	n.b	

Bron: (concept) Personeelsmonitor 2020



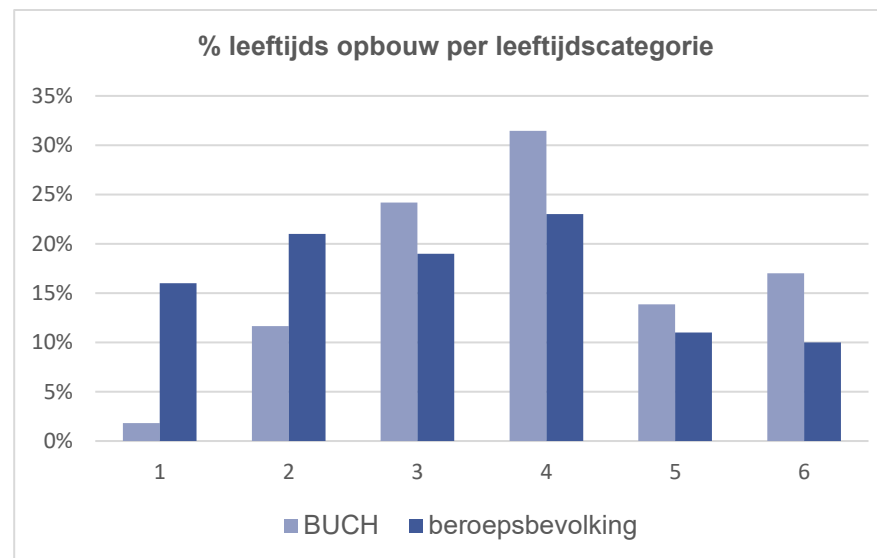
Aantal leidinggevenden

Het aantal leidinggevenden in de BUCH per 1 april 2021 per 100 medewerkers is 5,0.

mannen	vrouwen	totaal	/100 medewerkers
25	13	38	5,0
Vacatures		3	

Duurzaamheid/vitaliteit

Het personeelsbestand zou idealiter uit vier generaties moeten bestaan. Dat betekent een mix van medewerkers die uit het pre-digitale tijdperk stammen tot en met medewerkers die 'online' opgegroeid zijn. Elke generatie brengt eigen, unieke kwaliteiten mee. Sturen op de samenstelling van het personeelsbestand is belangrijk. Om die reden is het Generatiepact ontwikkeld. Na twee jaar zijn de resultaten geëvalueerd. Hoewel het voor de oudere medewerker een uitstekend instrument is om gezond langer door te werken, is de conclusie getrokken dat het Generatiepact qua verjonging van de organisatie niet aan de vooraf bepaalde doelen beantwoordt. Besloten is per 2022 met het Generatiepact te stoppen (echter eenmaal deelnemer, blijft men deelnemer maar geen nieuwe instroom meer).



Vitaliteit en het streven naar een meer evenwichtige leeftijdsopbouw blijven belangrijke onderwerpen. Naar verwachting worden er in de cao afspraken gemaakt over een (verplicht?) vitaliteitsbeleid dat aan voorgeschreven minimale criteria moet voldoen. Ook het pensioenakkoord zal de komende tijd moeten worden geïmplementeerd.

Een generatiepact mag dan blijkens de evaluatie niet het meest geschikte instrument zijn om medewerkers vitaal naar de AOW-gerechtigde leeftijd te brengen én tevens de organisatie te laten verjongen, deze uitdagingen blijven onverkort van kracht.

Een andere ontwikkeling biedt misschien mogelijkheden: In de zomer van 2019 heeft het kabinet samen met werknemers- en werkgeversorganisaties het pensioenakkoord gesloten. Uitvloeisel van het pensioenakkoord is de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen. Deze wet wijzigt een aantal wetten en bevat de uitwerking van een aantal maatregelen waarover in het pensioenakkoord afspraken zijn gemaakt om meer maatwerk en

keuzevrijheid mogelijk te maken. Het kabinet en de werkgevers- en werknemersorganisaties hebben in het pensioenakkoord geconstateerd dat de versnelling van de stijging van de AOW-leeftijd - sinds 2015 - veel mensen overvallen heeft. Het gaat dan vooral om de groep mensen die bijna de AOW-leeftijd hebben bereikt. Een werkgever kan gebruik maken van de RVU-drempelvrijstelling voor werknemers aan het einde van hun loopbaan. De werknemer kan om verschillende redenen de wens hebben om eerder uit het arbeidsproces te stappen. Het streven van een werkgever is werknemers vitaal inzetbaar te houden tot aan de pensioenrechtige leeftijd.

Er is nog niet bekend of iets van het pensioenakkoord in de cao opgenomen gaat worden. Eigen beleid zal sowieso maatwerk moeten kunnen bieden.

Verzuim

	Frequentie verzuim	% verzuim	% nul verzuim
2019	0,83	5,35%	48,90%
2020	0,66	4,52%	56,90%
2021*	0,60	4,75%	59,12%

* Voortschrijdend gemiddelde juli 2020 t/m juni 2021.

Maandelijks worden aan het bestuur van de BUCH, de directeur van de BUCH en de ondernemingsraad de ziekteverzuimcijfers verstrekt.

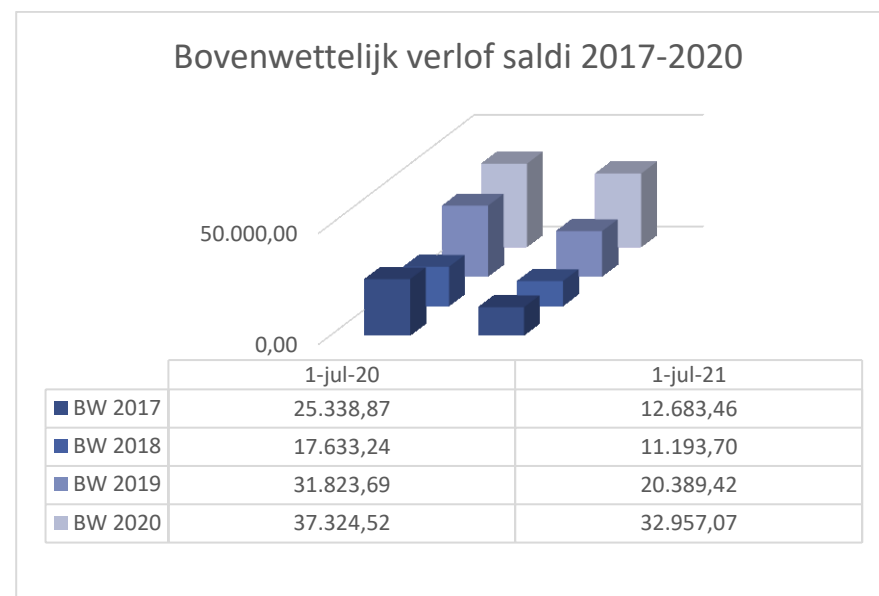
Het ziekteverzuimpercentage 2020 bij gemeenten bedraagt 5,5 procent (2019 5,8 procent). Bron: *Personeelsmonitor 2020*

We streven naar een blijvend laag gemiddeld ziekteverzuim percentage van *maximaal 5%*. Waarbij er grip en zicht is op verzuim. Leidinggevenden bespreken eventuele mismatches tussen

functie en medewerker tijdig, zodat uitval voorkomen wordt. Wanneer een medewerker ziek is, volgen wij de procedures van de Wet Poortwachter.

Verlof

Een medewerker heeft verlof onder andere om te herstellen en om een gezonde privé-werk balans te bewerkstelligen. Medewerkers hebben de ruimte en de verantwoording om het toegekende verlof ook daadwerkelijk op te nemen. Leidinggevenden bespreken dit bij een oplopende hoeveelheid verlofuren met hun medewerker. Verlofstuwmeren zijn dan ook ongewenst. Het saldo bovenwettelijk verlof uit de jaren **2017, 2018 en 2019** kan bestempeld worden als een surplus aan verlof hoewel een zekere overloop niet te voorkomen is. Het saldo is t.o.v. juli 2020 vorig jaar met bijna 35.000 uur afgenomen.



Wettelijk verlof vervalt na één jaar, bovenwettelijk verlof heeft een houdbaarheid van vijf jaar. Het management stuurt erop dat bovenwettelijk verlof maximaal twee jaar na opbouw is opgenomen.

Werkgevers willen in de cao-onderhandelingen 2021 afspraken maken over de harmonisatie van bovenwettelijk verlof en bijbehorend overgangsrecht. Bovenwettelijk verlof is een verzamelnaam al het verlof boven het wettelijke verlof.

Op dit moment van schrijven liggen de cao-onderhandelingen voor een nieuwe cao 2021 stil. Werkgevers hebben de vakbonden opgeroepen zo snel als mogelijk na de zomer de onderhandelingen te hervatten en af te ronden.

Ontslagzaak

De rechtbank heeft op 11 augustus 2021 uitspraak gedaan in vijf van de zes ontslagzaken. De uitspraak kan ertoe leiden dat wij de medewerkers weer in dienst moeten nemen. De BUCH werkorganisatie is het niet eens met de uitspraak en gaat in hoger beroep en vraagt tevens een voorlopige voorziening aan. Met het hoger beroep en de voorlopige voorziening, alsook de mediation, zijn advocaatkosten gemoeid welke niet zijn begroot. Hiervoor vragen wij extra geld aan in deze voortgangsrapportage. De uitspraak van het hoger beroep en de voorlopige voorziening, de proceskosten voor 2022 en eventuele salariskosten en wettelijke rente zijn bij het schrijven van de tekst van deze voortgangsrapportage nog niet bekend. Dit is de reden waarom wij dit meenemen in deze paragraaf. Mocht de uitspraak pas in 2022 zijn zullen wij hier in de eerste voortgangsrapportage van 2022 hierop terugkomen.

Voor wat betreft de zesde zaak is het vooralsnog niet duidelijk wanneer de zaak door de rechtbank verder wordt behandeld.

2. De ICT waar we mee werken

Projecten

De grote projecten van 2021 met een ICT component lopen nagenoeg allemaal voortvarend. De implementaties vinden plaats in het najaar wat een grote druk geeft op de organisatie als geheel en ook de betreffende ondersteunende onderdelen bij I&A. Er zijn in het najaar veel trainingen en mensen moeten op een andere manier gaan werken. Dit geldt met name voor het Zaakgericht werken en het nieuwe HRM systeem.

Het aanbesteden of door ontwikkelen naar 1 regiesysteem voor Samenleven wordt dit jaar opgestart maar krijgt een andere invulling als gevolg van de SORA ontwikkelingen waarbij participatietaken worden uitbesteedt aan de SORA. Het inrichten van de informatievoorziening voor de Omgevingswet is voor de korte termijn opgelost met een nieuwe versie van de software, voor volgend jaar staat een aanbesteding op de planning.

De grote projecten van dit jaar:

- vervanging van de het HRM systeem,
- de invoering van het zaakgericht werken en het zaakstelsel,
- aanbesteden of door ontwikkelen naar 1 integraal regiesysteem voor het Samenleven (hierbij rekening houdend met de ontwikkeling leidend tot de SORA),
- het regionaal gaan uitvoeren van de participatiewet (SORA),
- het inrichten van het de informatievoorziening vooruitlopend op de komst van de Omgevingswet.
- het faciliteren van een thuiswerkplek volgens nieuw beleid
- de aanbesteding van een hardware leverancier
- de aanbesteding van een software broker
- het ontwikkelen van een werkplek 3.0.

Doorontwikkeling I&A

Om beter te kunnen voldoen aan de vraag vanuit de domeinen wat betreft wettelijke en gewenste ontwikkelingen op het gebied van informatievoorziening, zijn we een programma gestart om I&A door

te ontwikkelen.

Er is een plan van aanpak opgesteld waarin we op strategisch, tactisch en operationeel gebied projecten oppakken om de doorontwikkeling vorm te geven. Op strategisch niveau wordt eind dit jaar een Informatievisie -en beleid opgesteld, Architectuurprincipes opgesteld en een Sourcingsstrategie uitgewerkt. Op tactisch niveau wordt met name het projectportfolio en de sturing en processen daaromheen uitgewerkt. Een IT regie groep is opgericht om het MT BUCH te adviseren over de uit te voeren projecten, met daarbij in beeld gebracht de haalbaarheid wat betreft inzet, kosten en impact op de organisatie. Op operationeel niveau wordt de “Basis op orde” gebracht waar de achterstanden op beheer worden weggewerkt en beheerprocessen worden geborgd.

In het rapport van Berenschot is onder andere geadviseerd om een IT Benchmark onderzoek te doen om de IT kosten en de digitale volwassenheid te vergelijken met andere gemeenten. Dit onderzoek is uitgevoerd en wordt in het najaar aan het bestuur van de BUCH gepresenteerd. De uitkomst van de benchmark is dat de IT kosten in de BUCH onder het landelijk gemiddelde ligt.

Datagedreven werken

In het najaar zijn we gestart met een data groep, waarvan de middelen beschikbaar gesteld zijn vanuit het programma Nieuwe Tijden (door de gemeente Bergen, Uitgeest en Heiloo) om datagedreven werken mogelijk te maken. Met data-analyses zijn we in staat om behoeften en maatschappelijke vraagstukken in kaart te brengen voor de bestuurders, inwoners en de werkorganisatie zelf. Dit jaar maken we een inventarisatie wat er nodig is, wat er al is en hoe we dit gaan opbouwen en beschikbaar stellen.

Informatieveiligheid en Privacy

De beveiliging van de informatiesystemen zijn getoetst met pentesten. De aanbevelingen voortkomend uit deze pentesten zijn overgenomen en hebben tot aanpassingen in de informatiesystemen geleid. De pentesten vormen nu een vast onderdeel van de jaarlijkse kwaliteitsborging op de ICT infrastructuur.

In het najaar wordt het tactisch en operationeel informatieveiligheidsbeleid vastgesteld en wordt een aanvang gemaakt met continuïteitsbeleid. In lijn met het security-jaarplan is een start gemaakt met het implementatietraject van het risicomanagement component in het Information Security Management System. Dit wordt uitgevoerd samen met een tijdelijke Information Security Officer.

De inbedding van privacywetgeving heeft o.a. vorm gekregen door het opstarten van het awareness programma wat organisatie breed wordt uitgezet. Tevens wordt het privacy beleid geactualiseerd. De Functionaris Gegevensbescherming is een vaste medewerker geworden en zij draagt bij aan een betere borging van de uitvoering van de AVG wetgeving.

Financiën

In deze voortgangsrapportage zijn een aantal ICT mutaties verwerkt. Op dit moment zijn er twee belangrijke ontwikkelingen die we momenteel uitwerken en daarom nog niet meegenomen zijn in deze voortgangsrapportage. Dit kan mogelijk leiden tot incidentele en structurele financiële consequenties voor 2021 en verder.

- De BBV commissie heeft een uitspraak gedaan hoe we moeten omgaan omtrent gewijzigde regelgeving met betrekking tot investeringen in software. Alle software en bijkomende kosten (zoals projectleiders, koppelingen, trainingen) moeten als exploitatiekosten verantwoord worden en mogen niet meer als investering worden

verantwoord. Dat geldt voor nieuwe investeringen, maar ook voor alle uitgaven die al zijn gedaan in de afgelopen jaren op nog lopende investeringen. Dit leidt tot een eenmalig hogere last maar lagere kapitaallasten voor de toekomst (over de gehele periode budgetneutraal). Dit in combinatie met het feit dat naar verwachting een aantal geplande softwareontwikkelingen in 2021 niet kunnen worden uitgevoerd, uitgesteld worden of goedkoper uitvallen, maakt dat we op dit moment het financiële effect nog niet volledig in beeld hebben;

- In het najaar wordt het plan over de doorontwikkeling I&A opgeleverd (zie paragraaf doorontwikkeling I&A), waarbij ook in beeld wordt gebracht welke consequenties dit heeft voor de begroting.

Eind 2021 is het financiële effect inzichtelijk en verwerken we dit in de jaarrekening 2021 en latere P&C-documenten.

3. De facilitaire ondersteuning

Stand van zaken centrale huisvesting BUCH werkorganisatie

Sinds eind 2019 werkt de projectgroep centrale huisvesting aan een voorstel voor centrale huisvesting ten behoeve van de werkorganisatie BUCH. De uitwerking van het onderzoek naar centrale huisvesting bevindt zich in het laatste stadium, het schrijven van een adviesrapport aan college en raden. Het bestuur heeft gevraagd om te stoppen met verdere detaillering, verfijning en opstellen van een eindadvies. Dit om te voorkomen dat dit proces invloed gaat hebben op de besluitvorming van de evaluatie Berenschot. Dat betekent dat werkzaamheden en advisering van de projectgroep momenteel stil liggen.

Tot op heden zijn de volgende zaken in beeld gebracht.:

- taxatie, boekwaarden van de huidige gemeentehuizen
- concept financiële en fiscale uitgangspunten bepaald
- kantoorconcept voorbereid
- participatiesessies met alle teams in de BUCH
- 3 scenario's uitgewerkt in kantoorconcept
- parkeren en mobiliteit onderzocht
- bouwkundig onderzoek en duurzaamheid onderzoek heeft plaatsgevonden
- financiële matrix opgesteld met alle kosten voor elk scenario
- de HUB's zijn besproken met elk college in de BUCH. Uitgeest heeft een keuze gemaakt. Heiloo opteert voor het villadeel van het huidige gemeentehuis. Castricum en Bergen maken een keuze nadat er een keuze is gemaakt voor de centrale huisvesting.
- communicatie heeft continu plaatsgevonden met de OR, de projectgroep, de stuurgroep, het BUCH bestuur en medewerkers over elke fase van het huidige proces
- principe tijdschema's zijn opgesteld, gebaseerd op de beoogde besluitvorming over de BUCH evaluatie.

In de eerste voortgangsrapportage 2021 is opgenomen dat na afronding van de evaluatie de werkzaamheden weer worden opgepakt conform de opdracht van het BUCH bestuur, dan wel geanticipeerd op een bijgestelde opdracht voortvloeiend uit de evaluatie Berenschot of gewijzigde inzichten na de corona pandemie en thuiswerkbeleid. Er wordt dan een vernieuwde planning opgesteld.

In de besluitvorming van het BUCH bestuur van 14 april 2021 is opgenomen dat de planvorming/advisering tot uiterlijk 1 oktober 2021 on hold staat.

In de Bestuursopdracht / Programmaplan is de huisvesting echter niet opgenomen.

Dit impliceert dat de prioriteiten liggen bij de Bestuursopdracht / Programmaplan.

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
		Top Dienstverlener				
<p>Naar aanleiding van onder andere de Burger- en Ondernemerspeiling in 2019 en maatschappelijke ontwikkelingen is het organisatiedoel Top Dienstverlener geactualiseerd en herijkt tot de notitie Nieuw Tij. In Nieuw Tij komen 4 thema's integraal aan bod: Dienstverlening, Participatie, Communicatie en Informatie.</p> <p>Doelstelling van het organisatiedoel is dat in 2021 alle vier de gemeenten in de peilingen zo hoog scoren als de hoogst scorende gemeente in 2016. Met als uitgangspunten High Touch en High Tech, persoonlijk waar wenselijk, digitaal waar het kan.</p> <p>Per thema zijn 3 ontwikkelkijven geformuleerd met daaraan gekoppeld een actieplan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het gaat bij het thema Dienstverlening om het in beeld brengen van de klantverwachtingen, toegang tot alle producten en informatie voor iedereen en de juiste houding in relatie met onze klanten (intern en extern). • Bij participatie gaat het om het signaleren (wat leeft er), mobiliseren (netwerken, participatievormen uitwerken) en ondersteunen (werkwijze, participatie toolkit). • Bij Communicatie gaat het om het begrijpen, visualiseren (meer beeldmateriaal, video's) en betrekken (laat zien wat er speelt, promotie, interactie). • Tot slot het thema Informatie: We zetten in op het beschikbaar stellen van data; het analyseren van data en het hiermee ondersteunen van maatschappelijke vraagstukken. We willen het databewustzijn vergroten zowel in organisatie als bij klanten. Dus het besef, dat onze data openbaar is en het vergroten van het bewustzijn bij inwoners en ondernemers dat zij zelf eigenaar zijn van hun eigen gegevens. 	2021	De doorontwikkeling van het zaakstelsel	✓	✓	✓	De implementatie van het zaakstelsel loopt nog binnen de planning, maar er zit geen rek meer in.
	2021	Het verder digitaliseren van onze dienstverlening door het aantal digitale producten uit te breiden	✓	✓	✓	<p>Met de nieuwe e-formulieren module kunnen meer producten digitaal worden aangevraagd. Daarvoor wordt dan automatisch een zaak aangemaakt in het zaakstelsel, wat overtypen scheelt en afhandeling borgt.</p> <p>Ook bij de Burgerzaken applicatie worden e-formulieren gebruikt en gaan we dit jaar (2021) een aantal burgerzakenproducten digitaliseren. Hierbij wordt zowel het aanvraag- als het administratieve verwerkingsproces volledig gedigitaliseerd. De verwachting is dat we in de maanden oktober/november gaan testen en rond begin volgend jaar overgaan op de live omgeving. Uiteraard na kennisgeving aan onze inwoners.</p> <p>De product planning ziet er momenteel als volgt uit (we beginnen met):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uittreksels • Verhuizingen • Afschriften Burgerlijke Stand <p>Het project Wet digitale toegankelijkheid is afgerond en overgedragen aan de lijn. Resultaat is niveau B 'voldoet gedeeltelijk'. Om het certificaat 'Drempel vrij' te halen moeten er nog aanpassingen komen aan de afsprakenmodule en moeten alle PDF's (ook de financiële tabellen) toegankelijk worden gemaakt. De vraag is of</p>
	2021	We starten een imagocampagne.	✓	✓	✓	<p>We communiceren met meer beeldmateriaal, hebben standaard rubrieken in de gemeentekranten en monitoren de social media zoals Facebook en Twitter.</p> <p>Inmiddels zijn we gestart met het opzetten van de BUCH website, met algemene informatie over de BUCH en ook informatie t.b.v de werving en selectie</p>
	2021	In 2021 ronden we het organisatiebrede trainingstraject De BUCH verwelkomt! af (Hostmanship). De medewerkers zijn 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 "de BUCH verwelkomt!" worden dit jaar afgerond. Dit najaar staan de teams van de buitendienst en van Samenleven op het programma.
	2021	We zetten projectgericht diverse participatie-instrumenten in en leren van elkaars ervaringen.	✓	✓	✓	<p>Informatie/participatiebijeenkomsten worden afhankelijk van de RIVM-richtlijnen ook hybride georganiseerd. Daarnaast blijven we het meedenkplatform www.ikdenkmeover.nl inzetten. Het participatiebeleid staat op de agenda in de vier gemeenteraden (in Bergen inmiddels vastgesteld). Uit de onlangs gepubliceerde Burger- en Ondernemerspeiling blijkt dat onze inwoners het liefst geïnformeerd worden over plannen en projecten door middel van een brief. Bij ontwikkelingen in de directe leefomgeving maken we hiervan gebruik.</p>
	2021	Voorstel is om in 2021 een extra contactkanaal in te voeren: live chat met onze inwoners en ondernemers. Mogelijk in een later stadium gevolgd door een chatbot, waarbij we aansluiten op de landelijke ontwikkelingen (bijvoorbeeld verhuizing doorgeven via de chatbot).	✓	✓	✓	<p>De aanbesteding van de live chat en chatbot (voor BUCH) is afgerond en gegund aan Obi4wan, samen met de social media monitoring tool en WhatsApp for business. De implementatie loopt, in gebruiknaam staat gepland in okt. 2021.</p> <p>De werving van de data-analisten is succesvol afgerond.</p> <p>Er zijn 3 nieuwe collega's per september beschikbaar en vormen samen met de gespecialisten de 'datagroep'. Na hun start leggen we ze o.a. datavraagstukken m.b.t. dienstverlening (bijv. over contactkanaal gebruik en evt. studie area).</p>
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.	✓	✓	✓	<p>Inmiddels wordt zowel na een bezoek aan de balie alsook na telefonisch contact met het KCC de tevredenheid van de klant gemeten. De waardering is hoog (gemiddeld 9 versus 7.7 voor het KCC) en we gaan vooral aan de slag met de opmerkingen, tips.</p> <p>De rapporten van de Burger- en Ondernemerspeiling 2021 zijn beschikbaar. We zien een stabilisering van de waardering, op een aantal vragen een verlaging.</p> <p>De uitslagen van de Burger- en Ondernemerspeiling gebruiken we mede om de visie op dienstverlening aan te scherpen en aan te vullen met realistische KPI's (bestuursopdracht).</p>

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering
		Van buiten naar binnen werken.				
"Inwoners en gemeenten werken SAMEN aan een fijne woon-, werk- en leefomgeving op basis van gelijkwaardigheid." We werken vraaggericht, wat inhoudt dat de organisatie zich aanpast aan de samenleving en dichtbij en flexibel is en participeert. We werken toe naar een participatiesamenleving, vanuit een netwerkorganisatie in de dorpen met een constante interactie met inwoners, ondernemers en instellingen. Dan worden initiatieven die in de samenleving opkomen ook herkend, gestimuleerd en vervolgens worden deze gefaciliteerd om tot volle wasdom te kunnen komen. Het effect is dat we dan ook het signaal ontvangen dat inwoners worden gehoord, dat er wordt geluisterd en dat inwoners weten wat met hun inbreng wordt gedaan. In advisering, beleid en uitvoering is dan ook herkenbaar wat er vanuit de samenleving is opgehaald en hoe daarmee is omgegaan.	2019-2021	<u>Omgevingsbewuste (netwerk)organisatie:</u> We streven naar een organisatie waarin we omgevingsbewust zijn en werken vanuit een netwerkorganisatie. Dat wij situaties, vragen, problemen of initiatieven herkennen en erkennen. Dat we denken en handelen vanuit inwoners, ondernemers en bezoekers. Dit thema gaat met name over houding en gedrag. Dit bereiken we door te werken aan een netwerk van accounthouders en regisseurs om vragen, initiatieven en activiteiten van buiten naar binnen op de juiste plaats te krijgen. Daarbij zetten we in op collega's die als ambassadeurs fungeren. Samen met ambassadeurs, accounthouders en regisseurs gaan collega's in gesprek met inwoners, ondernemers en instellingen. Daarnaast worden in samenwerking met de BUCH werkt! trainingen, ontwikkelmogelijkheden en coaching trajecten aangeboden.	✓	✓	✓	De training Hostmanship is afgerond en de "ambassadeurs" die vanuit de teams aan deze training hebben deelgenomen nemen hun teams, samen met de teammanagers, mee in de implementatie van verbeteracties. Over het algemeen is deze training door alle betrokkenen als zeer leerzaam en zinvol ervaren. In de teams wordt nu nog meer en blijvende aandacht besteed aan het "verwelkomen" van klanten. Daaraan heeft de training Hostmanship een grote bijdrage geleverd. Er wordt nog bezien hoe hier vanuit de BUCH academie een verder vervolg gegeven kan worden.
Dat betekent dat de BUCH werkorganisatie in staat moet zijn een participerende samenleving te faciliteren, flexibel is en kan anticiperen op ontwikkelingen uit de samenleving. En de BUCH werkorganisatie zal in staat zijn, ook als participatie-initiatieven niet uit de samenleving zelf komen, dan toch op te halen wat er speelt en leeft door inwoners 'aan de voorkant' te betrekken bij plannen, beleid en/of uitvoerende taken Er zijn vier thema's benoemd. Elk thema heeft een subdoel, de gezamenlijke doelen streven ernaar dat de BUCH werkorganisatie voldoet aan de – in het bedrijfsplan omschreven – kernwoorden 'Verbinding, Samen en Lokaal'.	2019-2021	<u>Participatie-instrumentarium:</u> We gaan werken met een 'toolbox' voor participatietrajecten, zodat we kunnen werken met verschillende vormen van participatie, per situatie weten welke mate van invloed inwoners kunnen uitoefenen, de rol die de gemeente daarin heeft en welk instrumentarium daarbij ondersteunend kan zijn. Hiervoor is gestart met een inventarisatie en bundeling van al aanwezige participatiemogelijkheden en –middelen. Afhankelijk van de situatie zijn verschillende middelen in te zetten. Door geplande projecten aan te wijzen als pilots voor participatie 'van voor tot achter', kunnen de medewerkers die deel uitmaken van de projectgroep in de praktijk 'oefenen' met participatie en kunnen hiervoor de beschikbare instrumenten inzetten. Ervaringen, successen en leermomenten worden gedeeld, bijvoorbeeld via werksessies en op BUCH.mett.	✓	✓	✓	Ook in de afgelopen periode wordt voortdurend geoefend en kennis opgedaan met nieuwe methodieken en instrumenten, vooral ook E-instrumenten gegeven de nog heersende beperkingen als gevolg van Covid. Het beleid op dit punt moet nog wel verder worden ontwikkeld en geïmplementeerd in de vier gemeenten.
Deze kernwoorden zien wij terug in de volgende onderdelen: • Het stimuleren en open staan voor eigen initiatief; horen, weten, doen. • Bewegen in het veld, actief de wensen en behoeften ophalen; hoe zorg je dat mensen dat kunnen? • Gebruikmaken van kennis bij inwoners, bedrijven en instellingen; hoe doe je dat? • We organiseren ons fysiek zo dicht bij de klant als mogelijk. 'Van buiten naar binnen werken' is van ons allemaal: raad, bestuurders en de gehele ambtelijke organisatie. Een manier van werken die leidt tot het verkleinen van de kloof tussen overheid en samenleving. Wijzigen van beleid en uitgangspunten zorgen zelf niet voor verandering. Het heeft alles te maken met houding en gedrag van mensen. Zij alleen kunnen de verandering waarmaken	2019-2021	<u>Gebiedsgericht en integraal:</u> We gaan werken vanuit een gebiedsgerichte aanpak met integrale teams. Dit zijn 'gelegenheidsteam', die worden gekoppeld aan een thema, project of programma. Hiervoor maken we een inventarisatie van werkzaamheden, thema's en projecten die gebiedsgerelateerd zijn. Door deze met elkaar te delen wordt inzichtelijk welke onderwerpen per gebied aan de orde zijn, waardoor koppelingen gemaakt kunnen worden en een integrale benadering mogelijk wordt. Met gebiedsgerichte projecten, acties en werkprocessen kiezen we voor een integrale benadering en handelen we vanuit de behoefte in de wijk. Inwoners, ondernemers, instellingen en ketenpartners worden hierbij actief betrokken	✓	✓	✓	De beoogde gebiedsgerichte aanpak wordt bij verschillende projecten al opgepakt maar tegelijkertijd is er een grote druk op de betreffende groep medewerkers om ook nog aandacht te besteden aan de afhandeling van de gevolgen van de Covid-crisis. Overigens zijn de herstelmaatregelen die in dit kader worden uitgevoerd op zich ook een goed voorbeeld van gebiedsgerichte en integrale aanpak van problemen.
	2019-2021	<u>Open datasystemen:</u> We richten onze systemen zo in dat we gebruik kunnen maken van (open)data als katalysator voor ontwikkeling van de netwerksamenleving. Hiervoor starten we met beschikbare datasystemen, die BUCH-breed ingezet kunnen worden als onderlegger voor analyses, informatieverstrekking en beleid. Een vervolgstap is om de datasystemen ook toegankelijk te maken voor inwoners, ondernemers en instellingen.	✓	✓	✓	Zie onder "Top Dienstverlener"

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering
		Financieel gezond				
<p>Het programma "financieel gezond" heeft als focus de verdere versterking van de bedrijfsvoering om de organisatie "in control" te krijgen. Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het kennen van budgetten en formatie; • het kennen van de processen en de bijbehorende risico's; • het sturen op de bedrijfsvoering. <p>Dit alles moet er onder andere toe leiden dat in 2021 de colleges/directie een rechtmatigheidsverantwoording kunnen afleggen.</p> <p>Om deze doelstelling te realiseren zijn in voorgaande jaren al acties uitgezet. Het jaar 2021 staat in het teken van de verdere ontwikkeling daarvan en de sturing daarop.</p>	2021	De kwaliteit van het budgetbeheer gaat verder omhoog door duidelijkere routings en door strakkere aansturing vanuit de lijn. Om dit te kunnen doen is in 2020 de budgethoudersregeling aangepast en vastgesteld en heeft de voorlichting over de rollen en verantwoordelijkheden van kredietbeheerder en budgethouders plaatsgevonden.	✓	✓	✓	De bewustwordingssessies over financieel beleid en beheer hebben bij een aantal MT's van de domeinen plaats gevonden en een deel vindt nog plaats in het najaar.
	2021	Ook in 2021 worden de domeinmanagers, de teammanagers, HR-adviseurs en business controllers gevraagd om blijvende aandacht te geven aan het werken conform de in 2019 ingevoerde processen "formatie in control" en "inhuur derden". Dit alles om de formatie in control te houden.	✓	✓	✓	In alle domeinen wordt gestuurd op het inzicht en beheer van de personele kosten en inhuur en in de MT's van de domeinen is dit periodiek een terugkerend agendapunt.
	2021	Daarnaast wordt de informatievoorziening aan de managers verder ontwikkeld door het optimaliseren van een digitaal dashboard met relevantie financiële en personele informatie. Dit stelt de managers in staat om optimaal inzicht te krijgen in de inzet van personeel en middelen, om zo nodig tijdig bij te sturen en verrassingen te voorkomen.	✓	✓	✓	Het dashboard met ken- en stuurgetallen voor het management is gelanceerd en wordt door een aantal gebruikers getest op bruikbaarheid en eventuele "kinderziekten".
	2021	In 2021 moeten alle werkprocessen zijn gestandaardiseerd en vastgelegd, inclusief de interne beheersmaatregelen. Hiermee zijn we in staat om pro-actief te handelen op basis van gestandaardiseerde processen die in lijn liggen met de missie en visie van de organisatie en een ontwikkeling van de organisatie op langere termijn mogelijk maken.	✓	✓	✓	Er wordt voor een groot aantal processen nu gewerkt volgens de in een systeem vastgelegde procesbeschrijvingen. Daarnaast worden nu nieuwe processen voorzien van een procesbeschrijving. In het najaar gaan de domeinen evalueren op basis van het reeds opgeleverde controleplan.
	2021	In relatie met wat hiervoor beschreven is, is de Verbijzonderde Interne Controle (VIC) in 2021 zo ingericht dat het voor de colleges mogelijk is om een rechtmatigheidsverantwoording af te leggen. Drie keer per jaar wordt door de VIC een controle uitgevoerd. Bevindingen hieruit worden besproken in MT en, waar nodig, met de colleges. De bevindingen kunnen leiden tot aanpassingen om zo de processen verder te verbeteren.	✓	✓	✓	De reeds ingezette trend van verbetering zet zich door en geconstateerde aandachtspunten worden aangepakt.
	2021	Overkoepelend blijven we periodiek de bedrijfsvoeringsgesprekken tussen de directie en de domeinmanagers voeren. In dit gesprek komt een aantal onderwerpen aan bod over de bedrijfsvoering, zoals onder andere budgetbeheer, personeel en formatiebeheer, beheersing processen etc.	⚠	⚠	✓	De reed eerder beschreven druk op de organisatie vanwege verschillende ontwikkelingen, zoals Covid, leidt ertoe dat gesprekken tussen directie en management nog hoofdzakelijk gaan over benodigde activiteiten op de korte termijn. Wel is er over de hele linie steeds meer aandacht voor bedrijfsvoeringsprocessen en verbeteringen daarin voor de lange termijn.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering
De BUCH heeft "goed werkgeverschap" hoog in het vaandel staan. Het is één van de zes organisatiedoelen en zegt: "We hebben vertrouwen in elkaar, plezier in ons werk en we zijn trots op wat we doen".	Goed werkgeverschap					
	2021	<u>Verzuim</u> We streven naar een blijvend laag gemiddeld ziekteverzuim percentage van maximaal 5%. Waarbij er grip en zicht is op verzuim. Leidinggevenden bespreken eventuele mismatches tussen functie en medewerker tijdig, zodat uitval voorkomen wordt. Wanneer een medewerker ziek is, volgen wij de procedures van de Poortwachter 2021 staan de volgende onderwerpen op het programma: - Trainingen omgaan met ongewenst gedrag. - Periodiek Medisch Onderzoek voor het hele personeel. Aanbieden vanuit de werkgever is wettelijk verplicht, deelname door de medewerkers is vrijwillig	✓	✓	✓	De BUCH zet als werkgever vele middelen in die ertoe bijdragen om ziekteverzuim te voorkomen. We zetten in op bevogen medewerkers. We stimuleren medewerkers de dingen te doen waar ze goed in zijn, (BUCH academie, RGW gesprekken). In het medewerker tevredenheidsonderzoek (GPTW) peilen we waar medewerkers tevreden en minder tevreden over zijn. De organisatie heeft een preventiemedewerker en RI&E die een veilige werkomgeving monitort. De aanpak van het verzuim heeft ertoe bijgedragen dat het ziekteverzuim binnen de BUCH gedurende de voorgaande twaalf maanden (het voortschrijdend jaar tot en met juni 2021) 0,75 procentpunt onder het landelijke verzuimpercentage van 5,5% is gebleven. De coronapandemie heeft geen significante stijging in het verzuim opgeleverd.
	2021	<u>Verlof</u> Medewerkers hebben de ruimte en de verantwoordelijkheid om het toegekende verlof ook daadwerkelijk op te nemen. Leidinggevenden bespreken dit bij een olopende hoeveelheid verlofuren met hun medewerker.	✓	⚠	⚠	Zie ook onderdeel 'hog niet genoten verlof'.
	2021	<u>Concern-, domein- en teamplannen</u> Er is geïnvesteerd in het format van de teamplannen. Uitgangspunt zijn de doelstellingen op directie niveau in het concernplan en dan de domeinplannen. De teamplannen zijn de basis voor de jaarplannen van de medewerkers.	✓	⚠	✓	Uit een evaluatieronde bij de teams blijkt dat de meeste teams in 2021 werken met een vorm van een teamplan. Mede in verband met het vervolg van het resultaatgericht werken zal worden onderzocht of het (meer) standaardiseren van teamplannen voorkeur verdient.
	2021	<u>Medewerkerstevredenheid</u> Vanuit het programma Goed Werkgeverschap zijn tot eind 2020 in drie opeenvolgende jaren medewerkersonderzoeken volgens de methode Great Place To Work uitgevoerd. Ons doel is een mensgerichte organisatie waarin vertrouwen, trots en plezier centraal staan en de BUCH een aantrekkelijk werkgever is. Talentmanagement moet medewerkers helpen bij hun loopbaan en wordt uitgevoerd door leidinggevenden met steun vanuit HR. Daarnaast wil de BUCH een organisatie zijn waarin medewerkers de ruimte krijgen en hun eigen verantwoordelijkheid nemen (zelfsturing en zelfontplooiing). Op teamniveau bespreken leidinggevenden regelmatig met hun medewerkers de resultaten van het medewerkersonderzoek, waarbij gezamenlijk gekozen onderwerpen extra aandacht krijgen. Organisatiebreed zijn enkele overkoepelende thema's opgepakt en worden ook in 2021 verder verdiept. 2021 is het laatste jaar waarin een Great Place To Work enquête wordt uitgevoerd. Het doel is om in 2021 een Great Place To Work te zijn, dat wil zeggen dat de 'Trust	✓	✓	✓	Binnen de teams zijn de resultaten besproken en zijn er afspraken gemaakt om zaken aan te pakken, sterke punten vasthouden, zwakkere en aandachtspunten te verbeteren. De managers zijn vooraf door GPTW geholpen om dit in digitale vorm op een effectieve en interactieve manier te doen (zie Culture Audit). Eind 2021 wordt opnieuw een meting uitgevoerd met de Trust Index zal blijken hoe medewerkers dan de organisatie ervaren. Eind 2021 wordt ook het werken met de methodiek van GPTW geëvalueerd en een besluit genomen over het vervolg van medewerkersonderzoek bij de BUCH.
	2021	<u>Leiderschapsontwikkeling</u> De ingezette acties voor de ontwikkeling van het management worden voortgezet. Nieuwe leidinggevenden worden bijgeschoold. Alle leidinggevenden nemen drie keer per jaar deel aan werkconferenties. Zij waarderen het onderlinge contact, dat daarmee wordt bevorderd. Alle leidinggevenden nemen deel aan intervisiegroepen. Daarnaast worden in samenwerking met de BUCH Academie workshops georganiseerd met onderwerpen die gerelateerd zijn aan persoonlijk leiderschap	✓	⚠	✓	In 2021 worden enkele kennismodules aangeboden aan alle leidinggevenden op het gebied van juridische- en HR aspecten van leidinggeven. Gedurende 2021 hebben de managers elkaar periodiek ontmoet om actualiteiten te delen en kennis uit te wisselen. Een verder vervolg op het eerdere leiderschapstraject zal worden ontwikkeld en aangeboden gekoppeld aan het Ontwikkelplan BUCH "Samen Sterk" in 2022. Nu fysieke trainingen weer mogelijk zijn rondt een groep teammanagers eind 2021 hun leiderschapstraject af.
	2021	<u>Concernbeleid</u> De Culture Audit is de analyse van het concernbeleid en evalueert in hoeverre dit beleid bijdraagt aan het realiseren van de gewenste organisatiecultuur. De programma's, initiatieven en (ongeschreven) regels binnen een organisatie hebben directe invloed op medewerkers, hoe zij samenwerken en de mate waarin organisatiedoelstellingen worden behaald. De Culture Audit creëert bewustwording en geeft, in combinatie met de Trust index, inzicht in de effectiviteit van het	✓	✓	✓	Eind 2021/eerste kwartaal 2022 wordt de Culture Audit weer uitgevoerd. Door een wijziging in de systematiek van GPTW wordt deze niet gekoppeld aan de Trust Index door GPTW beoordeeld maar éénmalig in het eerste kwartaal van 2022.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering
		Goed werkgeverschap				
	2021	<p><u>Strategische personeelsplanning</u></p> <p>Technologische ontwikkelingen, zorgen ervoor dat functies op termijn verdwijnen en nieuwe functies ontstaan. Wil de BUCH een toekomstbestendige en robuuste organisatie worden, dan is het noodzakelijk deze ontwikkelingen te omarmen en ervoor te zorgen dat medewerkers flexibel ingezet kunnen worden. Daarnaast zal door de vergrijzing een groot aantal medewerkers uitstromen wegens het behalen van de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarmee verliest de organisatie veel kennis en ervaring. Dit moet op tijd worden overgedragen aan nieuwe medewerkers.</p> <p>Voor HR betekent bovenstaande dat de volgende thema's prioriteit krijgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>We werken aan een verdere integratie van alle HR-initiatieven en programma's.</p>	✓	✓	✓	<p>Onder de vlag van #daaromwerkbijdebuch is in 2021 volgens planning het plan voor leren en ontwikkelen bij de BUCH tot stand gekomen en vastgesteld, evenals dat voor employer branding en werving en selectie. In september is voor de tweede keer een ontwikkeltraject voor BUCH talenten gestart, waarin zij kennismaken met leidinggeven. Als onderdeel van het programma "Samen Sterk" staat voor 2022 strategische personeelsplanning met een voortschouwing op planning om op te stellen en uit te voeren.</p>
	2021	<p><u>Nog niet genoten verlof</u></p> <p>Een medewerker heeft verlof onder andere om te herstellen en om een gezonde privé-werk balans te bewerkstelligen. Verlofstuwmeren zijn dan ook ongewenst. Het saldo bovenwettelijk verlof uit de jaren 2017 en 2018 kan bestempeld worden als een surplus aan verlof hoewel een zekere overloop niet te voorkomen is. Door nadrukkelijk te sturen op de verlofsaldi zien we een afname van ruim 37%. Wettelijk verlof vervalt na één jaar, bovenwettelijk verlof heeft een houdbaarheid van vijf jaar. Het management stuurt erop dat bovenwettelijk verlof maximaal twee jaar na opbouw is opgenomen.</p>	✓	⚠	⚠	<p>Wettelijk verlof vervalt na één jaar, bovenwettelijk verlof heeft een houdbaarheid van vijf jaar. Het management stuurt erop dat bovenwettelijk verlof maximaal twee jaar na opbouw is opgenomen. Het saldo is t.o.v. juli 2020 vorig jaar met bijna 35.000 uur afgenomen.</p> <p>Werkgevers willen in de cao-onderhandelingen 2021 afspraken maken over de harmonisatie van bovenwettelijk verlof en bijbehorend overgangsrecht. Bovenwettelijk verlof is een verzamelaam al het verlof boven het wettelijke verlof.</p> <p>Op dit moment van schrijven liggen de cao-onderhandelingen voor een nieuwe cao 2021 stil. Werkgevers hebben de vakbonden opgeroepen zo snel als mogelijk na de zomer de onderhandelingen te hervatten en af te ronden.</p>
	2021	<p><u>Verwerken uitkomst evaluatie generatiepact</u></p> <p>Afhankelijk van de uitkomsten van de evaluatie in 2020 wordt besloten of het generatiepact in 2021 en verder wordt voortgezet.</p> <p>103 medewerkers zijn 60 jaar of ouder en van hen bereiken er 67 in de jaren tot en met 2023 de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit is een algemeen beeld binnen de gemeentelijke overheid en dit betekent dat er een groot beroep op de arbeidsmarkt ontstaat.</p> <p>De leeftijdsopbouw van de organisatie is uit balans, reden waarom het bestuur een zogenoemd generatiepact heeft ontworpen. De oudere medewerker levert loon en formatie in dat ingezet moet worden om jongere medewerkers aan te trekken. Per 2019 konden medewerkers 'instappen'. Inmiddels zien we een bescheiden toename van medewerkers in de leeftijdsklasse tot 35 jaar.</p> <p>De gemiddelde leeftijd van de instroom ligt met 43,7 jaar echter nog boven de leeftijdsklasse waarin we een stijging wensen. In 2020 wordt het instrument generatiepact geëvalueerd op z'n effectiviteit.</p>	✓	✓	✓	<p>Het generatiepact, gestart in 2019, wordt per 1-1-2022 gesloten voor nieuwe deelnemers. Dit naar aanleiding van de evaluatie eind 2020. Op dit moment maken 51 medewerkers gebruik van het generatiepact en verwachten we in 2021 nog zo'n 10 nieuwe aanmeldingen. Een generatiepact mag dan blijken de evaluatie niet het meest geschikte instrument zijn om medewerkers vitaal naar de AOW-gerechtigde leeftijd te brengen én tevens de organisatie te laten verjongen, deze uitdagingen blijven onverkort van kracht. Een andere ontwikkeling biedt misschien mogelijkheden:</p> <p>In de zomer van 2019 heeft het kabinet samen met werknemers- en werkgeversorganisaties het pensioenakkoord gesloten. Uitvoering van het pensioenakkoord is de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen. Deze wet wijzigt een aantal wetten en bevat de uitwerking van een aantal maatregelen waarover in het pensioenakkoord afspraken zijn gemaakt om meer maatwerk en keuzevrijheid mogelijk te maken. Het kabinet en de werkgevers- en werknemersorganisaties hebben in het pensioenakkoord geconstateerd dat de versnelling van de stijging van de AOW-leeftijd - sinds 2015 - veel mensen overvallen heeft. Het gaat dan met name om de groep mensen die bijna de AOW-leeftijd hebben bereikt. Een werkgever kan gebruik maken van de RVU-drempelwinststelling voor werknemers aan het einde van hun loopbaan. De werknemer kan om verschillende redenen de wens hebben om eerder uit het arbeidsproces te stappen. Het streven van een werkgever is werknemers vitaal inzetbaar te houden tot aan de pensioenrechtige leeftijd. Er is nog niet bekend of iets van het pensioenakkoord in de cao opgenomen gaat worden. Eigen beleid zal sowieso maatwerk moeten kunnen bieden.</p>

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering
<p>Een duurzaam houdbare bedrijfsvoering wordt aangepakt via een gefaseerde aanpak met de volgende deelprogramma's.</p> <ul style="list-style-type: none"> Het bepalen van ambities voor gemeentelijke gebouwen en complexen, het wagenpark, interne afvalverwerking en duurzaam inkopen. Het verduurzamen van de interne mobiliteit (dienstreizen, woon-werkverkeer en gebruik gemeentelijke voertuigen). Het bewust maken van de organisatie van het belang van duurzaam zijn. <p>In 2021 is het volgende bereikt.</p>		Duurzame bedrijfsvoering				
	2021	Ontwikkelen van een duurzaamheidsambitie voor gemeentelijke gebouwen;				De routekaart verduurzamen gemeentelijk vastgoed is in ontwikkeling, maar de besluitvorming heeft vertraging opgelopen door tekort aan capaciteit. In het college/raadsvoorstel wordt er financiering aangevraagd, dit is momenteel nog niet beschikbaar. Daarnaast is er in de begrotingen 2022 budget aangevraagd voor de verplichte energiebesparende maatregelen met een terugverdientijd van vijf jaar of minder. De verduurzaming van het gemeentelijk vastgoed is belangrijk vanuit de voorbeeldfunctie van de gemeente én zal een aanzienlijke besparing op de vaste lasten opleveren op termijn.
	2021	Verduurzamen van de gemeentelijke voertuigen (en overig materieel);				Het beleid is in 2020 vastgesteld en is in 2021 geïmplementeerd. Mogelijk volgen er nog aanscherpingen o.b.v. de uitkomsten van de CO2 prestatieladder. Het aanleggen van voldoende laadinfrastructuur voor de nieuwe elektrische voertuigen vergt veel extra tijd van de wagenparkbeheerder, mogelijk komen er extra kosten voor de inhuur van tijdelijke capaciteit.
	2021	CO2 prestatieladder certificering				Alle data zijn verzameld, de offertes van de certificeringsinstellingen zijn ondertekend en de inspectie wordt uitgevoerd in december 2021/januari 2022.
	2021	Inkoopbeleid voor ingekochte/aanbestede maatschappelijk verantwoorde producten en diensten (10% in 2022).				In 2021 wordt het plan nader uitgewerkt. Het doel is om klimaatneutraal en circulair opdrachtgeverschap en aanbesteden in te bedden in de hele werkorganisatie de BUCH en te monitoren en evalueren. Voor de implementatie voor klimaatneutraal en circulair opdrachtgeverschap maken we gebruik van de roadmap circulair inkopen van de MRA.
		Duurzaam HR Beleid				Er is een plan in voorbereiding voor een nieuw fietsenplan voor de medewerkers van de BUCH werkorganisatie. Er is een gesprek geweest met de HR-adviseurs waarin bleek dat een fietsenplan fiscaal niet meer zo aantekkelijk is als vroeger. Er wordt nu gekeken naar alternatieven. Er wordt ook gesproken over de introductie-app, werving en selectie en relatiegeschenken.
2021	Ontwikkelen van een visie op woon-werkverkeer, dienstreizen, gebruik van gemeentelijke of eigen voertuigen voor de taakuitoefening.				Alle data voor de CO2-prestatieladder zijn verzameld waardoor er nu inzicht is in de sectoren die het meeste CO2 uitstoten. De zakelijk vervoer is voor een klein percentage verantwoordelijk voor de gemeentelijke CO2 uitstoot (4%). De gebouwen stoten bijvoorbeeld veel meer CO2 uit (47%). Hierdoor ligt de prioriteit in 2021 en 2022 op de sectoren met de hoogste CO2 uitstoot. Daarnaast speelt de discussie over de huisvesting en is er minder woon-werkmobiliteit door het thuiswerken/Corona. De CO2 prestatieladder zal de impact van het fietsplan zichtbaar maken. Daarnaast is bij Bedrijfsvoering een plan voor verbetering vervoersmiddelen (elektrische auto's, fietsen) in voorbereiding voor zakelijk verkeer (BOA's, sociaal domein, Civiele projectleiders, toezichthouders)	

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering resultaten 2021
		Regionaal sterk en betrouwbaar				
<p>De vier gemeenten hebben diverse werkzaamheden ondergebracht bij circa vijftieng gemeenschappelijke regelingen en andere verbonden partijen. De werkorganisatie BUCH is er daar één van. Het faciliteren van gemeenten in meer grip op hun gemeenschappelijke regelingen is wat we doen. We willen bereiken dat de colleges en raden in hoge mate tevreden zijn over de advisering en informatie die de werkorganisatie levert m.b.t. gemeenschappelijke regelingen en verbonden partijen.</p> <p>Eind 2019 hebben de zeven gemeenten die samen de Regio Alkmaar vormen bovendien besloten tot een focusagenda. Het doel voor 2021 is net als in 2020 om de focusagenda zo goed mogelijk in te bedden in de werkorganisatie, te monitoren en eventuele uitdagingen te signaleren.</p> <p>Eind 2021 weten we wat er in de regionale samenwerking op ons afkomt en wat de veranderende verwachtingen van bestuurders zijn. De aanwezige kennis en instrumenten zijn daarop afgestemd. We zoeken dan ook continu naar mogelijkheden om lokale vraagstukken regionaal op te lossen en vice versa. Dat doen we als het vraagstuk lokaal niet (goed) kan worden opgelost en we kijken we hoe we lokaal kunnen bijdragen aan regionale vraagstukken. Verdere kennen we onze partners in de regio op onze vakgebieden en zoeken we samenwerking actief op. We zoeken daarbij zoveel mogelijk naar meerwaarde voor alle partijen, maar zijn zeker ook bereid om onze partners belangeloos te helpen. Tot slot nemen we frequent en met integrale blik het initiatief tot het organiseren van (netwerk)bijeenkomsten gericht op het verder brengen van samenwerkingsvraagstukken, intern en extern.</p>	2021	We bouwen aan het verder versterken van de organisatie. Met de focus op regionale samenwerkingsvraagstukken doen we dit langs drie sporen: bewustzijn, instrumenten en verbinding. Deze trends stellen hogere eisen aan de kwaliteit, frequentie, integraliteit en het anticiperende karakter van de advisering en werken daarmee door binnen de BUCH.	✓	✓	✓	Bewustzijn over kansen die regionale samenwerking biedt in de organisatie lijken te zijn gestegen, dit laat zich echter lastig meetbaar maken. De inspanningen zijn vooral gericht op het realiseren van de verbinding en het ontwikkelen van instrumenten. Zo komen maandelijks collega's van verschillende inhoudelijke vakgebieden en domeinen bijeen en wordt uitgewisseld op ontwikkelingen die regionaal spelen. Voor een nadere duiding wordt verwezen naar de punten hieronder. Een effect van COVID-19 is dat op diverse terreinen de regionale afstemming, uitwisseling en samenwerking is geïntensiveerd.
	2021	Doorontwikkelen advisering en informatie m.b.t. gemeenschappelijke regelingen en verbonden partijen.	✓	✓	✓	In de eerste zeven maanden van 2021 was geen ruimte voor doorontwikkeling. Wel is bij wijze van pilot in een gemeente een start gemaakt met het vergroten van betrokkenheid van raadsleden. Regulier werk (zienswijzeprocedure kademota en advisering van bestuurders in besturen) is uitgevoerd. De wijziging van de WGR ligt bij de Kamer. De regietafel NHN heeft een aantal zaken gerealiseerd m.b.t. de informatievoorziening aan raden en daarmee meer grip op (en begrip voor) gemeenschappelijke regelingen, en doet middels een brief voorstellen voor de inzet in de komende periode. Deze brief doorloopt momenteel het proces van bestuurlijke besluitvorming. De mogelijke oprichting van een regionaal Participatiebedrijf (SORA) valt buiten de scope van het organisatiedoel.
	2021	Inbedden focusagenda Regio Alkmaar	✓	✓	✓	Uitvoering focusagenda is in volle gang. Er is een maandelijkse bestuurlijke vergaderingscyclus op de diverse onderdelen, waarop wordt geannoteerd. De nieuwe website regioalkmaar.nl is inmiddels in de lucht en vanuit de regio wordt frequent een nieuwsbrief opgeleverd, waarin op de voortgang wordt gerapporteerd. Er is sprake van diverse personele veranderingen om posities waar schaarste op de arbeidsmarkt is. Dit maakt uitvoering en advisering op onderdelen kwetsbaar. Er wordt gewerkt aan overzichten die het geheel van regionale overleggen gerelateerd aan de tot focusbenoemde onderwerp inzichtelijk maken en zijn bedoeld om te kunnen sturen op de werkdruk. Vanuit de regio is een concept convenant opgeleverd. Alle raden worden aan de voorkant van de besluitvorming in september/oktober de gelegenheid gesteld om input mee te geven. Vervolgens wordt het convenant ter vaststelling aan de colleges aangeboden.
	2021	Monitoren trends en ontwikkelingen en in beeld brengen veranderde verwachtingen bestuurders	✓	✓	✓	Trends en ontwikkelingen worden op diverse plekken gevolgd, deze komen samen in de P&C documenten van de vier gemeenten en de werkorganisatie en in de regionale samenwerking op de focuspunten. Op dit moment loopt de evaluatie van het organisatiedoel, daaraan koppelen we ook de uitvraag van veranderde verwachting. De bestuursopdracht, Covid-19, de diverse burgemeesterswisselingen en de aanstaande gemeenteraadsverkiezingen hebben daarop hun invloed. Voor Uitgeest wordt gewerkt aan een kosten-batenanalyse voor de samenwerking in de diverse regio's.
	2021	Actief opzoeken van de samenwerking. Deelnemen aan (netwerk)bijeenkomsten gericht op het verder brengen van samenwerkingsvraagstukken en zelf ook het initiatief nemen tot het organiseren van dergelijke sessies.	✓	⚠	✓	De uitvoering focusagenda kenmerkt zich door een actieve samenwerkingstructuur. Ook op diverse niet-focuspunten (o.a. vraagstukken m.b.t. economische zaken, sociaal domein en COVID-19) is sprake van ontwikkelingen en er is actieve samenwerking in de diverse samenwerkingsregio's (o.a. NHN, MRA, VRK). De intensieve inzet op niet-focuspunten belast de organisatie zwaar. Dit behoeft aanscherping in de werkafspraken die de werkorganisatie en colleges met elkaar maken voor 2022 en verder. Netwerksessies hebben als gevolg van COVID-19 geen prioriteit gehad, in september zijn de voorbereidingen voor een ambtelijke netwerksessie vanuit het regionale netwerk VIAMorgen weer opgestart.

Prestatiedoelstelling	Jaar	Werkzaamheden	Doel	Tijd	Geld	Motivering
		Invoering Omgevingswet				
Naar verwachting treedt de Omgevingswet in werking op 1 januari 2021. In deze wet is alle bestaande wetgeving over de fysieke leefomgeving gebundeld, vereenvoudigd en geïntegreerd in één wet met één samenhangend stelsel. Met het programma Omgevingswet worden de gemeenten en de werkorganisatie BUCH voorbereid op de invoering van deze wet.	2021	De processen optimaliseren en producten en diensten verbeteren naar de bedoeling van de Omgevingswet	✓	⚠	✓	De invoering van de Omgevingswet is met een half jaar uitgesteld tot 1 juli 2022. Met dit uitstel komt er extra tijd en ruimte voor een goede invoering van de wet. We zetten de voorbereidingen onverminderd voort, binnen de kaders zoals door de raden vastgesteld. Een groot deel van onze voorbereiding staat namelijk los van de datum van inwerkingtreding. We gebruiken de extra tijd om beter vertrouwd te raken met de nieuwe manier van werken en onze dienstverlening te verbeteren voordat de Omgevingswet in werking treedt. Het aanpassen van de processen aan de eisen van de Omgevingswet is afgerond en klaar om verwerkt te worden in de VTH software. Er wordt geleerd van en geoefend met nieuwe instrumenten zoals de Intake- en Omgevingstafels, waarmee we onder de Omgevingswet een snellere en integralere dienstverlening kunnen garanderen.
De vier gemeenteraden hebben het Ambitiedocument Omgevingswet vastgesteld, waarmee de richting is bepaald waarbinnen de invoering van de Omgevingswet plaatsvindt. De visie op de Omgevingswet bestaat uit vier uitgangspunten. Deze uitgangspunten vormen de basis voor al ons handelen en al het beleid dat wij de komende jaren ontwikkelen vanuit de Omgevingswet.	2021	Het op orde brengen van regelbeheer en zorgen dat we in staat zijn om toepasbare regels te maken en te wijzigen;	✓	✓	✓	We hebben geoefend met het opstellen van toepasbare regels. Het op orde brengen van het regelbeheer is verder onderdeel van het opstellen van het omgevingsplan. De noodzakelijke software is geïmplementeerd en aangesloten op het DSO.
1. Inwoners, ondernemers en maatschappelijke opgaven staan centraal 2. Ruimte aan initiatieven 3. Vroegtijdige samenwerking 4. Integraal werken en maatwerk implementatie waarbij we eerst de basis op orde gebracht hebben. In de periode na de inwerkingtreding van de Omgevingswet is er meer ruimte voor doorontwikkeling. Dit betekent dat we in 2021:	2021	Toewerken naar een volledige digitale ondersteuning van de Omgevingswet, waarbij het aansluit op de voorzieningen en functionaliteiten die binnen het Digitale Stelsel Omgevingswet landelijk zijn ontwikkeld en voor zover het bijdraagt aan onze ambitie voor de organisatie en de Omgevingswet	✓	✓	✓	De benodigde plan- en toepasbare regels software zijn geïmplementeerd en aangesloten op het Digitale Stelsel Omgevingswet (DSO). De benodigde VTH software is aangeschaft. Door wijzigingen bij de leverancier kunnen we later dan verwacht starten met de implementatie. Door het uitstel van de Omgevingswet blijft er voldoende tijd over om te oefenen en gewend te raken aan de software voor de inwerkingtreding van de Omgevingswet. Daarnaast brengen we data over de fysieke leefomgeving op orde die we komende jaren toegankelijk moeten maken via het DSO.
	2021	Het leertraject Omgevingswet voor medewerkers evalueren en indien een vervolg noodzakelijk is, dit organiseren	✓	⚠	✓	Het leertraject loopt tot het moment van inwerkingtreding. De duur van het leertraject is aangepast aan de nieuwe invoeringsdatum. Tussen inwerkingtreding en de inhoudelijke trainingen moet namelijk niet te veel tijd zitten. De evaluatie vindt derhalve halverwege 2022 plaats.
	2021	Medewerkers verder begeleiden, zodat houding en gedrag van alle bij de uitvoering van de Omgevingswet betrokken medewerkers aansluit bij de bedoeling van de Omgevingswet	✓	✓	✓	De bij de uitvoering van de Omgevingswet betrokken medewerkers volgen een leertraject Omgevingswet, waarbij naast inhoudelijk kennis de aandacht uitgaat naar de bijbehorende verandering in houding en gedrag. Daarnaast wordt geoefend met nieuwe werkwijze, zoals het Omgevingswet-proof vooroverleg (de Omgevingstafel), hetgeen bijdraagt aan de verandering bij medewerkers.
	2021	De colleges en raden verder informeren over het nieuwe stelsel en hun rol, bevoegdheden en mogelijkheden daarin. Ook inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties worden verder geïnformeerd over het nieuwe stelsel en de mogelijkheden die de wet hen biedt	✓	⚠	✓	Ter voorbereiding op besluitvorming rondom de Omgevingswet worden de colleges en de raden geïnformeerd. 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 naar volgend jaar. Ook hiervoor geldt dat er niet te veel tijd moet zitten tussen de actie en de inwerkingtreding.
	2021	Het programma Omgevingswet monitoren, waarbij de voortgang en risico's periodiek worden beheerst en afwijkingen gerapporteerd. De risico's worden systematisch in kaart gebracht en beoordeeld met behulp van het Risicomanagement Informatie Systeem (NARIS®). De resultaten van de risico-inventarisatie maken onderdeel uit van de paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing.	✓	✓	✓	De voortgang en risico's van het programma Omgevingswet worden periodiek gemonitord en gerapporteerd.

Overige Ontwikkelingen

Rechtmatigheidsverantwoording 2021

In de eerste voortgangsrapportage rapporteerden wij dat de colleges en directie vanaf 2022 een rechtmatigheidsverantwoording moeten opnemen (over het verslagjaar 2021) in de jaarrekening. Hiermee leggen de colleges verantwoording af 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. Nu toetst de accountant de rechtmatigheid en geeft een oordeel hierover af in de controleverklaring. Met de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording geeft de accountant geen afzonderlijk oordeel meer over de rechtmatigheid maar is dit onderdeel van zijn oordeel over de getrouwheid van de jaarrekening waarvan de rechtmatigheidsverantwoording een onderdeel is. Inmiddels is de verwachting dat de invoering een jaar uitgesteld wordt. Wij zullen het jaar 2021 als een “pilotjaar” gaan gebruiken waarin we acteren alsof er sprake is van een rechtmatigheidsverantwoording.

Aanpassen van de inkoopfunctie

Eind 2019 is aan de colleges van Castricum en Uitgeest voorgesteld om uit Stichting RIJK te treden en de inkoopadvisering onder te brengen binnen de BUCH. Het college van Castricum heeft besloten uit Stichting Rijk te treden. Het college van Uitgeest heeft besloten om aangesloten te blijven bij Stichting Rijk. De feitelijke uittrekking was per 31 december 2020. Inmiddels heeft de BUCH een succesvol werving en selectietraject doorlopen, waarbij eigen inkoopadviseurs zijn aangetrokken. Het team is gestart in oktober 2020. Voor Uitgeest is nu nog 0,7 Fte beschikbaar vanuit Stichting RIJK. Voor de gemeente Uitgeest zijn de consequenties van het besluit om deelnemer te blijven in de Stichting RIJK nader

uitgewerkt. Omdat dit besluit voor Uitgeest onbedoeld nadelige financiële consequenties met zich meebrengt is in september 2021 aan het college van Uitgeest gevraagd om het besluit te heroverwegen. Voordat het college een definitief besluit neemt, wordt de raad in oktober 2021 om een zienswijze gevraagd. Indien Uitgeest besluit om uit stichting Rijk te treden, zal Uitgeest feitelijk uittreden per 31 december 2022. De deelnemersbijdrage die Uitgeest nu aan Stichting Rijk betaalt, wordt in dat overgeheveld naar de BUCH begroting.

Evaluatie organisatiedoelstellingen

Binnen de werkorganisatie BUCH is de wereld op dit moment misschien wel even zozeer in beweging. Momenteel buigen de gemeenten zich gezamenlijk verder over de uitkomsten van Evaluatie BUCH. Bovendien lopen de missie, visie en organisatiedoelstellingen zoals we die geformuleerd hebben bij de start van de werkorganisatie in 2021 af. De bestuurlijke uitkomsten van de evaluatie worden betrokken bij de herijking van het huidige bedrijfsplan en concernplan. Dat moet leiden tot het nieuwe ontwikkelplan BUCH 2022-2025.

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 ruim anderhalf jaar te maken met dit virus en hebben we er nog dagelijks mee te maken, al zien we inmiddels wel het eind van de tunnel nu een groot deel van de bevolking is gevaccineerd en de maatregelen langzaam verdwijnen. Echter de komende periode verwachten we hier nog wel de nodige werkzaamheden voor uit te moeten voeren. Bovendien gaat de “business” 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.

Eind november 2020 hebben we een inschatting gemaakt van de extra te maken kosten voor 2021 in kader van de spoedwet en reguliere werkzaamheden. Hiervoor zijn vier collegevoorstellen en raadsvoorstellen geschreven om extra budget beschikbaar te krijgen. De voorstellen zijn behandeld in de colleges, conform de gedane adviezen besloten en de voorstellen in route naar de raden gebracht. Op dat moment kwam een nieuw financieel inzicht op tafel. Dat heeft ertoe geleid dat de gemeenten verschillende aanpakken hebben gehanteerd in het proces. Daardoor dreigde de situatie onwerkbaar te worden voor de werkorganisatie en voor een verantwoorde uitvoering van COVID-19 en reguliere werkzaamheden. In het bestuur van 3 maart 2021 hebben wij dit besproken en geconcludeerd dat met de brief van 22 oktober aan de gemeenten de opdracht geformaliseerd (colleges hebben hier positief op besloten) is en hebben we de kosten als gevolg van COVID-19 via de reguliere P&C-cyclus verantwoord. In het jaar 2021 zetten we deze verantwoordingslijn ongewijzigd voort. Bestuurlijk is besloten om de maatregelen te nemen die wettelijk verplicht zijn of noodzakelijk zijn om de organisatie op de been te houden. Dit betekent concreet dat de BUCH-werkorganisatie binnen het besproken totaalbedrag in de voorstellen van € 2.100.000,-, de meest urgente knelpunten als gevolg van COVID-19 oppakt. In de reguliere P&C-cyclus informeren wij hierover, waarbij we onverwachte ontwikkelingen ook in beeld gebracht worden. De dekking van deze kosten is primair voor de individuele gemeenten.

In onderstaand overzicht hebben we de stand van zaken opgenomen per augustus 2021:

Domein	Begroting	Realisatie	Verplichting	Afwijking
Spoedwet	590.000	558.297	139.304	-107.601
Domein samenleven	529.000	319.227	231.938	-22.165
Domein BOR	50.000	3.261	46.738	0
Domein RO	105.000	85.106	31.746	-11.852
Domein Bedrijfsvoering	405.840	196.690	192.888	16.262
Domein I&O	398.880	172.684	76.197	150.000
Totaal	2.078.720	1.335.266	718.811	24.643

E-factureren

Momenteel wordt 14% 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 heeft echter voor technische problemen bij de verwerking van e-factureren gezorgd waardoor de ontwikkelingen zijn achtergebleven en dit percentage onzeker is. De oracle update wordt in Q3 afgerond. In de praktijk blijkt ook dat de meeste leveranciers nog niet in staat zijn e-facturen te versturen maar er actief mee aan de slag gaan. Op dit moment wordt gekeken naar de implementatie van een tool welke pdf-facturen intern om kan zetten naar e-facturen als tussenoplossing. Deze tool biedt een deel van de voordelen van e-facturen zoals het wegvallen van een aantal handmatige registraties. De implementatie staat gepland voor eind 2021.

Ontwikkelingen sociaal domein

Er heeft besluitvorming plaatsgevonden over het opnieuw inrichten van de Sociale Teams.

De 'ambassadeurs' worden de trekkers van de Sociale Teams. Er komen vier ambassadeurs en 8 Sociale Teams, dat betekent dat een ambassadeur verantwoordelijk is voor 2 Sociale Teams.

Er komt een preventieteam per Sociaal Team en expertteam per wet (jeugd, participatie, wmo). Binnen het preventieteam vinden de eerste contacten met de inwoners met een ondersteunings- of hulpvraag plaats, daarna wordt voor de uitwerking één of meerdere expertteams ingeschakeld. Het is de bedoeling dat de implementatie start per 1 oktober 2021 en dat de teams effectief op deze wijze werken per 1 januari 2022

De komende periode staat in het teken van het 'kwartiermaken' van de organisatie.

Ontwikkelingen SORA (regionaal participatiebedrijf)

De voorbereidingen ten aanzien van het vormen van een regionaal Participatiebedrijf (werktitel SORA- Sociale Onderneming Regio Alkmaar) zijn in volle gang.

Inmiddels zijn in de colleges van alle deelnemende gemeenten besluiten genomen tot oprichting van het SORA. In oktober zullen de gemeenteraden een besluit nemen.

Na de besluitvorming in de gemeenteraden start de implementatiefase. In deze fase zal verder ingezoomd worden op het vormgeven van de processen, plaatsing van het personeel, het opstellen van een begroting en de verdere uitwerking van tal van randvoorwaardelijke zaken. Uitgangspunt is dat op 1 april 2022 gestart zal worden in de nieuwe organisatie.

Betaaldiscipline

Het huidige streven is om 90% van de facturen binnen de wettelijke betaaltermijn van 30 dagen te betalen met een gemiddelde betaaltermijn van 17 dagen.

Uit onderstaand overzicht blijkt dat 88% van de facturen binnen 30 dagen betaald worden en de gemiddelde betaaltermijn 18 dagen is. Het sneller afwickelen van facturen is een speerpunt voor 2021.

Tijdigheid betalen facturen		
<i>Bedrijf</i>	<i>gem. aantal dagen</i>	<i>% op tijd betaald <30 dagen</i>
Bergen	16	88%
Uitgeest	19	83%
Castricum	26	83%
Heiloo	21	85%
BUCH	14	92%
Totaal	18	88%

Van de 12% die niet binnen 30 dagen wordt betaald bestaat 43% 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).”

Maatschappelijk Verantwoord Inkopen

De BUCH gemeenten hebben zich met het programma klimaat gecommitteerd aan positieve impact via inkoop. De basis voor dit programma zijn overkoepelende Rijksdoelstellingen en afspraken zoals het Klimaatakkoord en Nederland Circulair 2050 maar ook het Manifest MVI. Impact maken op deze doelstellingen betekent voor gemeenten sturen op de doelen via inkoop. Binnen het programma klimaat valt MVI onder de pijler duurzame bedrijfsvoering. Er is structurele capaciteit vrijgemaakt voor een Projectleider klimaat neutraal en circulair inkopen. Deze is inmiddels gestart. Daarnaast wordt met de CO2 Prestatieladder ingezet op CO2 besparing binnen aanbestedingen en wordt er structureel en proactief bijgedragen aan de projecten waar de meeste circulariteitswinst of CO2 besparing valt te behalen. De Projectleider klimaatneutraal en circulair inkopen betreft de expertise van de collega's binnen het programma klimaat en zorgt voor draagvlak binnen de organisatie om ook in aanbestedingen te sturen op duurzaamheid.

Ook wordt op basis van de resultaten uit het voorgaande jaar gerapporteerd en een kansen analyse gemaakt op basis van het inkoop jaarplan. In Q2 2021 is een start gemaakt van de kansen analyse en blijft een voortdurend proces om prioritaire trajecten vast te leggen. Daarnaast is een communicatie campagne opgezet in Q3. Tevens wordt in Q4 de inspectie uitgevoerd om de CO2 prestatieladder certificaat te behalen.

Voortgang programma klimaat

Het programma klimaat is goed van start gegaan in 2021. De capaciteit is ingevuld en er wordt gewerkt aan de basisambitie klimaat in BUCH verband. In de begrotingen 2022 zijn mutaties op het uitvoeringsbudget aangevraagd voor het uitvoeren van de basisambitie in alle vier de BUCH gemeenten. Alleen in Castricum verwachten we dat de doelstellingen uit de basisambitie niet volledig en niet tijdig gerealiseerd zullen worden omdat daar slechts aanvullend budget is toegekend aan één van de vijf pijlers binnen het programma klimaat. Eind 2021 verwachten de gemeenten in de decembercirculaire te horen hoeveel extra Rijksmiddelen er gaan komen voor het uitvoeren van het Klimaatakkoord. Deze aanvullende budgetten zijn noodzakelijk om op lange(re) termijn de ambities van de gemeenten én de opdrachten van de rijksoverheid te kunnen uitvoeren. Er worden momenteel KPI's geformuleerd en een monitoringscyclus ingericht voor de colleges en raden.

Voortgang plustaken

Bibob Coördinator (alle gemeenten)			
De Bibob coördinator wordt ingezet om de nieuwe beleidsregels in de BUCH te implementeren.			
Doel	Tijd	Geld	Motivering voortgang
✓	✓	✓	Sinds de toekenning plustak BIBOB-coördinator is per 1 mei 2021 een BIBOB-coördinator aangenomen voor de BUCH-gemeenten. Met dit budget hebben we het nieuwe BUCH BIBOB-beleid vorm gegeven en uitgebreid naar de vakgebieden bouwen, vastgoed en subsidies. Dit nieuwe beleid is op 9 maart 2021 door alle BUCH-colleges vastgesteld. De Bibob-coördinator implementeert de nieuwe beleidsregels in de BUCH organisatie. Daarnaast behandelt de BIBOB-coördinator een aantal complexe BIBOB-dossiers.
Extra capaciteit handhaving Castricum (€ 137.900)			
De extra capaciteit handhaving bestaat uit een senior BOA. Daarnaast is in 2021 is extra capaciteit voor toezicht op de Drank- en Horecawet en de Algemene plaatselijke Verordening nodig.			
Doel	Tijd	Geld	Motivering voortgang
✓	✓	✓	Sinds de toekenning plustak extra capaciteit handhaving is de formatie van de Boa's uitgebreid met 1 fte. Hiermee is meer capaciteit beschikbaar voor de thema's: parkeren, overlast 'wees' fietsen (station), jeugdoverlast en strand. Daarnaast is in 2021 een dienstverleningsovereenkomst (DVO) afgesloten met Alkmaar voor het toezicht op de Drank- en Horecawet en de Algemene plaatselijke Verordening voor. Met het aangaan van de DVO is de samenwerking met Alkmaar van 2020 geformaliseerd om tegemoet te komen aan de behoefte aan versterking, verdieping en professionalisering van het horecatoezicht en om gelijktijdig de lokale inspanningen op hoger niveau te brengen.
Versnellen woningbouw Heiloo			
Extra capaciteit t.b.v. vergunningverlening en toezicht			
Doel	Tijd	Geld	Motivering voortgang
✓	✓	✓	Voor het versnellen van de Woningbouw in Heiloo is structureel 200K (+ 115K incidenteel) opgenomen ten behoeve van vergunningverlening en toezicht. In 2021 zijn reeds activiteiten verricht om te komen tot versnellen van de woningbouw in zijn algemeenheid. Daarnaast zijn er diverse projecten geweest o.a. Zuiderloo en een aantal losse projecten die een relatie hebben met het versnellen van de woningbouw. Er zijn vergunningen verleend en er zijn verkavelingsplannen opgesteld ten behoeve van het project Zandzoom. Ook zijn er veel voorbereidende gesprekken gevoerd met initiatiefnemers. Daarnaast is de projectorganisatie opgezet om te borgen dat vergunningverlening en toezicht kan plaatsvinden. Dit heeft zich geuit in het inregelen van administratieve processen tot het formuleren van ruimtelijke uitgangspunten. De uitspraak van de Raad van State ten aanzien van Zandzoom van begin september 2021 noopt tot een herbezinning over de benodigde inzet qua vergunningverlening en toezicht ten aanzien van versnelling woningbouw. Op dit moment is onzeker hoe de planning meerjarig vorm gaat krijgen. Wel is duidelijk dat in 2021 gestart gaat worden met de voorbereidingen voor een nieuw bestemmingsplan waar ook capaciteit van vergunningverleners en toezichthouders voor nodig is.

Klimaat energietransitie			
De capaciteit voor het programma klimaat is nodig om de doelstellingen uit het klimaat akkoord te halen.			
Doel	Tijd	Geld	Motivering voortgang
✓	✓	✓	In 2020 hebben de vier gemeenteraden ingestemd met de basisambitie van het programma Klimaat. Het doel van het Programma Klimaat is om bij te dragen aan de CO2-reductie doelstellingen uit het Klimaatakkoord (49% reductie in 2030), de leefomgeving klimaatbestendig in te richten en toe te werken naar een Circulaire Economie in 2050. Eind 2020 is de Europese doelstelling voor CO2 reductie opgeschroefd naar 55% reductie in 2030 en zal dit ook op nationaal niveau doorwerken. Samen met de gemeente Uitgeest, Castricum en Heiloo wordt er in de periode 2021-2025 gewerkt aan de basisambitie van Ambitiedocument programma Klimaat. Voor Bergen en Heiloo wordt momenteel een plusambitie uitgewerkt. We werken aan vanuit een visie. De uitgangspunten van deze visie zijn: 1) versnellen om tijdig de Rijksdoelstellingen te bereiken, 2) draagvlak in de samenleving is het belangrijkste, 3) aandacht voor haalbaarheid & betaalbaarheid, 4) lokale initiatieven stimuleren en 5) integrale aanpak van projecten. Deze uitgangspunten zijn alle vijf essentieel om de doelstellingen uit het ambitiedocument programma Klimaat te realiseren op een manier die past bij de lokale kleur. De formatie is rond vanaf 1 april 2021 en er wordt gewerkt aan de implementatie van het programma vanuit de domeinen BOR (circulaire economie, duurzame mobiliteit en klimaatadaptatie), RO (energietransitie) en Bedrijfsvoering (duurzame bedrijfsvoering). De benodigde uitvoeringskosten voor 2022 zijn aangevraagd in de kadernota's. Het ziet er naar uit dat de mutaties in de uitvoeringskosten voor de basisambitie in de gemeente Uitgeest opgenomen worden in de begroting 2022. Dit is tevens het geval voor de mutaties in de basis én plusambitie voor de gemeente Heiloo en Bergen. De mutaties zijn van incidentele aard en vooralsnog alleen beschikbaar in 2022. De gemeente Castricum heeft ervoor gekozen om alleen mutaties op te nemen voor de uitvoeringskosten van de pijler Duurzame bedrijfsvoering. Er wordt verwacht op een financiële uitkering van de Rijkssoevereïteit in de september- of decembercirculaire. Mocht deze uitkering er niet komen, dan wordt het lastig om de doelstellingen zoals omschreven in het ambitiedocument klimaat te realiseren door het ontbreken van voldoende uitvoeringsbudgetten in 2023 en verder. De structurele budgetten voor de BUCH werkorganisatie staan wel in de meerjarenbegroting.
Erfgoed capaciteit Castricum			
De capaciteit is benodigd om de wettelijke taken rondom erfgoed weer op te pakken.			
Doel	Tijd	Geld	Motivering voortgang
✓	✓	✓	Sinds de toekenning plustak erfgoed is de formatie uitgebreid binnen het gestelde budget. Hiermee kunnen voor de gemeente Castricum de wettelijke taken rondom erfgoed weer voldoende opgepakt worden. De uitvoering van autonome keuzes binnen de beleidsnota erfgoed en het leveren van maatwerk aan monumenteigenaren en bij projecten blijft ook met deze extra capaciteit maar heel beperkt mogelijk. Dit wordt later geëvalueerd in een apart traject conform de aangenomen motie hierover.
Extra capaciteit handhaving Castricum (€ 79.600)			
Door middel van deze extra capaciteit is het mogelijk om in Castricum de wettelijk taak uit te voeren op het gebied van Handhaving.			
Doel	Tijd	Geld	Motivering voortgang
✓	✓	✓	Sinds de toekenning plustak extra capaciteit handhaving is de formatie van de juridisch adviseur THV uitgebreid met 1 fte. Hiermee is meer capaciteit beschikbaar om de wettelijke taak uit te voeren op het gebied van handhaving. We kunnen hierdoor andere andere tijdig beslissen op verzoeken om handhaving.
Extra capaciteit handhaving Uitgeest			
De extra capaciteit handhaving bestaat uit een senior BOA. Daarnaast is er budget om het recreatie Noord -Holland in te zitten bij het Uitgeestermeer.			
Doel	Tijd	Geld	Motivering voortgang
✓	✓	✓	Sinds de toekenning plustak extra capaciteit handhaving is er een senior Boa beschikbaar voor Uitgeest. Hiermee is capaciteit beschikbaar om toezicht te houden op onder andere de volgende thema's: hinder door (loslopende) honden, parkeren, het dumpen van afval, overlast door jeugd, aanhangers, caravans en wrakken, overlast (wees) fietsen station, de haven (ligplaatsen). Daarnaast wordt met dit budget vaartoezicht ingezet via Recreatie Noord-Holland. De volgende thema's worden opgepakt. Snelheid motorboten, gedrag jeugd, juist gebruik van snel vaargebied, zichtbaar aanwezig zijn, monitoren veiligheid op het water.

Beleidsmedewerker Verkeer			
Uitbreiding formatie beleidsmedewerker verkeer voor 3 jaar Bergen			
Doel	Tijd	Geld	Motivering voortgang
✗	✗	✗	Functie is tot op heden nog niet voor vast ingevuld. Er is geen gekwalificeerd personeel te vinden. Er vind wel inhuur op de functie plaats.
Grondstoffenplan Uitgeest, Castricum en Heiloo			
Inzet afvalcoach en projectleider communicatie			
Doel	Tijd	Geld	Motivering voortgang
✓	✓	✓	De plustaak grondstoffen is ingevuld door een afvalcoach en een projectleider communicatie grondstoffen. Mede door inzet van deze capaciteit worden inwoners gestimuleerd om grondstoffen zoveel mogelijk te scheiden. Om deze gedragsverandering te bewerkstelligen wordt bijvoorbeeld in april gestart met een grootschalige plastic, metaal en drankenkartons (pmd) campagne om bewustwording onder inwoners over wat pmd is nog meer te vergroten.
Robotmaaiers Uitgeest			
Onderhoud de Koog in eigen beheer			
Doel	Tijd	Geld	Motivering voortgang
✗	✗	✗	Formatie is nog niet ingevuld. Worden wel gesprekken met een kandidaat gevoerd. Op korte termijn is de verwachting dat de formatie wordt gevuld.
Groenuitbreiding Heiloo			
Groter areaal waardoor uitbreiding noodzakelijk was			
Doel	Tijd	Geld	Motivering voortgang
✓	✓	✓	De uitbreiding is ingevuld met buitendienst medewerkers en een halve fe wijkbeheerder

Naam plustaak			
Wet Inburgering			
Doel	Tijd	Geld	Motivering voortgang
✓	⚠	✓	Na het aanvragen van middelen bij de gemeenten voor de invoering van de Wet Inburgering is de invoeringsdatum verschoven naar 1-1-2022. Per 1 april is ten laste van de plustaak 1 fe beleidsmedewerker aangesteld om de invoering voor te bereiden. De aanvraag voor de formatie voor de uitvoering per 1-1-2022 is in voorbereiding
Naam plustaak			
Regisseur Schuldhelpverlening			
Doel	Tijd	Geld	Motivering voortgang
✓	✓	✓	De regisseur Schuldhelpverlening is middels externe inhuur voor 2021 aangetrokken en bereid de gemeenten voor op de extra taken met betrekking tot vroegsignalering van schulden en zorgplicht van de gemeenten, die wettelijk per 1-1-2020 zijn opgelegd.
Naam plustaak			
Actieplan schuldhulpverlening Bergen			
Doel	Tijd	Geld	Motivering voortgang
✓	✓	✓	Middels inhuur is een externe kandidaat aangesteld om te werken aan het actieplan schuldhulpverlening Bergen.
Naam plustaak			
Plustaak adviseur wonen en zorg			
Doel	Tijd	Geld	Motivering voortgang
✓	⚠	✓	Middels inhuur is een adviseur ingehuurd een actieteam PACT-Wonen met Ondersteuning op te richten met als doel vraag en aanbod van woningen voor kwetsbare doelgroepen in balans te brengen. Ook wordt een woonzorgvisie opgesteld voor de vier gemeenten op basis waarvan afwegingen gemaakt worden waar prioriteiten en kansen liggen betreffende huisvesting kwetsbare groepen en ouderen. De samenwerking tussen het fysiek en sociaal domein is gestart en ook externe partners zijn in kaart gebracht en betrokken. Momenteel wordt gewerkt aan de analyse van de woonzorgbehoefte en de uitgangspunten voor de visie. Vanwege de complexiteit van de opdracht neemt het de nodige tijd in beslag.
Naam plustaak			
Beheersmaatregelen SL I			
Doel	Tijd	Geld	Motivering voortgang
✓	⚠	✓	Ten behoeve van de beheersmaatregelen jeugd en wmo zijn diverse plustaken toegevoegd, deels aan de formatie en deels ten behoeve van inhuur. De aan de formatie toegevoegde contractmanager en toezichhouder zijn geworven en gestart met ingang van 1 mei. De aan de formatie toegevoegde praktijkondersteuners bij huisartsen zijn nog niet geworven, we zijn hiervoor eerst afhankelijk van goede gesprekken met huisartsen, die momenteel erg druk zijn als gevolg van Corona. Onlangs is formatie toegevoegd ten behoeve de beheersmaatregel monitoring/data gedreven werken, de werving wordt nu opgestart. Idem voor de gedragsdeskundige en consultant in het kader van doelenregie. Op deze functies is voornamelijk tijdelijke inhuur ingezet. Voor het opzetten van de beheersmaatregelen en te komen tot het eindrapport is een projectteam ingezet, bestaande uit eigen medewerkers, aanvullende inhuur bestaande uit projectleider, beleidsmedewerker en ondersteuning. Dit onderdeel is afgerond, ten behoeve van de implementatie van de beheersmaatregelen wordt een implementatiemanager ingehuurd. Er is budget beschikbaar gesteld voor het uitvoeren van materiële controles, dit wordt via de regionale netwerkorganisatie uitgevoerd. Eind juli is de opdracht gegund aan een bureau om bedrijfsvoeringstoetsen uit te voeren. Er is inhuurbudget beschikbaar gesteld voor beheersmaatregel pgb toetsen op eigen kracht, dit wordt door een eigen medewerker uitgevoerd, hiervoor vindt vervangende inhuur plaats. Daarnaast is inhuurbudget beschikbaar gesteld voor ondersteuning ouders terminologie WLZ en onderzoek uitvoeren op duurste cliënten. Het is nog niet gelukt om hiervoor geschikte kandidaten te werven.

5. Voortgang op de financiën

Mutaties werkorganisatie BUCH

1 =1.000 korte omschrijving		2021	2022	2023	2024	2025	
aut	1	Audit Wet politiegegevens	20 N	0	0	0	20 N
aut	2	Mutaties facilitaire kosten	115 V	0	0	0	0
aut	3	Aframing dienstkleding ondersteuning	4 V	4 V	4 V	4 V	4 V
aut	4	IO04: Documentcreatietool/sjablonen generator vervalt	10 V	10 V	10 V	10 V	11 V
aut	5	IO07: Scansoftware vervalt	22 V	22 V	23 V	23 V	23 V
aut	6	BOR01: Bomen module vervalt	10 V	10 V	10 V	10 V	11 V
aut	7	Uitbreiden licenties tijdschrijfmodule	5 N	5 N	5 N	5 N	5 N
aut	8	Hoger beroep ontslag medewerkers	70 N	0	0	0	0
aut	9	Kosten plustaak Versnellen woningbouw Heiloo van 2020 naar 2021	115 N	0	0	0	0
aut	10	Onderzoek grondbanken	5 N	0	0	0	0
aut	11	Accountantskosten / managementletter	14 N	6 N	6 N	6 N	6 N
aut	12	Aframing budget opleidingen / cursussen	150 V	0	0	0	0
aut	13	Raming Internetvergoeding	240 N	0	0	0	0
aut	14	Aframing woonwerkvergoeding	300 V	0	0	0	0
aut	15	Functie strategisch programmaleider	99 V	0	0	0	0
aut	16	Domein Samenleven formatie en inhuur	403 N	0	0	0	0
aut	17	Uitgaven inhuur ziekte	152 N	0	0	0	0
Subtotaal uitgaven		314 N	35 V	35 V	36 V	16 V	
aut	18	Inkomsten Plustaak Versnellen woningbouw Heiloo van 2020 naar 2021	115 V	0	0	0	0
aut	19	Plustaak Extra capaciteit handhaving Uitgeest	0	114 V	117 V	121 V	121 V
aut	20	Reguliere bijdrage Extra capaciteit handhaving Uitgeest	0	114 N	117 N	121 N	121 N

1 =1.000 korte omschrijving			2021	2022	2023	2024	2025			
aut	21	Aframing inkomsten koffie/thee	12	N	0	0	0	0		
aut	22	Opbrengst verkoop materieel	100	V	0	0	0	0		
aut	23	Ontvangsten WAZO	152	V	0	0	0	0		
aut	24	Aanpassing bijdrage gemeenten	41	N	35	N	35	N	16	N
Subtotaal inkomsten			314	V	35	N	35	N	16	N
Saldo			0		0		0		0	

1 Audit Wet politiegegevens

Wettelijk verplichte 4-jaarlijkse audit op verwerking van persoonsgegevens in het kader van de WPG (Wet politiegegevens).

2 Aframing facilitaire kosten

Door het thuiswerken in verband met corona zijn er onder andere aframingen van kosten met betrekking tot werkplekken, catering, druk en bindwerk, koffie en thee en bedrijfsrestaurant.

3 Aframing dienstkleding ondersteuning

Het budget voor dienstkleding wordt met structureel € 3.500,- afgeraamd.

4 IO04: Documentcreatietool/sjablonen generator vervalt

De benodigde functionaliteit wordt geïmplementeerd binnen het nieuwe zaakstelsel en daar zijn geen extra onderhoudskosten mee gemoeid. Hierdoor vervallen de structurele onderhoudskosten.

5 IO07: Scansoftware vervalt

De benodigde functionaliteit wordt geïmplementeerd binnen het nieuwe zaakstelsel en daar zijn geen extra onderhoudskosten mee gemoeid. Hierdoor vervallen de structurele onderhoudskosten.

6 BOR01: Bomen module vervalt

Door keuze voor het GISIB pakket voor het beheer van de openbare ruimte en de mogelijkheid in dit pakket voor registratie van bomen is geen aparte bomen module nodig. Hierdoor vervallen de structurele onderhoudskosten.

7 Uitbreiden licenties tijdschrijfmodule

Tijdschrijven vormt een belangrijk onderdeel van de bedrijfsvoering in het ruimtelijke domein. Door de vraag naar meer informatie op het gebied van kostendekking, dienstverleningsovereenkomsten en kostenverhaal wordt het tijdschrijven uitgebreid. Hiervoor zijn meer licenties nodig.

8 Hoger beroep medewerkers frontoffice

Betreft de kosten voor het hoger beroep omtrent het ontslag van enkele medewerkers frontoffice.

9 Plustaak Versnellen woningbouw Heiloo van 2020 naar 2021

In 2020 heeft de gemeente Heiloo een plustaak afgenomen, Versnellen woningbouw voor € 200.000,-. Hiervan is een bedrag van €115.000,- in 2020 niet besteed, waarvoor de gemeente in 2021 verzocht heeft deze in 2021 in te zetten. Zie ook de mutatie onder inkomsten. Dit is budgetneutraal voor het begrotingsaldo.

10 Onderzoek grondbanken

Elke gemeente in Nederland is verplicht een grondbank te hebben of afspraken te hebben met een regionale grondbank. Binnen de BUCH zijn er verschillende grondbanken. De staat van de grondbank is binnen elke BUCH gemeente verschillend. Middels dit onderzoek wordt er gekeken naar welke acties moeten worden ondernomen om de grondbank aan de wettelijke eisen te laten voldoen. Het onderzoek wordt via de BUCH administratie betaald. De uit te voeren taken is voor elke gemeente anders waardoor die kosten in de gemeentelijke administraties zullen worden opgenomen. Op dit moment is nog niet aan te geven welke acties uit het onderzoek voortvloeien.

11 Accountantskosten / managementletter

De accountantskosten voor de managementletter zijn niet eerder begroot. In 2021 worden nu de kosten voor de managementletter 2020 en 2021 geboekt. Verder is er een kleine bijraming in 2021 in verband met de werkzaamheden met betrekking tot de jaarrekening 2020.

12 Aframing budget opleidingen / cursussen

Voor 2021 wordt een onderuitputting verwacht van € 150.000,-.

13 Raming Internetvergoeding

Betreft de internetvergoeding aan de medewerkers in verband met het thuiswerken door corona. Dekking vindt plaats vanuit de onderuitputting op de woonwerkvergoeding.

14 Aframing woonwerkvergoeding

Door het thuiswerken in verband met corona is er onderuitputting op de woonwerkvergoeding.

15 Functie strategisch programmaleider

De functie is in afwachting van de uitkomst van de rechtszaak nog niet opnieuw ingevuld. In 2021 kan het grootste deel van de salarislasten vrijvallen. De verwachting is, mede gebaseerd op het programmavoorstel, dat deze functie met ingang van 2022 weer wordt ingevuld.

16 Domein Samenleven formatie en inhuur

De zorgvraag vanuit inwoners neemt toe, de werkvoorraden stijgen, waardoor de werkdruk toeneemt. Tevens ligt er vanuit de Raden de opdracht om beheersmaatregelen te implementeren en uit te voeren, die zouden moeten leiden tot een verlaging van kosten voor jeugdhulp en Wmo. Dit is een effect voor de langere termijn maar leidt nu tot extra werkdruk.

Het budget dat beschikbaar is gesteld voor Corona wordt volledig benut. Binnen het domein Samenleven is het ziekteverzuim hoog. Het ziekteverzuimpercentage ligt ver boven het gemiddelde van de BUCH werkorganisatie. Op dit moment is het actueel verzuim binnen het domein 7,4% (versus 5,3% voor de gehele BUCH) en het verzuim van het afgelopen jaar t/m heden 6,7% (versus 5,1% voor de gehele BUCH). We hebben te maken met een aantal langdurig zieken. Het ziekteverzuim is deels werk gerelateerd door werkdruk/werkomstandigheden maar voor een groot deel ook door een medische oorzaak. Tot nu toe is over het eerste halfjaar € 300.000,- aan kosten ten behoeve van ziektevervangingskosten gemaakt. Het is niet mogelijk om ziektevervangingskosten binnen de bestaande formatie en/of budgetten op te vangen. Tevens heeft het MT van Samenleven zelf te maken met ziekte en uitval van managers. Het is ook hier noodzakelijk om vervanging in te zetten. Daarnaast heeft met name het team Beleid te maken met het vertrek van diverse beleidsadviseurs, waarvoor niet direct ervaren medewerkers geworven kunnen worden en in een aantal gevallen inhuur noodzakelijk is. Voor het team Participatie geldt dat niet altijd de noodzakelijke kwaliteit aangetrokken kan worden, wat heeft geleid

tot het aannemen van junioren en herintreders: heel goed op langere termijn, maar dit kost nu meer investering op korte termijn (training on the job). De huidige arbeidsmarkt is krap, mede omdat de uitstroom toeneemt. Er wordt een tekort verwacht van circa € 403.000,-.

17 Uitgaven WAZO

De BUCH ontvangt € 152.000,- aan inkomsten vanuit de Wet arbeid en zorg (WAZO/ZW) van het UWV. Dit betreft een vergoeding in verband met zwangerschapsverlof. Deze inkomsten zijn niet begroot en worden nu incidenteel in de begroting opgenomen. Deze opbrengsten worden aan de betreffende domeinen beschikbaar gesteld in de vorm een inhuurbudget. Zie ook de mutatie onder inkomsten. Dit is daarmee saldoneutraal voor het begrotingssaldo. Subtotaal uitgaven.

18 Plustaak Versnellen woningbouw Heiloo van 2020 naar 2021

Op verzoek van Heiloo wordt € 115.000,- van de plustaak Versnellen woningbouw 2020 ad € 200.000,- doorgeschoven naar 2021. Zie ook mutatie onder uitgaven.

19 Extra capaciteit handhaving Uitgeest weer plustaak

In de begroting 2022 is deze plustaak opgenomen in de reguliere bijdrage BUCH. Uitgeest heeft via een zienswijze die door het BUCH bestuur is overgenomen aangegeven dat dit weer terug te willen als plustaak. Het betreft een voordeel op de bijdrage plustaak en nadeel op de reguliere bijdrage die budgetneutraal voor alle gemeenten wordt verwerkt, door aanpassing van de verdeelsleutel.

20 Reguliere bijdrage Extra capaciteit handhaving Uitgeest.
Zie mutatie plustaak hierboven.

21 Aframing inkomsten koffie/thee

Door het thuiswerken in verband met corona zijn er minder inkomsten met betrekking tot het bedrijfsrestaurant Castricum en de koffie/thee automaten.

22 Opbrengst verkoop materieel

De verkoop van de wagens/materieel van de BUCH liep normaal gesproken via regionale aanbieders. Vanaf 2021 is de BUCH gestart met de verkoop via een autoveiling. Hierdoor ontvangen wij hogere verkoopprijzen voor (met name) de vrachtwagens en zijn de incidentele opbrengsten hoger dan begroot.

23 Ontvangsten WAZO

Zie ook de mutatie onder uitgaven. Dit is daarmee saldoneutraal voor het begrotingssaldo.

24 Aanpassing reguliere bijdrage gemeenten

Betreft aanpassing van de reguliere bijdrage gemeenten, om ervoor te zorgen dat het begrotingssaldo van de BUCH op € 0,- sluit.

Maatwerk/plustaken voor de verschillend gemeenten. Bestaande en nieuwe maatwerk/plustaken.

Bestaande maatwerktaken Bijdrage x1.000		Gemeente	2021	2022	2023	2024	2025
aut	1 Bibob coördinator Bergen	Bergen	39				
aut	1 Bibob coördinator Uitgeest	Uitgeest	14				
aut	1 Bibob coördinator Castricum	Castricum	41				
aut	1 Bibob coördinator Heiloo	Heiloo	26				
aut	2 Erfgoedcapaciteit Castricum	Castricum	40				
aut	3 Versnellen woningbouw Heiloo	Heiloo	315	203	205	209	211
aut	4 Extra capaciteit handhaving	Uitgeest	110	114	117	121	121
aut	4 Extra capaciteit handhaving	Castricum	138				
aut	4 Extra capaciteit handhaving	Castricum	80				
aut	5 groenuitbreiding Heiloo	Heiloo	240				
aut	6 actieplan schuldhulpverlening	Bergen	66	22	23	23	
aut	7 Overheveling budget grondstoffen (afval)	Uitgeest	20				
aut	7 Overheveling budget grondstoffen (afval)	Castricum	58				
aut	7 Overheveling budget grondstoffen (afval)	Heiloo	36				
aut	8 Beheersmaatregelen (sl)	Bergen	205				
aut	8 Beheersmaatregelen (sl)	Uitgeest	56				
aut	8 Beheersmaatregelen (sl)	Castricum	210				
aut	8 Beheersmaatregelen (sl)	Heiloo	145				
aut	9 Energietransitie klimaat	Bergen	192				
aut	9 Energietransitie klimaat	Uitgeest	69				
aut	9 Energietransitie klimaat	Castricum	202				
aut	9 Energietransitie klimaat	Heiloo	125				

aut	10 Nieuw Tij	Bergen	146	150	153	131	131
aut	10 Nieuw Tij	Uitgeest	43	44	46	47	47
aut	10 Nieuw Tij	Heiloo	79	79	79	79	79
aut	11 Robot maaiers	Uitgeest	25	71	73	75	77
Totaal bestaande maatwerktaken			2.720	683	696	685	666

Nieuwe/aanvulling maatwerktaken bijdrage x1000			2021	2022	2023	2024	2025
aut	8 Beheersmaatregelen (sl)	Bergen	109	203	196	200	205
aut	8 Beheersmaatregelen (sl)	Uitgeest	55	71	69	71	73
aut	8 Beheersmaatregelen (sl)	Castricum	120	215	208	213	218
aut	8 Beheersmaatregelen (sl)	Heiloo	72	134	129	132	135
aut	12 Adviseur wonen en zorg	Bergen	24	29			
aut	12 Adviseur wonen en zorg	Uitgeest	10	10			
aut	12 Adviseur wonen en zorg	Castricum	24	31			
aut	12 Adviseur wonen en zorg	Heiloo	19	19			
aut	13 Inburgering	Bergen	24	32	33	34	35
aut	13 Inburgering	Uitgeest	9	12	12	13	13
aut	13 Inburgering	Castricum	25	35	36	37	38
aut	13 Inburgering	Heiloo	16	22	22	23	24
aut	14 Extra formatie beleidsmedewerker verkeer	Bergen	123	151	155		
Totaal nieuwe/aanvulling maatwerktaken			630	964	860	723	741
Totaal maatwerktaken bijdrage x1000			3.350	1.647	1.556	1.408	1.407

Aansluiting met de voorgaande P&C documenten

Aansluiting 1e voortgangsrapportage 2021 en 2e voortgangsrapportage 2021					
Lasten	2021	2022	2023	2024	2025
Stand na 1e rapportage 2021	74.503	75.729	77.696	79.902	81.887
Aanpassing begroting 2022 (harmonisatievoorstellen)		-440	-440	-440	-440
Uitbreiding plustaak Beheersmaatregelen sociaal domein	356	623	602	617	631
Toevoegen plustaak adviseur wonen en zorg	76	89			
Toevoegen plustaak inburgering	74	101	104	106	109
Toevoegen plustaak beleidsmedewerker verkeer Bergen	123	151	155		
Totaal 2e rapportage BUCH	314	-35	-35	-36	-16
Totale lasten na 2e Voortgangsrapportage 2022	75.446	76.218	78.082	80.149	82.171
Baten	2021	2022	2023	2024	2025
Stand na 1e rapportage 2021	74.503	75.729	77.696	79.902	81.887
Aanpassing begroting 2022 (harmonisatievoorstellen)		-440	-440	-440	-440
Uitbreiding plustaak Beheersmaatregelen sociaal domein	356	623	602	617	631
Toevoegen plustaak adviseur wonen en zorg	76	89			
Toevoegen plustaak inburgering	74	101	104	106	109
Toevoegen plustaak beleidsmedewerker verkeer Bergen	123	151	155		
Totaal 2e rapportage BUCH	314	-35	-35	-36	-16
Totale inkomsten BUCH na 2e Voortgangsrapportage 2022	75.446	76.218	78.082	80.149	82.171
Saldo Baten en Lasten	0	0	0	0	0

Overzicht Baten en Lasten, totaal na de Eerste voortgangsrapportage BUCH 2021

Wat gaat dit kosten		2021	2022	2023	2024	2025
Lasten x € 1.000		Lasten Begroot	Lasten Begroot	Lasten Begroot	Lasten Begroot	Lasten Begroot
1	Personeel, inhuur en overheadkosten kosten	65.426	66.522	68.255	70.057	72.050
2	Informatie & Automatisering (exclusief salariskosten en inhuur)	5.959	5.457	5.479	5.674	5.764
3	Facilitaire kosten (exclusief salariskosten & inhuur)	785	1.082	1.109	1.120	1.103
4	Materieel	2.363	2.468	2.526	2.543	2.576
5	Overige kosten (inclusief corona)	912	690	713	754	678
Totaal lasten programma bedrijfsvoering		75.445	76.219	78.081	80.149	82.171

Wat gaat dit kosten		2021	2022	2023	2024	2025
Baten x € 1.000		Baten Begroot	Baten Begroot	Baten Begroot	Baten Begroot	Baten Begroot
6	Bijdrage gemeenten (excl. maatwerktaken)	71.631	74.492	76.444	78.660	80.683
7	*Maatwerktaken gemeenten	3.348	1.647	1.556	1.407	1.406
8	Inkomsten detachering en uitgeleend personeel	-	-	-	-	-
9	Opbrengsten facilitair	3	30	30	30	30
10	Opbrengsten materieel	214	20	20	20	20
11	Overige opbrengsten (inclusief WAZO)	249	30	31	32	32
Totaal baten programma bedrijfsvoering		75.445	76.219	78.081	80.149	82.171
Totaal baten min lasten		0	0	0	0	0

Aanpassing verdeelsleutel

De verdeelsleutel is met ingang van 2022 aangepast ten opzichte van de 1^e voortgangsrapportage. De reden hiervoor is dat de plustaak extra handhaving Uitgeest was opgenomen in de algemene verdeelsleutel, maar op verzoek van de gemeente toch als plustaak gepresenteerd moest blijven.

Onderstaande de nieuwe verdeelsleutel en de nieuwe reguliere bijdrage per gemeente na vaststelling van deze rapportage.

Gemeente	Verdeelsleutel 2021	Verdeelsleutel 2022	2021	2022	2023	2024	2025
Bergen	32,32%	32,09%	23.153	23.905	24.532	25.243	25.892
Uitgeest	11,71%	11,60%	8.390	8.641	8.868	9.125	9.359
Castricum	34,56%	34,71%	24.758	25.854	26.531	27.300	28.003
Heiloo	21,40%	21,60%	15.330	16.091	16.513	16.992	17.429
Totaal	100,00%	100,00%	71.631	74.492	76.444	78.660	80.683

Bestuursbesluit

Het bestuur van de GR Werkorganisatie BUCH

gezien het voorstel van de directie

besluit:


- De Tweede Voortgangsrapportage 2021 van de Werkorganisatie BUCH vast te stellen
- Bijgaande begrotingswijziging vast te stellen
- In verband de presentatie van de extra capaciteit Handhaving Uitgeest de verdeelsleutel per 01-01-2021 en per 01-01-2022 vast te stellen op:

Gemeente	Verdeelsleutel 2021	Verdeelsleutel 2022
Bergen	32,32%	32,09%
Uitgeest	11,71%	11,60%
Castricum	34,56%	34,71%
Heiloo	21,40%	21,60%
Totaal	100,00%	100,00%

Aldus besloten door het bestuur van de GR Werkorganisatie BUCH in zijn vergadering van 13 oktober 2021



E. Zandstra
directeur



drs. A. Mans
voorzitter

BIJLAGE 1: VERLOOP BEGROTING

	Jaar	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lasten										
Aanvang BUCH	2017	56.807.000	58.085.000	57.948.000	57.286.000	57.943.000				
2e rapportage 2017	2017	889.000	1.252.000	1.366.000	1.422.000	1.482.000				
subtotaal na 2e rapportage 2017	2017	57.696.000	59.337.000	59.314.000	58.708.000	59.425.000	59.425.000			
Begroting 2019-2022	2018		0	2.038.000	2.694.000	3.154.000	4.453.000			
Subtotaal na begroting 2019	2018		59.337.000	61.352.000	61.402.000	62.579.000	63.878.000			
Verbeterplan	2018		7.360.000	5.261.000	3.241.000	2.903.000	2.903.000			
Jaarrekening 2017	2018		178.000							
Administratief begroting pers kn	2018		582.000	560.100	460.200	467.400	472.400			
2e rapportage 2018	2018		-42.232	694.768	694.768	694.768	694.768			
Aanvulling begroting 2024	2018								6448	
subtotaal na 2e rapportage 2018	2018		67.414.768	67.867.868	65.797.968	66.644.168	67.948.168	67.948.168	67.954.616	
Materieel naar de BUCH	2019			1.956.000	2.132.000	2.205.000	2.308.000	2.308.000	0	
Omgevingswet	2019			580.900	1.192.700	942.800	712.000	721.390	721.390	
Begroting 2020-2023	2019			0	454.177	560.077	688.277	1.967.177	1.967.177	
Jaarrekening 2018	2019			800.000						
Administratief begroting pers kn (118)	2019			-75.000	-77.000	-79.000	-81.000	-81.000	-81.000	
1e rapportage BUCH 2019	2019			652.968	506.840	502.900	506.600	510.300	510.300	
2e rapportage BUCH 2019	2019			519.464	962.197	1.720.662	1.899.462	1.928.562	1.928.562	
Subtotaal na 2e rapportage 2019	2019			72.302.200	70.968.882	72.496.607	73.981.507	75.302.597	75.309.045	
Uitbesteding belasting	2020				-1.143.500	-1.205.200	-1.266.800	-1.328.500	-1.328.500	
Begroting 2021-2024	2020					216.539	683.587	1.218.729	3.330.720	
Jaarrekening 2019	2020				480.000					
Overheveling klein gereedschappen	2020				76.900	84.700	85.900	87.400	88.800	
Verduurzaming wagenpark	2020					34.000	27.000	41.000	41.000	
Inbesteding Inkoop Castricum	2020					325.800	335.600	345.700	356.100	
uitbesteding parkeerbeheer Bergen	2020					-331.600	-338.400	-345.200	-352.500	
2e rapportage BUCH 2020	2020				501.939	535.642	473.293	478.793	494.893	
overheveling taken Bergen,Uitgeest en Heiloo tbv team Noord	2020				18.175	73.300	75.600	77.700	80.100	
Subtotaal na 2e rapportage 2020	2020				70.902.396	72.229.788	74.057.287	75.878.219	78.019.658	78.019.658
Uitbreiding Plustaken	2021					1.623.650	1.536.740	1.572.032	1.608.376	1.616.476
Begroting 2022-2025	2021						-332.906	-144.892	-143.808	1.827.476
Jaarrekening 2020	2021					220.000				
Plustaak Nieuw Tij	2021					243.638	248.028	252.595	257.207	257.207
Plustaak Pilot, ontwikkeling gemeente App	2021					25.000	25.000	25.000		
Plustaak Robot grasmaaiers(onderhoud de koog in eigen beheer)	2021					24.900	71.400	73.100	74.900	76.700
1e rapportage 2021 BUCH Bestuur	2021					136.808	123.556	40.289	85.381	89489
1e rapportage 2021 BUCH directie	2021					-900				
Aanvulling begroting 2022 harmonisatievoordelen	2021						-440.000	-440.000	-440.000	-440.000
Uitbreiding plustaak Beheersmaatregelen sociaal domein	2021					355.439	623.200	602.300	616.600	631.200
Toevoegen plustaak adviseur wonen en zorg	2021					76.550	89.333			
Toevoegen plustaak inburgering	2021					73.800	100.900	103.500	106.200	109.000
Toevoegen plustaak beleidsmedewerker verkeer Bergen	2021					122.600	150.800	154.700		
2e rapportage 2021 BUCH Bestuur	2021					314.026	-34.700	-35.400	-35.800	-16.300
Subtotaal na 2e rapportage 2021 BUCH	2021					75.445.299	76.218.638	78.081.443	80.148.714	82.170.906

BIJLAGE 2: TAAKSTELLING

In deze bijlage geven wij de stand van zaken omtrent de realisatie van de taakstelling.

Hoe zit het ook alweer?

In juni 2015 hebben de gemeenteraden het bedrijfsplan “Samen maar toch apart” vastgesteld. In dit bedrijfsplan was een taakstelling opgenomen op de BUCH-werkorganisatie van circa € 5,3 miljoen. Van die taakstelling zou 60% opnieuw worden geïnvesteerd in de BUCH en 40% zou terugvloeien naar de gemeenten. In 2016 is door een wijziging van de begroting de taakstelling verhoogd naar € 5,6 miljoen structureel. In het verbeterplan “Samen naar beter” is in 2018 de termijn voor het realiseren van de taakstelling opgeschort tot de periode 2021-2024. Wel is toen besloten waar mogelijk alvast besparingen door te voeren.

De realisatie

Bij vaststelling van het verbeterplan in 2018 is voor het eerst gerapporteerd over de besparingen. Op dat moment becijferd op structureel ca. €1,9 miljoen. Daarna is per abuis niet meer gerapporteerd over de besparingen. De besparingen zijn namelijk wel gerealiseerd zowel in de vorm van een verlaging van uitgaven, als in de vorm van schaalvergrotingsvoordelen (voordelen behaald omdat de BUCH taken uitvoert in plaats van de vier afzonderlijke gemeenten). In totaal is al voor ruim € 5,5 miljoen aan besparingen gerealiseerd. Dit werd alleen nooit in de jaarstukken getoond maar binnen de begroting verrekend met kostenstijgingen als gevolg van nieuwe taken. In de P&C documenten over de afgelopen jaren heeft u de begroting van de BUCH werkorganisatie zien stijgen van € 53 miljoen naar € 72 miljoen als gevolg van die nieuwe taken. De besparingen zijn ingezet om die stijging voor de gemeente zoveel mogelijk op te vangen. Dit is niet vaak en duidelijk genoeg gecommuniceerd naar de gemeenteraden waardoor mogelijk verkeerde verwachtingen zijn ontstaan. Bij de begroting 2021 hebben wij dit hersteld en is inzicht gegeven in de taakstelling, de realisatie daarvan en het vervolg.

In de eerste voortgangsrapportage 2021 hebben wij de stand van de realisatie op het moment van het opstellen van de deze voortgangsrapportage opgenomen. Dit liet het volgende beeld zien:

Realisatie x € 1.000	Realisatie
Totale taakstelling	5.600
Realisatie conform 1e voortgangsrapportage	5.555
Restant taakstelling	45

In de begroting 2021 hebben we een bedrag opgenomen voor de taakstelling van € 725.000 in 2021 oplopend naar € 992.000 in 2025. Daarnaast hebben we voor de begroting 2022 nog een aanvullende taakstelling opgenomen van € 440.000. Afhankelijk van de realisatie van de begroting 2021 per jaareinde is de volledige taakstelling gerealiseerd.

ICT-taakstelling

Naast de 10%-taakstelling van € 5,6 miljoen is er bij de start van de BUCH ook een extra incidentele investeringsimpuls afgesproken op het gebied van ICT, met de afspraak dat deze zou worden terugbetaald. De extra beschikbaar gestelde middelen zijn beschikbaar gesteld voor implementatie van het Vijfde huis. Het Vijfde huis is inmiddels gerealiseerd.

We zien dat als gevolg daarvan de voor ons liggende periode gebruikt kan worden om het gebruik van applicaties af te bouwen, wat kapitaallasten en ondersteunend personeel bespaart. Op dit moment wordt in kaart gebracht hoe groot dit besparende effect de komende jaren kan zijn. Tegelijkertijd zien we dat bij de start van de BUCH budgetten voor bestaande applicaties zijn overgedragen, maar niet voor nieuwe systemen.

Dit betekent dat als we bijvoorbeeld willen investeren in digitale informatievoorziening, in digitalisering van de frontoffice of in digitale ondersteuning van het inkoopproces, er geen middelen beschikbaar zijn.

Strevend naar een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering is het geen optie om dergelijke investeringen achterwege te laten.

Vanuit de middelen die vrijkomen uit de afbouw van de applicaties, wordt daarom een deel opnieuw geïnvesteerd om de kwaliteit van de bedrijfsvoering niet aan te tasten.

Verder geven we in jaarlijkse delen bij de jaarrekening middelen aan de gemeenten terug als terugbetaling van de extra investering destijds van € 4,2 miljoen in de ICT. In de eerste voortgangsrapportage 2021 hebben wij de stand van de realisatie op het moment van het opstellen van de deze voortgangsrapportage opgenomen. Dit liet het volgende beeld zien:

Realisatie x € 1.000	Realisatie
Totale taakstelling	4.200
Realisatie 1e voortgangsrapportage	3.642
Restant taakstelling ICT	558

In de begroting 2021 zijn, naast een aanvraag voor extra middelen, ook bezuinigingen ingeboekt waarmee een deel van de taakstelling is gerealiseerd voor een bedrag van € 226.000. Voor 2022 is nog een bedrag van € 138.000 opgenomen. Afhankelijk van de realisatie van de begroting 2021 en 2022 is ook deze taakstelling grotendeels gerealiseerd.