

Kadernota 2024 - 2027



Organiseren

7.1 Bestuur en Overhead	31
7.2 Dienstverlening	34
7.3 Financiën	34

7.1 Bestuur en Overhead

7.1.1 Ontwikkelingen

7.1.1.1 Huisvesting

Na de corona pandemie is de organisatie hybride (gedeeltelijk thuis en gedeeltelijk op kantoor gaan werken. Nu we hiervoor de nodige voorzieningen voor zowel het thuiswerken als op kantoor hebben gerealiseerd, zullen we nagaan wat er voor de toekomst nog meer nodig is. Dit doen we om als organisatie productief te blijven en de uitbreiding van de formatie, als gevolg van de groei van taken, aan te kunnen.

7.1.1.2 Ontwikkeling burgerzaken

De ontwikkeling van de dienstverlening van het team burgerzaken wordt aan de ene kant digitaler, maar aan de andere kant zijn er ook inwoners die hierbij geholpen moeten worden. Om dit aan te laten sluiten bij de dienstverleningsvisie zullen in de komende jaren de nodige inspanningen worden ondernomen. We kunnen nu nog niet inschatten wat dit precies betekent.

7.1.1.3 Online communicatie

Op dit moment wordt online communicatie op basisniveau uitgevoerd. De vraag is of dit, gezien de diverse ontwikkelingen, voldoende is. Ook mede gezien de dienstverlening die we als gemeente voor ogen hebben. Er zal gekeken worden hoe we dit verder gaan ontwikkelen.

7.1.2 Onvermijdelijk

7.1.2.1 Vitaliteit/duurzame inzetbaarheid € 18.500 nadeel (meerjarig)

Medewerkers moeten langer doorwerken en dat moeten zij op een gezonde manier kunnen doen. In de Cao is daarom ook opgenomen dat werkgevers samen met de medezeggenschap een vitaliteitsbeleid inrichten. Verlofsparen (geïntroduceerd in 2022) kan daarvan een onderdeel zijn, maar ook individuele regelingen met medewerkers. Door de vergrijzing en het achterblijven van verjonging van het personeelsbestand, moeten de DUO-organisaties bovendien rekening houden een aanzienlijk verloop vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Die hoge leeftijd kan ook van de werkgevers vragen om maatwerkafspraken te maken. In deze kosten worden nu lokaal voorzien. Duo+ heeft hier geen budget voor.

7.1.2.2 I&A Omgevingswet € 27.750 nadeel (meerjarig)

Met de inwerkingtreding van de Omgevingswet neemt de beheerlast bij Functioneel Beheer toe. Mede door de decentralisatie in het Ruimtelijk Domein, die in de Omgevingswet wordt geregeld, is het nieuwe VTHsysteem Rx.Mission complexer qua inrichting dan het huidige SquitXO. Als zodanig kent het dus een hogere beheerlast, niet in de laatste plaats omdat dit systeem de komende jaren nog flink wordt doorontwikkeld. Daarnaast is er in het ruimtelijk domein sprake van een tweetal extra systemen: een planvormingssysteem voor Omgevingsplannen (Rx.Base, dat de komende jaren nog naast het huidige Rx.zone voor Bestemmingsplannen blijft draaien) en een regelbeheersysteem voor toepasbare Regels (één van de noviteiten onder de Omgevingswet). Het gaat hier om geharmoniseerde systemen waarvan het functioneel applicatiebeheer bij I&A belandt. Hiervoor is bij Duo+ ca. 0,5 tot 1,0 extra fte nodig om deze extra beheertaken adequaat uit te kunnen voeren.

7.1.2.3 Informatiehuishouding op orde € 32.000 nadeel (2024), € 20.000 (2025) € 24.000 (2026)

Voor het op orde houden van het archief is het project doorontwikkeling Zaakgericht werken al in 2021 gestart. Bij de uitwerking van dit project bleek het vanuit de bredere context noodzakelijk om de informatiehuishouding via een programma op orde te krijgen en te houden. Daarmee kan ook worden voldaan aan de eisen van de Wet open overheid (Woo) en de Wet modernisering maatschappelijk bestuurlijk verkeer (Wmebv). Alle DUO-gemeenten zijn inmiddels aangehaakt bij dit programma waarbij alle onderliggende projecten worden gezien als een gezamenlijke aangelegenheid. Het voorgaande is dan ook reden om de aansturing van het programma en het opdrachtgeverschap te beleggen binnen Duo+ en de Rijksbijdragen voor de Wet open overheid bij de drie gemeenten over te hevelen naar de begroting van Duo+. Dit ter financiering van het kwaliteitsteam informatiehuishouding.

7.1.2.4 Uitbreiding ondersteuning organisatie € 50.000 nadeel (meerjarig)

Als gevolg van de uitbreiding van de gemeentelijke taken en het complexer worden van de uitvoering van deze taken door wet- en regelgeving is meer ondersteuning van de organisatie nodig. Hiervoor moet het secretariaat versterkt worden door het opwaarderen van de betreffende functies. De ondersteuning wordt daarmee op het gewenste niveau gebracht en de functies marktconform.

7.1.2.5 Professionalisatie personeelsadministratie € 3.700 nadeel (meerjarig)

Er wordt flink ingezet op standaardisering en automatisering van diverse workflows en andere werkprocessen binnen de personeelsadministratie. Er is daarbij vooral gebruik gemaakt van de mogelijkheden waarin de huidige applicaties kunnen voorzien. Om een verdere slag te kunnen slaan, is een uitbreiding daarop gewenst. Dit zal extra kosten met zich meebrengen, maar door een hogere efficiency bij de uitvoering van het werk zullen die voor een besparing gaan zorgen.

7.1.2.6 Postintake in archief € 18.500 nadeel (meerjarig)

Door de decentralisatie van de interne controle en de wettelijke verplichting vanuit de archiefwet om strak te sturen op de interne controle op postintake en archief is in 2022 iemand voor 0,5 Fte belast met deze taken. Gezien de hoeveelheid inkomende post en de acties op het gebied van doorontwikkeling zaakgerichtwerken, waardoor hier een zwaardere focus op ligt, is dit onvoldoende en moet hier meer inzet op gepleegd worden.

7.1.3 Beleidskeuze

7.1.3.1 Arbeidsmarktkrapte en opleidingen € 45.000 nadeel (2024) € 36.000 vanaf 2025

Arbeidsmarktkrapte

Meer inzet op boeien en binden van huidige medewerkers, door stevigere inzet op opleiding, ontwikkeling en interne mobiliteit. De implementatie van een digitaal leerplatform en een goed pre- en onboarding traject dragen hier aan bij.

Integriteit en ondermijning

In het onboarding traject moet ook voldoende aandacht uitgaan naar integriteit en ondermijning. De bewustwording daarvan bij nieuwe medewerkers, maar ook bij de huidige medewerkers, moet doorlopend aandacht krijgen. Kosten voor het opzetten van de ontwikkeling van een integriteitstraining (te borgen in het digitaal leerplatform) bedragen ongeveer € 10.000

Opleiding en ontwikkeling leerplatform

Om eigen medewerkers te blijven binden en boeien, maar ook om als organisatie aan de steeds veranderende opgaven, verdergaande (de)centralisaties en meer complex wordende maatschappelijke vragen te blijven voldoen, is het belangrijk dat er meer op opleiding en ontwikkeling wordt ingezet. Er is al een online leerplatform, bestaande uit een leermanagementsysteem (LMS) en een auteursstool. Om ook gebruik te kunnen maken van de zeer uitgebreide bibliotheek van partner Studytube of voor het inkopen en/of beschikbaar stellen van eigen content, is additioneel budget nodig.

Opleiding en ontwikkeling - capaciteit voor leerplatform

Om het leerplatform goed te kunnen onderhouden is capaciteit nodig. Het voorstel daarvoor zal zijn om een nieuwe functie voor 'opleidingsadviseur' aan team P&O toe te voegen.

7.1.3.2 Inclusie, diversiteit en Wet banenafpraak pm nadeel (meerjarig)

De DUO-organisaties hebben in 2021 de bestuurlijke opdracht gekregen meer in te zetten op inclusie en diversiteit en op de wet Banenafpraak. Met verschillende projectgroepen en een panel wordt daaraan gewerkt. De werkgroep Banenafpraak adviseert en faciliteert de DUO-organisaties bij het invullen van 'quotumbanen'. Doelstelling is om in 2024 de quota voor alle organisaties behaald te hebben. Het panel heeft in Q3 van 2022 een conceptvisie op inclusief werkgeverschap aangeboden. Besluitvorming en vaststellen van een visie op Inclusief werkgeverschap én het faciliteren van quotumbanen heeft een aanpassing van beleid, richtlijnen, maar ook van werkplekken tot gevolg. Hiervoor zal budget nodig zijn. De hoogte van dit budget is nu nog niet goed in te schatten.

7.1.3.3 Arbozorg en agressie € 9.250 nadeel (meerjarig)

Om uitvoering te geven aan de verplichte arbotaken is in de Programmabegroting 2023 voorgesteld een preventiemedewerker (1 fte) aan te nemen voor alle DUO-organisaties. Eén van de arbotaken is het omgaan met agressie. Het agressiebeleid zal verder moeten worden uitgewerkt. Een van de nog openstaande acties uit het agressiebeleid, is het aanbieden van agressietrainingen aan de medewerkers. Deze trainingen zijn noodzakelijk en zullen DUO-breed voor extra kosten gaan zorgen. Ingeschatte kosten bedragen € 25.000 DUO-breed.

7.1.3.4 I&A Datagedreven werken € 29.600 nadeel (meerjarig)

Datagedreven werken en sturen wordt steeds belangrijk voor gemeenten. In 2023 is het team I&A gestart met het vormen van een Datacluster met 1,5 fte aan data-analisten. Gezien de toenemende mate waarin bij I&A vragen neergelegd worden uit de DUO-organisaties om data te genereren en te ontsluiten, voor gebruik in zowel de processen als bij besluit- en beleidsvorming, is verdere groei van dit Datacluster noodzakelijk. In de DVO is de verwachting uitgesproken dat het Datacluster gaat uitgroeien naar ongeveer 4 fte. Om het cluster beheersbaar te laten groeien en daarmee tegelijkertijd aan de groeiende vraag tegemoet te komen is groei van 1,0 fte voor een data-analist nodig.

7.1.3.5 Servicedesk € 24.050 nadeel (meerjarig)

De formatie van de Servicedesk in Duo+ is sinds 2016 ongewijzigd. Echter de vraag is in de jaren wel verdubbeld, de organisaties gegroeid en de Servicedesk speelt ook voor ID en I&A een steeds grotere frontofficerol. Hierdoor is de formatie onvoldoende, de werkdruk te hoog en ondanks aanpassen openingstijden is ingrijpen noodzakelijk. Door minimaal 1 FTE toe te voegen aan de formatie en de continue aanpassing van processen vast te houden verwachten we de organisatie goed te kunnen blijven bedienen en daarmee goed te blijven functioneren.

7.1.3.6 Registratie inhuur derden binnen Motion (salarisadministratie) € 18.500 nadeel (meerjarig)

Om de inhuur te registreren binnen Motion en daarmee zicht te houden op de inhuur versus de vacatureruimte is extra formatie nodig. Het gaat hier alleen om het verwerken en controleren van alle inhuurmutaties gedurende het jaar voor de vier organisaties en om assistentie bij het vastleggen van de verplichtingen.

7.2 Dienstverlening

7.2.1 Onvermijdelijk

7.2.1.1 Implementatie dienstverleningsvisie € 100.000 nadeel in 2024 en € 50.000 in 2025

Vanaf half maart 2022 is de programmamanager dienstverlening gestart met het opzetten van het programma dienstverlening. Een programma is gericht op realisatie van een strategisch doel, kent geen duidelijk eindmoment en vaak meerdere levenscycli en neemt vaak enige tijd in beslag. Binnen het programma worden projecten en activiteiten uitgevoerd met als doel het professionaliseren van de dienstverlening. Per jaar wordt bekeken waar de accenten worden gelegd in het optimaliseren van de dienstverlening aan de inwoners, ondernemers en bezoekers van de gemeente Uithoorn.

Voor het programma dienstverlening is voor de jaren 2022 en 2023 een incidenteel budget van 100.00 euro per jaar beschikbaar gesteld. Dit is gedaan om in eerste instantie te kijken hoe het programma verloopt en op basis daarvan verdere voortgang te bepalen.

Het programma is inmiddels opgestart en loopt. Er wordt gewerkt langs vier lijnen:

- Op Uithoorn kan je rekenen
- Digitaal Uithoorn
- Actief verbonden
- Lerend Uithoorn

Voor 2023 liggen de accenten op de totstandkoming en implementatie van het uitvoeringsplan participatie, project duidelijke taal, optimalisering proces meldingen openbare ruimte, optimalisering proces initiatieven, implementatie wet open overheid en wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer. Ook gaan we aan de slag met monitoring en sturing op het terrein van dienstverlening. Voor 2024 wordt een jaarplan gemaakt waarbij opnieuw de accenten worden bepaald.

Het programma loopt naar verwachting nog enige eind. Voor de jaren 2024 en 2025 is dan ook aanvullend budget nodig.

7.3 Financiën

7.3.1 Onvermijdelijk

7.3.1.1 Ondersteuning SPUK € 18.500 nadeel (meerjarig)

Het aantal specifieke uitkeringen neemt hand over hand toe, het zijn er inmiddels 22. Niet alleen de accountant heeft hier meer werk aan maar ook het team Financiën heeft werk aan de begeleiding en advisering. Het begint aan de voorkant bij een juiste opzet en registratie van de SPUK en vervolgens controle op de juistheid en de volledigheid. Om de organisaties op dit onderdeel te ondersteunen en de SPUK's in goede banen te leiden is extra inzet ter grootte van 0,5 fte noodzakelijk. Het gaat hierbij om de adviserende en controlerende taak.