

Programmabegroting 2022

15-11-2021

Bedrijfsvoering

Gemeentesecretaris: T. Kemper (a.i.)

Diemen '22

De gemeente Diemen is op velerlei terrein sterk in beweging. En dan gaat het niet alleen om woningbouwproductie in wijken als Plantage De Sniep en Holland Park en de hiermee samenhangende veranderingen in de infrastructuur, maar vertaalt zich dit ook in complexe projecten rond de ontsluiting van Diemen Zuid en het realiseren van een spooronderdoorgang in Diemen Centrum. Tegelijkertijd neemt de druk op het voorzieningenniveau toe. Dit komt onder meer tot uiting in de noodzaak om extra accommodaties voor onderwijs en kinderopvang. Ook uitbreiding van sociaal culturele accommodaties (De Omval) en sportvoorzieningen (tweede Sporthal en herinrichting Sportpark) staan in de steigers of zijn in uitvoering.

De bestuurlijke ambities met betrekking tot thema's zoals sociale woningbouw, veiligheid, duurzaamheid, leefbaarheid en participatie vragen om een heldere en strategische aanpak van de organisatie. Ook de omgeving waarin al deze projecten en ambities moeten landen sterk aan het veranderen. Niet alleen door de toename van het inwonertal, maar ook door de verwachtingen die burgers, bedrijven en instellingen hebben ten aanzien van de wijze waarop over deze ontwikkelingen wordt gecommuniceerd en op wie hierbij betrokken worden. Tot slot zal (vooralsnog) in juli 2022 de nieuwe omgevingswet worden ingevoerd.

Geconstateerd kan worden dat de organisatie van oudsher gekenmerkt wordt door een sterke uitvoeringsgerichtheid. Een echte doe-organisatie. Dat is zeker een kracht van de organisatie, maar brengt ook risico's met zich mee. Een heldere visie, strategische keuzes het aanbrengen van samenhang en het stellen van prioriteiten kan beter ontwikkeld worden. Ontwikkelingen en trends in de buitenwereld dienen een prominente positie in onze werkzaamheden te krijgen. Dat vereist een helder kader, een juiste prioritering en adequate sturing. Essentieel hierbij is om het wezenskenmerk van de organisatie, betrokken en bevlogen medewerkers, te koesteren, te behouden en waar mogelijk te versterken.

Om de organisatie hierop toekomstbestendig te maken is het organisatie ontwikkeltraject Diemen '22 ontworpen. Dit is niet alleen gericht op een nieuwe structuur met directeuren en teamleiders maar vraagt ook aandacht voor strategische oriëntatie.

- Wat willen we voor gemeente zijn?
- Wat is onze visie?
- Wat zijn onze kernwaarden?

De directie bestaat inmiddels uit een algemeen directeur/gemeentesecretaris, twee concerndirecteuren (fysiek en sociaal domein) en een programmadirecteur. De concerndirecteuren sturen gezamenlijk de teams en hun teamleiders aan. De programmadirecteur stuurt medewerkers aan op programma's die organisatie-breed aandacht behoeven zoals: Grip en controle op het sociaal domein", "Duurzaamheid", "Communicatie/Participatie en Dienstverlening", "Digitalisering", "Leefbaarheid", en de "Organisatieontwikkeling". Hierdoor ontstaat er meer focus op thema's die organisatie-breed aandacht behoeven.

De teamleider stuurt de medewerkers binnen het team aan en legt hierover verantwoording af aan de directie.

In het verlengde van de wijziging in de organisatiestructuur richt het organisatie-ontwikkeltraject zich ook het komende jaar met name op de doorontwikkeling van de directie, teams en medewerkers. De belangrijkste succesfactor van de organisatie-ontwikkeling is de beschikbaarheid van voldoende goed gekwalificeerde medewerkers. Actief opleidingsbeleid is hierbij een belangrijke randvoorwaarde. Om de ontwikkelingen zoals die hiervoor zijn aangegeven succesvol te maken wordt ingezet op een duidelijk traject voor competentie-ontwikkeling van alle medewerkers op het gebied van omgevingssensitiviteit, bestuurlijke sensitiviteit, communicatie en participatie, digitale vaardigheden en diversiteit.

In 2022 wordt gewerkt volgens een nieuwe verdeling van taken, bevoegdheden en rollen. Dat betekent dat verder invulling wordt gegeven aan de verdere ontwikkeling van de vereiste kennis en competenties. Wij onderkennen dat naast reguliere opleidingswensen, specifiek in de ontwikkeling van medewerkers dient te worden geïnvesteerd. In de begroting 2020 is bij de start van Diemen '22 een budget van € 150.000 beschikbaar gesteld. Dit budget is nog niet volledig besteed.

De groei van Diemen heeft zoals bekend effecten op de omvang van de gemeentelijke organisatie. We zien de laatste jaren dat sprake is van een constante instroom van nieuwe medewerkers, die bovendien garant staan voor een (gewenste) verjonging van het personeelsbestand. Diemen blijkt, mede vanwege de ongekende dynamiek, een aantrekkelijke werkgever te zijn. Echter, gezien de huidige ontwikkelingen met betrekking tot corona en de arbeidsmarkt zal het steeds lastiger worden voldoende gekwalificeerde medewerkers aan te trekken. Des te meer een reden om te investeren in de kwaliteiten van de huidige medewerkers zodat we ook in 2022 en verder een aantrekkelijke werkgever kunnen blijven. Ook de ontwikkelingen rond het 'hybride werken' worden hierin mee genomen. De integrale huisvestingsvisie zal in 2022 leiden tot de uitrol van een vernieuwd werkplekconcept. In de begroting 2021 zijn hiervoor twee investeringsbudgetten beschikbaar gesteld voor de verbouwing en vervanging van meubilair (totaal € 1,0 miljoen).

Samenwerking Duo+

Vanuit de bedrijfsvoering worden een aantal ontwikkelingen gesignaleerd, die noodzakelijk zijn om de bedrijfsvoering op het gewenste niveau te houden c.q. te brengen. Dit betreft de volgende ontwikkelingen:

Wijziging rechtmatigheidsverantwoording

Vanaf het boekjaar 2022 wordt het college verantwoordelijk voor het afgeven van een rechtmatigheidsverklaring aan de gemeenteraad. Dit heeft gevolgen voor het financieel beleid, de inrichting van de organisatie en de financiële verantwoording. De eerste stappen ter voorbereiding hierop zijn reeds in 2020 en 2021 gezet. In 2022 zal de verdere borging in de organisatie de aandacht vragen zodat de volledige interne controle in de lijn uitgevoerd wordt.

Verbijzonderde interne Controle

Door de Verbijzonderde Interne Controle (het VIC-team) onder het programma Stafbureau te brengen wordt de onafhankelijkheid van de VIC geborgd en wordt nadrukkelijk ingezet op de professionalisering van de interne controle en de audit functie binnen Duo+. De VIC is in 2020 weer binnen de eigen formatie opgebouwd waarbij de aandacht voor kwaliteit, tijdigheid en beheersbaarheid de continue aandacht krijgt, dit blijft gehandhaafd. De VIC zal zich in 2022 alleen nog bezig houden met de verbijzonderde interne controle.

Met andere woorden: de 1e lijns controle die binnen de processen vorm geven wordt door de proceseigenaren, wordt door de VIC getoetst.

Inkooporganisatie voor de DUO-gemeenten

Binnen de DUO-organisatie is de inkoopfunctie niet voldoende geborgd. Deze is momenteel decentraal en versnipperd ingericht. De vier DUO-organisaties geven daar ieder een eigen invulling aan. Dat leidt tot risico's, zowel financieel als voor de rechtmatigheid. Om deze risico's te verkleinen, maar ook om de gemeenten beter te ondersteunen bij het realiseren van de maatschappelijke effecten is het noodzakelijk, dat de inkoop en aanbestedingsfunctie geprofessionaliseerd wordt. Daarbij komt dat door een betere samenwerking en een optimale bundeling van de inkoop en aanbestedingstrajecten meer inkoopvoordelen behaald kunnen worden. In verband hiermee is door de vier DUO-organisaties aan een onafhankelijk bureau gevraagd advies te geven over hoe de inkoopfunctie binnen Duo+ het meest effectief ingericht kan worden en waar deze functie het beste gepositioneerd kan worden. Gekozen is een Senior Inkoopadviseur en een Regisseur Maatschappelijk Verantwoord Inkopen binnen de staf van Duo+ onder te brengen. Alle advisering over inkoop, alsmede de doorontwikkeling van de inkoopfunctie worden zo gecentreerd opgepakt. De inkoopadviseur is ook het eerste aanspreekpunt voor de Stichting RIJK.

Trainees binnen Duo+

Binnen meerdere DUO-gemeenten wordt gebruikt gemaakt van trainees. Op deze wijze kan een organisatie van onderuit ontwikkelen en voorzien in zijn toekomstige personele behoefte. Duo+ heeft geen middelen om hier invulling aan te geven terwijl juist de behoefte groot is om de continuïteit van dienstverlening ook op termijn goed te kunnen blijven faciliteren. In 2022 wordt gestart met de werving van trainees.

Thuiswerkomgeving ICT

In verband met het grootschalig thuiswerken sinds medio maart 2019 is de thuiswerkomgeving nu opgeschaald naar een piekbelasting van ca. 350 gelijktijdige gebruikers (daarvóór ca. 50 gelijktijdige gebruikers). In dat kader is de thuiswerkomgeving bovendien uitgebreid met enkele grafisch zware toepassingen die daarvóór uitsluitend op kantoor beschikbaar waren. Dit vereist namelijk een aantal relatief zware – en dus dure – virtuele servers in de thuiswerkomgeving. Verwachting is dat we in de toekomst naar een vorm van hybride werken gaan, deel thuis en deel op kantoor. In dat geval blijft deze vorm van ondersteuning op het gebied van thuiswerkvoorziening structureel bestaan. In dit kader wordt ook gewezen op de uitbreiding van de werkpleklicenties van de raadsleden en -ondersteuners, zodat ook zij met MS Teams kunnen werken, videovergaderen etc.. Het lijkt voor de hand liggend dat deze voorziening ook in de toekomst mogelijk moet blijven.

Implementatie ICT-pakketten

In 2022 worden de volgende ICT-pakketten aanbesteed/geïmplementeerd:

1. Intranet (Intercomm);
2. Omgevingsplannen;
3. Vergunningen, Toezicht & Handhaving (VTH).

VTH is één van de kernapplicaties, naast Burgerzaken, Financiën, Beheer Openbare Ruimte, Sociaal Domein, Geo-informatie, zaak-/archiefsysteem en Belastingen. De vervanging van dergelijke pakketten is een majeure operatie en vereist meestal externe inhuur voor de projectleiding en/of materiedeskundigheid.

De aanschaf van het pakket zelf wordt bekostigd uit de budgetten voor vervangingsinvesteringen. De implementatiekosten van deze vervangingsinvesteringen zijn geen onderdeel van de reguliere investerings- en exploitatiebudgetten en daarvoor is extra budget toegekend.

Informatieveiligheid

De informatieveiligheidsorganisatie binnen Duo+ bedient de vier DUO-organisaties. Hieronder vallen de Chief Information Security Officer (CISO), de Functioneel Gegevensbeheerder (FG) en de Privacy officer. Deze zijn allen ondergebracht bij de Staf. Deze veiligheidsorganisatie overziet de maatregelen die nodig zijn om te voldoen aan de eisen van privacy en informatieveiligheid. De implementatie van deze maatregelen vindt in de lijn plaats. Veelal krijgt deze vorm binnen het team I&A. Informatieveiligheid neemt aan belang toe. Als gevolg daarvan de eisen waaraan we dienen te voldoen ook. Deze autonome ontwikkeling staat los van de groei van de deelnemende gemeenten noch van de omvang van de dienstverlening. Het vereist dat het team I&A de benodigde expertise dient te ontwikkelen, aan te trekken en ontsluiten om deze nieuwe werkzaamheden uit te kunnen voeren.

Voor I&A moeten de volgende aspecten worden geregeld:

- doorontwikkeling en verdere implementatie van de informatieveiligheidsorganisatie;
- wederkerige verbinding maken met de vier DUO-organisaties;
- uitvoerings- en controlewerkzaamheden verrichten op basis van beleidsregels en risico-analyse;
- vastleggen van de resultaten van deze werkzaamheden, hierover rapporteren en impulsen geven ter verbetering.

Om deze ontwikkeling op dit thema in 2022 in gang te zetten zijn extra middelen vrij gemaakt.

Formatie-uitbreidingen

De realisatie van de bestuurlijke ambities uit het coalitieakkoord 'Duurzaam Samenleven', de groei van Diemen en de organisatie-ontwikkeling Diemen '22 leiden tot formatie-uitbreidingen. Onderstaand een overzicht van alle nieuwe formatieuitbreidingen, gevolgd door een toelichting.

Formatie-uitbreidingen	2022	2023	2024	2025
Directie en advies				
Diemen '22				
- Gemeentesecretaris	-140	-140		
- teamleider (gevolg plaatsingsprocedure)	-105	-105	-105	-105
- capaciteitsverschillen teams	-130	-130	-130	-130
Communicatie, participatie en dienstverlening (1,0 fte)	-80	-80	-	-
Concerndirectie Sociaal				
Team Administratie Sociaal Domein - Planning en Control ondersteuner (0,5 fte)	-35	-35	-35	-35
Team Sociale Zaken - Senior medewerker (1,0 fte)	-80	-80	-80	-80
Sociaal Team Diemen - Consulent sociaal team (0,67 fte)	-65	-65	-65	-65
Team Wmo - Administratief consulent en ondersteuner Wmo (1,0 fte)	-70	-70	-70	-70
Team Sportbedrijf - Beheerder nieuwe sporthal (1,0 fte)	-50	-50	-50	-50
- dekking uit huuropbrengsten en stelpost exploitatiekosten	50	50	50	50
Team Sportbedrijf - Schoonmaker Sporthal Duran (1,0 fte)	-45	-45	-45	-45
- dekking vanuit budget schoonmaakkosten	45	45	45	45
Concerndirectie Fysiek				
Team Openbare Orde en Veiligheid en Vergunningen - Senior adviseur (1,0 fte)	-80	-80	-80	-80

Formatie-uitbreidingen	2022	2023	2024	2025
Team Openbare Orde en Veiligheid en Vergunningen - Vergunningsverlener huisvestingsverordening (0,5 fte)	-40	-40	-40	-40
- Dekking vanuit de leges (omgevings)vergunningen	40	40	40	40
Team Projecten - Projectmanager (1,0 fte)	-80	-80	-80	-80
- dekking ten laste van kredieten / grondexploitaties	80	80	80	80
Team Ruimtelijk Beleid - Beleidsmedewerker Ruimtelijke Ordening (1,0 fte)	-100	-	-	-
Team Ruimtelijk Beleid - Beleidsadviseur Wijkgerichte Aanpak Energietransitie (1,0 fte)	-80	-	-	-
- Ten laste van Reserve Duurzaamheid	80	-	-	-
Algemeen				
Informatieveiligheid (0,5 fte)	-50	-50	-50	-50
Inzet stelposten				
Stelposten Groei van Diemen	150	150	150	150
Stelpost Diemen '22	200	200	200	200
Totaal formatie-uitbreidingen	-585	-485	-265	-265

Directie en advies

Diemen '22

In juni zijn alle vacatures als gevolg van Diemen '22 ingevuld. Niet alle functies konden ingevuld worden vanuit de bestaande directieleden en teamleiders. Dit heeft tot gevolg dat deels tijdelijk extra formatiebudget nodig is (functie gemeentesecretaris € 140.000) en deels structureel (functie teamleider € 105.000).

In het kader van Diemen '22 is er tot de zomer van 2022 nog een vacature voor de functie van teamleider voor Burgerzaken en Klant Contact Centrum. Voorlopig is besloten om tijdelijk een extra functie van kwaliteitsmanager in te stellen om de basis op orde te brengen. Daarnaast is het nodig om daarnaast minimaal 1 jaar een interim-teamleider aan te stellen. Uitgangspunt is deze kosten in eerste instantie te dekken uit de vrijvallende budgetten van vacante functies.

De interim teamleider zal de knelpunten en doorgroei van het team Burgerzaken en Klant Contact Centrum in beeld brengen. Eventuele gevolgen daarvan nemen we mee in de Kadernota 2023.

De directie heeft de teamplannen voor 2021 beoordeeld. Uit deze beoordeling kwamen bij verschillende teams kleine capaciteitverschillen tot uiting. Aangezien deze verschillen veelal berusten op toezeggingen uit het verleden is besloten deze verschillen eenmalig recht te trekken. Totaal komt dit voor de 14 teams uit op 1,69 fte, dat levert een structureel nadeel op van € 130.000.

Communicatie, participatie en dienstverlening

Er lopen momenteel meerdere concrete trajecten die bijdragen aan de doorontwikkeling van de manier waarop we ons als overheid opstellen richting inwoners. De resultaten moeten samenkomen in een visie op participatie en communicatie, met een doorkijk naar onze dienstverlening. Deze visie wordt in 2021 aan de raad voorgelegd. De visie kijkt vooruit en zet een nieuwe stip op de horizon en agendeert zaken waar we aan kunnen werken om als gemeente adequaat invulling te geven aan het samenspel met de samenleving. Belangrijke actuele maatschappelijke ontwikkelingen krijgen hierin een plaats, denk aan digitalisering, de bijbehorende verbetering van digitale toegankelijkheid, steeds snellere informatie-uitwisseling en de wens tot meer transparantie. Binnen de huidige organisatie is geen beleidsadviseur

op het gebied van dienstverlening aanwezig. Voorstel is om voor de periode van 2 jaar een beleidsadviseur van 1,0 fte (€ 80.000) aan te stellen voor advisering en implementatie van het beleid op het gebied van dienstverlening.

Team Administratie Sociaal Domein

Planning & Control ondersteuner

Bij de cluster Planning & Control (P&C) binnen het team is een toename van de werkzaamheden zichtbaar, vooral op het gebied van de jeugdadministratie. De wens van het bestuur en de directie om frequenter te rapporteren over de financiële en niet-financiële ontwikkelingen binnen het Sociaal Domein voedt deze toename. Naast het rapporteren neemt ook het prognosticeren en adviseren meer tijd in beslag. Om hieraan tegemoet te komen is een uitbreiding van de P&C-cluster noodzakelijk van 0,5 fte. De salariskosten bedragen € 30.000.

Team Sociale Zaken

Senior medewerker

In de loop van 2020 is gebleken dat er door verschillende ontwikkelingen te weinig formatie is om de bestaande taken uit te voeren. Door de reorganisatie Diemen '22 zullen daarnaast taken die nu bij de teamleider liggen, ondergebracht moeten worden bij de Senior medewerker. Er is daardoor extra capaciteit nodig, te weten 1,0 fte. De kosten zijn € 80.000.

Team Sociaal Team Diemen

Consulent Sociaal Team

De werkdruk bij het Sociaal Team Diemen is momenteel erg hoog. Er is een wachtlijst ontstaan en uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek kwam dit punt ook duidelijk naar voren. Qua werkdruk liggen er enkele verwachtingen in vooruitzicht:

- Er is een ontwikkeling gaande waarbij sociaal teams een actievere rol gaan spelen in zowel drang als dwang kader. Op het moment dat hier meer helderheid over is kan dit verder toegelicht worden.
- Toenemende werkdruk: Diemen groeit en daarmee ook de vraag voor ondersteuning. Op dit moment is er bij het Sociaal Team Diemen een wachtlijst van een maand. We merken daarbij dat de vraagstukken complexer worden. Dit heeft gevolgen voor de doorstroom, waardoor we de wachtlijst minder makkelijk kunnen inlopen.

Een te lange wachtlijst is niet wenselijk en zelfs schadelijk voor huishoudens. Veel aanmeldingen komen van Veilig Thuis. Dit zijn zaken die (vanwege de veiligheid van vaak kinderen) niet te lang kunnen blijven liggen. De wachtlijst bestaat momenteel uit 6 gezinnen en lijkt langzaam groter te worden. Rekening houdend met de groei van Diemen en de coronasituatie is een uitbreiding noodzakelijk. Deze vraag van uitbreiding is dan voor 24 uur per week (schaal 10). Binnen deze uren kan een generalist gemiddeld 10 casussen tegelijkertijd oppakken. Gezien de complexiteit van de situaties en de overlegmomenten die hierbij komen kijken is het niet wenselijk dat een medewerker van het Sociaal Team minder dan 24 uur per week in het team werkt.

Team Wmo

Administratief consulent en ondersteuner Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)

Aanhoudend knelpunt bij het team is de werkdruk. De gemiddelde doorlooptijd voor een aanvraag in behandeling wordt genomen is nu 4 tot 6 weken. Dit fluctueert echter sterk. (Het streven is twee weken). Inhuur voor het team Wmo wordt de laatste jaren ten laste gebracht van het Wmo-budget. Voor 2022 stellen wij voor de formatie uit te breiden met 1,0 fte (€ 70.000).

Team Burgerzaken en Klant Contact Centrum (KCC)

Interim teamleider Burgerzaken en KCC

In het kader van Diemen '22 is er op dit moment besloten om de functie van teamleider Burgerzaken en KCC nog niet structureel in te vullen. Er zijn het afgelopen jaar veel achterstanden ontstaan door de coronacrisis. Daarnaast zijn er grote opgaven in het kader van dienstverlening, zoals het verbeteren van de digitale toegankelijkheid en de digitalisering van diverse diensten. Kortom, er is nu veel werk te doen. Het doel is om eerst in beide teams de basis op orde te brengen, zowel in personele zaken als financieel. Daarom is besloten om voor de periode van 1 jaar een interim-teamleider aan te stellen. Deze teamleider zal het komend jaar werken aan een dienstverleningsvisie en een teamplan voor de komende jaren. Uitgangspunt is deze kosten in eerste instantie te dekken uit de vrijvallende budgetten van vacante functies.

Team Sportbedrijf

Beheerder nieuwe sporthal

Door de realisatie van de nieuwe sporthal is een extra beheerder nodig. De kosten voor een fulltime beheerder bedragen € 50.000. De kosten kunnen worden opgevangen door de huuropbrengsten en de stelpost die is opgenomen voor de exploitatiekosten.

Schoonmaker Sportcentrum Duran

Onze personeelsconsulent van Duo+ onderzoekt of het schoonmaken van het sportcentrum Diemen-Zuid kan worden inbesteed. Dit zal leiden tot een uitbreiding van 1,0 fte schoonmaker bij het Sportcentrum Duran (€ 45.000). Hiermee kunnen de kosten van de huidige ingehuurde schoonmaak vervallen. Per saldo zijn er geen kosten aan deze formatie uitbreiding verbonden.

Team Openbare Orde en Veiligheid en Vergunningen

Senior Adviseur

Door het vervallen van de functie van coördinator en het ontstaan van de nieuwe teamleidersfunctie is er een wijziging ontstaan in het takenpakket van de teamleiders. Bepaald is dat de teamleiders geen inhoudelijke taken meer verrichten. Gevolg hiervan is dat de inhoudelijke taken van de voormalige coördinatoren zoveel als mogelijk belegd worden in de desbetreffende teams. Voor wat betreft 'het team 'Handhaving' en het team 'Openbare orde en Veiligheid en Vergunningen' betekent dit het wegzetten van de beleidsinhoudelijke taken die voorheen door de twee desbetreffende coördinatoren werden verricht. Getracht is deze taken zoveel als mogelijk weg te zetten in de teams. Gebleken is echter dat een behoorlijk aantal beleidstechnische en juridische taken niet weggezet kunnen worden binnen het team Handhaving en/of het team OOV en Vergunningen. Dit omdat deels de kennis en kunde ontbreekt, deels de capaciteit onvoldoende is en nu al keuzes gemaakt moeten worden. Het betreft in ieder geval de gehele beleidscyclus Vergunningen, Toezicht en Handhaving (BIG 8), diverse beleidsstukken, het opstellen van procesbeschrijvingen en enkele uitvoerende werkzaamheden en juridisch inhoudelijk werk op senior niveau.

Vergunningsverlener (als gevolg van huisvestingsverordening)

Met ingang van 1 januari 2021 is de nieuwe Huisvestingsverordening Diemen in werking getreden. Bepaald is dat bij de urenraming 2021 bekeken zou worden of deze extra taken binnen de huidige capaciteit ten aanzien van vergunningverlening, toezicht en de (juridische) handhaving capaciteit kunnen worden opgepakt c.q. uitgevoerd. Gebleken is dat deze extra taken niet binnen het huidige takenpakket kunnen worden uitgevoerd. Capaciteitsuitbreiding is noodzakelijk teneinde te komen tot een effectieve handhaving

van de Huisvestingsverordening (onder andere Airbnb, kamerverhuur). Het gaat om een 0,5 fte vergunningverlening (€ 40.000). Dekking van deze kosten vindt plaats uit de legesopbrengsten van de (omgevings)vergunningen.

Team Projecten

Projectmanager

De ruimtelijke ontwikkelingen binnen de gemeente Diemen vinden veelal plaats in een complex speelveld met meerdere partijen en belangen. Ook is er sprake van politieke en maatschappelijke gevoeligheid, grote financiële risico's en ingewikkelde vraagstukken. Dergelijke (gebieds)ontwikkelingen of herontwikkelopgaven vragen om een projectmatige aanpak met een projectmanager die vanuit het team projecten de regie voort over dergelijke projecten. Daarnaast zien we dat het aantal ruimtelijke projecten de afgelopen jaren fors is toegenomen. De verwachting is dat het aantal projecten de komende jaren stabiel blijft en wellicht nog verder toeneemt. Tot nu toe hebben we het toenemende aantal projecten opgevangen door externe, tijdelijke projectmanagers in te huren. We zien dat de vraag structureel is. Een derde projectmanager is daarmee op zijn plaats binnen het team. Hiermee ontstaat meer continuïteit, stabiliteit en blijft de kennis en kunde voor de organisatie behouden. De vraag naar externe projectmanagers zal daarmee niet volledig verdwijnen. Daar waar nodig kunnen eventuele pieken dan wel zeer specifieke projecten nog steeds tijdelijk via inhuur worden opgevangen. De kosten van de projectmanager worden toegerekend aan de desbetreffende grondexploitaties en/of projectbudgetten.

- Inhalen achterstanden grondzaken en planeconomie

Tenslotte is op basis van de capaciteitsberekeningen voor het team een tekort aan uren te zien voor de werkzaamheden op het gebied van planeconomie en grondzaken. Op dit moment kunnen we nog niet vaststellen in hoeverre dit een structureel tekort is. Om de (achterstallige) werkzaamheden uit 2020 op te pakken is in de 2e kwartaalbrief 2021 budget gevraagd voor de inhuur beleidsmedewerker grondzaken/planeconoom voor 2 dagen in de week. De verwachting is dat deze inzet tevens voor 2022 noodzakelijk is.

Team Ruimtelijk Beleid

Beleidsmedewerker Ruimtelijke Ordening

De implementatie en toepassing van de nieuwe regelgeving vanwege de Omgevingswet doet een groot beroep op de beschikbare formatie voor Team Ruimtelijk Beleid. Tegelijkertijd loopt er ook een groot aantal RO-procedures vanwege de diverse projecten en zal dit ook moeten gebeuren voor nieuwe ruimtelijke ontwikkelingen. Een aantal medewerkers is daarnaast belast met andere beleidsvelden zoals cultuurhistorie en natuur en recreatie. Om deze piekbelasting op te vangen is vanaf 2019 tijdelijk een extra RO-medewerker aangetrokken en in 2020 en 2021 is daar nog een extra RO-medewerker bijgekomen op basis van een tijdelijk beschikbaar projectenbudget.

Gelet op alle ontwikkelingen is het de verwachting dat deze piekbelasting ook een groot deel van 2022 aan de orde zal zijn. Daarom is het noodzakelijk om ook in 2022 budget beschikbaar te stellen voor het tijdelijk inhuren van een extra RO-medewerker om alle werkzaamheden te kunnen blijven oppakken (geraamde kosten incidenteel € 100.000). Dit kan in de vorm van een incidenteel projectenbudget 2022. Indien werkzaamheden worden gedaan voor projecten waarvoor een exploitatiebijdrage door de initiatiefnemer wordt betaald (bijvoorbeeld bij een anterieure overeenkomst) wordt deze bijdrage gebruikt om dit budget (deels) te dekken.

Beleidsadviseur Wijkgerichte Aanpak Energietransitie

In 2022 zal worden begonnen met de wijkgerichte aanpakken om van het aardgas af te gaan. De Warmtewet 2 (invoering gepland in 2022) geeft de kaders voor regulering van warmtenetten en collectieve warmtesystemen. Gemeenten krijgen daarin een regisserende rol. Daarnaast zullen nieuwe grootschalige duurzame energiebronnen conform de Regionale Energiestrategie (RES) gerealiseerd moeten gaan worden en zal de RES tweejaarlijks geëvalueerd en bijgesteld moeten worden. Ook zullen de collectieve inkoopacties, VvE cursussen en andere energieprojecten gecontinueerd moeten worden. Dit zal vanaf 2022 nog meer ambtelijke inzet op de energietransitie gaan vragen dan in 2020 en 2021. Naast de inzet door de beleidsadviseur duurzaamheid/energietransitie (1 fte) met vaste aanstelling zal in 2022 in elk geval extra inzet nodig zijn in de vorm van een beleidsadviseur wijkgerichte aanpak energietransitie (1,0 fte). In 2022 worden deze kosten nog uit de Reserve Duurzaamheid gedekt in afwachting van het vrijkomen van Rijksmiddelen. De beschikbare Rijksmiddelen voor duurzaamheid is nu onderdeel van de kabinetsonderhandelingen. Zodra hier duidelijkheid over is komen wij terug met de mogelijke toekomstige invulling.

Algemeen

Informatieveiligheid

De informatieveiligheidsorganisatie binnen Duo+ bedient de vier DUO organisaties. Hieronder vallen de Chief Information Security Officer, de Functionaris Gegevensbescherming en de Privacy officer. Deze zijn allen ondergebracht bij de Staf. Deze veiligheidsorganisatie overziet de maatregelen die nodig zijn om te voldoen aan de eisen van privacy en informatieveiligheid. De implementatie van deze maatregelen vindt in de lijn plaats. Dit vergt dus ook extra inzet van de teams binnen de Duo+ en Diemense organisatie. Een deel van deze werkzaamheden heeft een incidenteel karakter. Het actueel houden van bijvoorbeeld de verwerkersovereenkomst betreft structurele werkzaamheden. Om zowel binnen Duo+ als binnen Diemen de informatieveiligheid te kunnen blijven invullen stellen wij voor incidenteel € 50.000 budget op te nemen in 2022 en € 50.000 te reserveren voor de extra structurele werkzaamheden.

Overhead

Bij de vernieuwing van de BBV is de transparantie van de bedrijfsvoeringskosten een belangrijk punt. Het is verplicht voorgeschreven dat de gemeenten inzichtelijk maken wat de overheadkosten zijn. De BBV schrijft voor welke kosten tot de overhead gerekend moeten worden. Onderstaande een overzicht van de overheadkosten in de begroting 2022.

Soort kosten	2022	2023	2024	2025
Bijdrage Duo+ (gemeenschappelijke regeling)	-6.610	-6.670	-6.770	-6.870
Bijdrage Inkoopbureau Stichting Rijk	-150	-150	-150	-150
Directie en bestuursadvisering/-ondersteuning	-1.068	-1.218	-1.368	-1.518
Leidinggeven	-897	-887	-887	-887
Ondernemingsraad	-63	-63	-63	-63
Communicatie	-179	-179	-179	-179
Financiën	-50	-50	-50	-50
Juridische zaken	-278	-278	-278	-288
Personeel & Organisatie	-104	-104	-104	-104
Informatisering & Automatisering	-34	-32	-25	-25
Interne dienstverlening	-182	-22	-22	-22
Facilitair	-500	-500	-500	-500

Soort kosten	2022	2023	2024	2025
Vervoermiddelen	-188	-188	-186	-186
Huisvesting	-1.503	-1.586	-1.627	-1.139
Overige kosten bedrijfsvoering	-832	-821	-640	-679
Verrekening overhead met grondexploitaties en tarieven	-324	-323	-323	-323
Totaal overhead	-12.962	-13.071	-13.172	-12.983

De overheadkosten stijgen de komende jaren geleidelijk. Oorzaak hiervan zijn toenemende kosten als gevolg van de groei van Diemen.

Als sturingsinstrument zetten we de totale overheadkosten als verhoudingspercentage af tegen de totale salariskosten van de vakafdelingen. Zie hieronder de salariskosten per vakafdeling.

Team	2022	2023	2024	2025
Team Administratie Sociaal Domein	-830	-830	-830	-830
Team Sociaal Team Diemen	-709	-709	-709	-709
Team Burgerzaken en Klant Contact Centrum	-1.300	-1.300	-1.300	-1.300
Team Gebouwen en Facilitaire zaken	-852	-852	-852	-852
Team Handhaving	-1.018	-1.018	-1.018	-1.018
Team Infra	-1.615	-1.615	-1.615	-1.615
Team Projecten	-661	-661	-661	-661
Team Ruimtelijk Beleid	-1.594	-1.521	-1.521	-1.521
Team Samenleving beleid	-1.300	-1.266	-1.266	-1.266
Team Sportbedrijf	-981	-981	-981	-981
Team Sociale Zaken	-1.383	-1.308	-1.308	-1.308
Team Openbare Orde en Veiligheid en Vergunningen	-1.300	-1.300	-1.300	-1.300
Team Wijkbeheer	-1.330	-1.330	-1.330	-1.330
Team Wet Maatschappelijke Ondersteuning	-870	-870	-870	-870
Totaal salariskosten vakafdelingen	-15.743	-15.561	-15.561	-15.561

Inzicht in de verhouding tussen de salariskosten en de overhead maakt sturing mogelijk. Dit kan een hulpmiddel zijn bij de invulling van bijvoorbeeld bezuinigingen, maar ook voor de toerekening van overhead naar tarieven en de grondexploitatie.

	2022	2023	2024	2025
Overhead uitgedrukt in percentage van salariskosten vakafdelingen	82%	84%	85%	83%

Deze voorgeschreven wijze van presenteren leidt tot een overheadpercentage van bijna 90%. Voor de toerekening van overhead naar de producten, waaronder de tarieven en grondexploitaties rekenen we in de begroting 2022, net als voorgaande jaren 60% aan overheadkosten toe. De basis voor de toerekening zijn de salariskosten (uren) die voor het desbetreffende product (beleidstaak) worden gemaakt.

Door het percentage aan te passen kan sturing gegeven worden aan de lokale lastendruk, maar het heeft bovendien effect op het begrotingssaldo. Er is een maximum ingesteld voor het toe te rekenen overheadpercentage. Het percentage mag namelijk niet hoger zijn dan het door het BBV-verplicht berekende percentage (in casu dus 89%). Voor een bestendige gedragslijn is er gekozen 60% overhead te blijven doorrekenen. Dit ligt in lijn met de toerekening van overhead zoals de afgelopen jaren plaatsvond (vóór deze BBV-aanpassing).

Indicatoren

Indicatie van het behaalde resultaat door te kijken naar	Nul meting	Real. 2020	2021	2022	2023	2024	2025
Arbeidsverzuim		5,4%	4,5%	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%
Personeelsverloop		16%	15%	15%	15%	15%	15%
Aantal vacatures		29	40	35	35	35	35
% facturen betaald binnen 30 dagen		88%	81%	95%	95%	95%	95%
Aantal fte formatie per 1.000 inwoners (verplicht)		6,839	7,340	7,394	7,458	7,519	7,576
Aantal fte bezetting per 1.000 inwoners (verplicht)		6,654	6,973	7,024	7,085	7,143	7,197

