

Programmabegroting 2023

Vastgesteld door raad

3 november 2022



Bedrijfsvoering

Gemeentesecretaris: G.T. Wildeman

Diemen '22

Het ontwikkeltraject Diemen'22 is in gang gezet om ons als gemeentelijke organisatie klaar te maken voor de toekomst. Diemen blijft groeien en er worden andere eisen aan ons gesteld. Doel was, conform de naam, om het programma in 2022 af te ronden. Er is veel gedaan, maar het is nog niet klaar.

De organisatiestructuur is gewijzigd, met een prominente rol voor de teams als bouwstenen van de organisatie, met aansturing door een concerndirectie. Benoemingsprocedures zijn afgerond en de organisatie staat. De visie en kernwaarden van de organisatie zijn helder neergezet. Veranderende manieren van werken, zoals met het "teamplan nieuwe stijl" en "programmatisch werken" zijn in gang gezet en worden verder uitgerold.

Het is belangrijk om de aangepaste en nieuwe processen alsmede de bijbehorende competenties ook daadwerkelijk te borgen in onze dagelijkse praktijk. Het programma "Voor en met Diemen", over participatie, communicatie en dienstverlening, spreekt daarbij zeker tot de verbeelding.

Het ontwikkeltraject vraagt echter ook om keuzes om de (te) hoge werkdruk te kunnen beheersen. Zoals al aangegeven geeft het nieuwe coalitieakkoord "Diemen met elkaar en voor elkaar" de mogelijkheid om via een college-uitvoeringsprogramma, de gestelde ambities voor de komende 4 jaar realistisch en evenwichtig over de jaren te verspreiden. Strategische keuzes gaan nog verder dan die termijn. De dynamische teamplannen (nieuwe stijl) zullen de jaarlijkse, operationele vertaalslag van het college-uitvoeringsprogramma zijn, waarbij ambitie en werkdruk met elkaar in evenwicht zijn.

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 lastig blijven 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 2023 en verder een aantrekkelijke werkgever kunnen blijven.

De ontwikkelingen rond het 'hybride werken' worden hierin mee genomen. De integrale huisvestingsvisie zal, met enige vertraging, in 2023 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) welk bedrag is verhoogd tot € 3.0 miljoen.

Voor en met Diemen

Op 27 januari 2022 stelde uw raad het ambitiesdocument Voor en met Diemen vast, samen met de kaders voor participatie en communicatie. De acties die hieruit voortvloeien hebben we gebundeld in een uitvoeringsprogramma onder de noemer Voor en Met Diemen. Dat programma loopt in 2022 en 2023. Het gaat om het opzetten van een gestructureerde werkwijze op het gebied van participatie, het instellen van een initiatievencoördinator en het verkennen van vormen van participatieve democratie, zoals een inwonerspanel. Op communicatief gebied gaan we tools en trainingen met betrekking tot duidelijke taal ontwikkelen, een animatie- en infographic huisstijl maken, de website in het Engels vertalen en signalen op social media actief actiever oppakken. Verder organiseren we trainingen rond omgevingssensitiviteit, werken aan een verbeterd systeem voor meldingen openbare ruimte en gaan we werken met een feedbacktool voor ervaringen van gebruikers. Ook het versterken van de raadscommunicatie maakt deel uit van het programma.

We kiezen voor een programmatische aanpak omdat we zo gericht en gestructureerder kunnen sturen op de gekozen ambities. Betrokkenheid van inwoners, bedrijven en organisaties of vertrouwen in de overheid zijn de doelen waarnaar we op programmaniveau streven. De projecten en acties moeten daar in samenspel aan bijdragen.

Voor programmamanagement en -ondersteuning is al budget opgenomen in de begroting voor de jaren 2022 en 2023. Voor een deel worden de activiteiten binnen het programma Voor en met Diemen met bestaand of eerder toegekend budget opgepakt. Voor het resterende deel van de activiteiten vragen we voor 2023 eveneens een incidenteel budget. Er is al structureel budget voor de coördinatie van initiatieven en de ondersteuning van initiatieven beschikbaar.

In het coalitieakkoord is aangegeven dat we stevig willen blijven inzetten op participatie en communicatie en dat we de effecten ook willen evalueren. Indien nodig willen we kunnen intensiveren en daarom is er ook voor de periode na de looptijd van het programma budget geraamd. Verder is een van de opgaven van het programma het opstellen van een visie op dienstverlening die - net als de al vastgestelde kaders voor participatie en voor communicatie - aangeeft op welke manier we het contact met de buitenwereld willen inrichten. Mogelijk is voor uitvoering van die visie ook nog budget nodig. Dat zal dan separaat worden aangevraagd.

Samenwerking Duo+

Aansturen en doorontwikkeling organisatie

Dienstverleningsovereenkomsten worden verder verfijnd en van een duidelijke normstelling voorzien. Het opdrachtnemer-opdrachtgeveroverleg (OGON) overleg vormt de basis van de samenwerking en is het platform voor de onderlinge afspraken over producten en dienstverlening. Los daarvan is de dienstverlening van de maatwerkopdrachten geprofessionaliseerd en worden deze vooraf goed en duidelijk vastgelegd en conform de leveringen afgerekend. In 2023 onderzoeken we de mogelijkheden voor nog (verdergaande) efficiencymaatregelen binnen de grootste processen binnen Duo+ door middel van verdere harmonisatie van de processen en een verdergaande digitalisering. Vanzelfsprekend monitort Duo+ constant of efficiencymaatregelen ook mogelijk zijn binnen andere processen.

Rechtmatigheidscontrole

In 2023 worden de laatste processen voor wat betreft de interne controle in de lijn belegd. In 2022 is dit al gebeurd met de meest risicovolle processen. Dit betekent dat de proceseigenaren samen met de teams/afdelingen de interne controles aan de hand van deze processen zelf uitvoeren. Het VIC-team toetst of deze interne controles goed uitgevoerd zijn en zal afhankelijk van de kwantiteit en de kwaliteit van de lijncontroles eventueel nog zelf controles uitvoeren. Hiermee is de interne beheersing sterk verbeterd en is het college van burgemeester en wethouders in positie om een goede rechtmatigheidsverklaring aan de gemeenteraad te kunnen afleggen.

Inkoopfunctie

In 2023 moet de uitwerking van een inkoop organisatie verder uitgerold worden in de richting die in 2022 ingezet is. Alle vier de DUO-organisatie werken aan de hand van dezelfde beleidsnotitie inkoop en aanbesteding en handboeken. Ook is in 2023 een contractbeheersysteem ontsloten en is de adviesfunctie voor inkoop en aanbesteding voor de gehele DUO-organisatie geborgd. Dat geldt zeker ook voor het maatschappelijk verantwoord inkopen. Hierin voeren de gemeenten wel een “eigen beleid” maar de toepassing van dit beleid wordt wel zoveel als mogelijk in de gezamenlijkheid gedaan.

Optimaliseren, digitaliseren en waar mogelijk (verder) harmoniseren van administraties en processen.

Ook in 2023 blijft het ver(der)gaand digitaliseren en waar mogelijk harmoniseren van processen en administraties een belangrijk speerpunt. Dit is een continu proces voor heel het samenwerkingsverband. Digitaal zaakgericht werken en archiveren (een wettelijke verplichting voor zowel Duo+ als de DUO-gemeenten), levert hier een belangrijke bijdrage aan. In 2022 is een start gemaakt met de aanbesteding van het huidige zaakstelsel, dit in verband met een aflopend contract. De implementatie zal in 2023 gestart worden waarna het stelsel in 2024 in gebruik genomen wordt.

Implementeren van de uitvoeringsagenda voortvloeiende uit het informatiebeleidsplan

De vaststelling van het informatiebeleidsplan zal in 2022 plaatsvinden waarna de verdere uitrol in 2023 tot en met 2025 zal plaatsvinden.

Borgen zaakgericht werken in de vier organisaties

Digitaal werken ontwikkelt zich in hoog tempo en hier moet adequaat op ingespeeld worden. Duo+ heeft hierbij de verantwoordelijkheid om kennis te delen, taken in te richten en te adviseren over de werkprocessen om de archieven kwalitatief op orde te krijgen en te houden. Daarnaast hebben alle organisaties een eigen verantwoordelijkheid om zaakgericht te werken en er voor te zorgen dat er geen achterstanden ontstaan. In 2020 vielen alle vier

de organisaties onder verzwaard toezicht in het kader van het interbestuurlijk toezicht (IBT). De afspraak is dat zaakgericht werken ook in 2023 en verder volledig geborgd is en blijft in de vier organisaties.

Transitie Personeel & Organisatie

Vanaf het jaar 2023 is het ingezette transitie proces volledig doorgevoerd. Dit proces is ingezet om de structuur te wijzigen en te investeren in houding en gedrag (eigenaarschap en zelforganiserend vermogen). Door de vorming van adviesteams is een betere aansluiting gevonden bij de vraagstukken van de partnerorganisaties en daarmee is professionelere dienstverlening tot stand gekomen. Aantrekkelijk werkgeverschap en de inrichting van een platform voor personele beweging staan centraal, dit om de doorstroom en talentenontwikkeling te bevorderen.

Inclusief werkgeverschap

In 2023 zal de verdere uitwerking plaatsvinden van het project 'Inclusief werkgeverschap'. Dit project is gestart in 2020 er zijn randvoorwaarden gecreëerd om enerzijds te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet banenafspraken (Quotumwet), anderzijds voor de ontwikkeling van visie, beleid en maatregelen als het gaat om inclusief werkgeverschap.

Integrale dienstverlening

Het jaar 2023 wordt volledig integraal gewerkt. Dit als uitvloeisel van de investeringen die gedaan zijn in 2021 en 2022 met betrekking tot het opdrachtgever- en opdrachtnemerschap en het integraal werken van de medewerkers. Essentieel hierin is het meer tactisch sturen op resultaat en de verbindingsamenwerking tussen Duo+ (opdrachtnemer) en de gemeenten (de opdrachtgevers).

Informatieveiligheid

Het veilig houden van 'Informatie' binnen de gemeentelijke organisatie blijft ook de komende periode hoge prioriteit behouden. Hierbij gaat het erom dat de gemeente Diemen met de inzet van de Duo+ organisatie zowel technische- als organisatorische maatregelen in de breedste zin van het woord blijft inzetten om de bescherming van haar bedrijfsinformatie, maar zeker ook door de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) geclassificeerde persoons gegevens, op het niveau van de gewenste beveiligingsnormering blijft behouden. In 2023 wordt het Informatiebeveiligingsbeleid in samenspraak en overleg met de andere DUO-gemeenten opnieuw beschreven met daarin een aantal strategische keuzes. Na vaststelling van dit beleid wordt dit uitgerold over de DUO-organisaties. Periodiek worden de nodige (interne) controles uitgevoerd om te kijken of de organisatie van de informatiebeveiliging nog op gewenst niveau en adequaat is. Dit aan de hand van de inrichting van de organisatie, de wettelijke voorschriften en de eigen regelgeving.

De Baseline Informatieveiligheid Overheid (BIO) is het normenkader voor alle overheidsinstanties en daarmee ook voor de Duo+ en de gemeenten. De BIO schrijft voor dat informatieveiligheid in de lijn van de organisatie belegd moet worden. Met behulp van de Privacy Officers is een proces gestart om dit te bewerkstelligen. Het gaat hierbij niet alleen om de uitvoering van informatieveiligheid maar ook om de bewustwording in de lijn en de noodzaak van informatieveiligheid. In 2023 moet de lijn voldoende toegerust zijn om zelf vorm en uitvoering te kunnen geven aan de informatieveiligheid om zo per team/afdeling de AVG- en de BIO-verplichtingen vast te kunnen leggen. De verdere aanscherping van (nieuwe) normeringen en invoering van beveiligingsmaatregelen kent voornamelijk zijn uitwerking voor team Informatisering en Automatisering (team I&A). Ook wordt er van de afdeling verwacht dat zij verdere vastlegging, controle en periodieke rapportage hierover uitbreiden. Om voort te kunnen bouwen op de ingeslagen weg van de afgelopen periode is verdere investering in mensen en middelen nodig. Hierbij staat deze autonome groei los van de ontwikkeling van de grote van de deelnemende gemeenten noch van de ontwikkeling van de dienstverlening.

Formatie-uitbreidingen

De realisatie van de bestuurlijke ambities uit het coalitieakkoord 'Diemen met elkaar en voor elkaar', de groei van Diemen en de nieuwe ontwikkelingen die op ons af komen leiden tot capaciteitsbehoefte. Onderstaand een overzicht van alle formatieuitbreidingen.

Formatie-uitbreidingen	Fte	Salariskosten	Inhuur
Griffie			
Raadsadviseur	0,89	100.000	
Directie en advies			
Programma 'Voor en met Diemen'			100.000
Programma 'Samenlevingsopbouw Holland Park'			150.000
Trainee	2,00	140.000	
Concerndirectie Sociaal			
Administratief ondersteuner	0,50	30.000	
Projectmanager Sociaal Domein			60.000
Consulent Eenzaamheid en Verbinding	0,67	52.000	
Medewerker leerplicht	0,67	60.000	
Consulent WEB / beleidsondersteuner laaggeletterdheid	0,89	70.000	
Backofficemedewerker	1,00	80.000	
Continuïteit informatievoorziening	1,00	70.000	
Secretarieel medewerker	1,00	62.000	
Gastheerschap en beveiliging			100.000
Medewerker burgerzaken (verkiezingen)			40.000
Wet Inburgering	1,00	90.000	
Contractmanagement Wmo en Jeugd	1,00	90.000	
Administratief ondersteuner	0,50	29.000	
Formatieuitbreiding voor Sportbeleid	0,22	20.000	
Consulent Maatschappelijke Ondersteuning	2,00	158.000	
Concerndirectie Fysiek			
Inspecteur Bouwen en Wonen	1,00	80.000	
Controleur openbare ruimte	1,00	30.000	
Juridisch handhaver opkoopbescherming	1,00	80.000	
Medewerker ondermijning	1,00	80.000	
Warmteregisseur energietransitie	1,00	80.000	
Beleidsmedewerker Ruimtelijk Beleid			100.000
Beleidsmedewerker Grondzaken			60.000
Algemeen			
Flexibilisering beloningssystematiek		150.000	
Inzet stelposten			
Stelpost 'Groeï van Diemen'		-150.000	
Totaal formatie-uitbreidingen	17	1.301.000	610.000

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	2023	2024	2025	2026
Bijdrage Duo+ (gemeenschappelijke regeling)	-7.225	-7.305	-7.405	-7.505
Bijdrage Inkoopbureau Stichting Rijk	-150	-150	-150	-150
Directie en bestuursadvisering/-ondersteuning	-1.241	-1.391	-1.541	-1.561
Leidinggeven	-971	-971	-971	-971
Ondernemingsraad	-51	-51	-51	-51
Communicatie	-127	-127	-127	-127
Financiën	-50	-50	-50	-50
Juridische zaken	-405	-405	-415	-415
Personeel & Organisatie	-254	-254	-254	-254
Informatisering & Automatisering	-32	-25	-25	-25
Interne dienstverlening	-47	-47	-47	-47
Facilitair	-508	-508	-508	-508
Vervoermiddelen	-188	-188	-186	-186
Huisvesting	-1.577	-1.803	-1.315	-1.327
Overige kosten bedrijfsvoering	-1.411	-1.034	-923	-948
Verrekening overhead met grondexploitaties en tarieven	-365	-364	-364	-364
Totaal overhead	-14.601	-14.672	-14.331	-14.488

De overheadkosten blijven de komende jaren redelijk gelijk.

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

Team	2023	2024	2025	2026
Team Administratie Sociaal Domein	-895	-895	-895	-895
Team Sociaal Team Diemen	-743	-743	-743	-743
Team Burgerzaken en Klant Contact Centrum	-1.580	-1.580	-1.580	-1.580
Team Gebouwen en Facilitaire zaken	-903	-903	-903	-903
Team Handhaving	-1.291	-1.291	-1.291	-1.291
Team Infra	-1.708	-1.708	-1.708	-1.708
Team Projecten	-710	-710	-710	-710
Team Ruimtelijk Beleid	-1.629	-1.629	-1.629	-1.629
Team Samenleving beleid	-1.570	-1.570	-1.570	-1.570
Team Sportbedrijf	-1.039	-1.039	-1.039	-1.039
Team Sociale Zaken	-1.505	-1.505	-1.505	-1.505
Team Openbare Orde en Veiligheid en Vergunningen	-1.507	-1.507	-1.507	-1.507
Team Wijkbeheer	-1.430	-1.430	-1.430	-1.430
Team Wet Maatschappelijke Ondersteuning	-1.061	-1.061	-1.061	-1.061
Totaal salariskosten vakafdelingen	-17.571	-17.571	-17.571	-17.571

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.

	2023	2024	2025	2026
Overhead uitgedrukt in percentage van salariskosten vakafdelingen	83%	84%	82%	82%

Deze voorgeschreven wijze van presenteren leidt tot een overheadpercentage van gemiddeld ongeveer 85%. Voor de toerekening van overhead naar de producten, waaronder de tarieven en grondexploitaties rekenen we in de begroting 2023, 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 85%). Voor een bestendige gedragslijn is gekozen 60% overhead te blijven doorrekenen. Dit ligt in lijn met de toerekening van overhead zoals de afgelopen jaren plaatsvond (vóór de BBV-aanpassing).

Indicatoren

Indicatie van het behaalde resultaat door te kijken naar	Nul meting	Rekening 2021	2022	2023	2024	2025	2026
Arbeidsverzuim	4%	5,4%	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%
Personeelsverloop	7%	16%	15%	15%	15%	15%	15%
Aantal vacatures	15	33	35	35	35	35	35
% facturen betaald binnen 30 dagen	65%	60%	95%	95%	95%	95%	95%
Aantal fte formatie per 1.000 inwoners (verplicht)	7,012	6,978	7,542	7,443	7,644	7,834	8,013
Aantal fte bezetting per 1.000 inwoners (verplicht)	6,726	6,657	7,165	7,071	7,262	7,442	7,612

