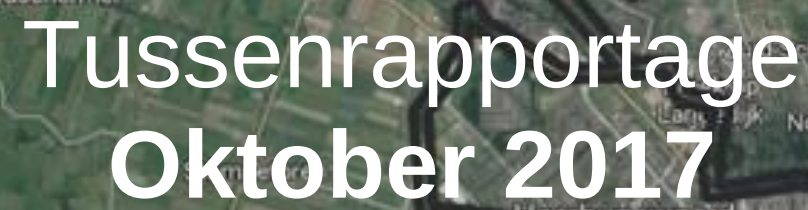


de *BUCH*

An aerial photograph of a city, likely Amsterdam, showing a river, a bridge, and surrounding urban areas. The text 'Tussenrapportage Oktober 2017' is overlaid on the image in a large, white, sans-serif font.

Tussenrapportage Oktober 2017

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding	3
Puntsgewijze management samenvatting	5
De mensen die voor ons werken	7
De ICT waar we mee werken	12
De facilitaire ondersteuning	15
De voortgang op de prioriteiten	16
Informatieveiligheid en privacy	18
De voortgang op de financiën	19
Voortgang Investeringsplan 2017 - 2021	21
Bijdrage deelnemende gemeenten	22
Verloop taakstellende bezuinigingen	23
Verwacht Verloop egalisatierekening	26



Inleiding

In de tweede tussenrapportage van de werkorganisatie BUCH rapporteert het bestuur de gemeenteraden over de voortgang van onze bedrijfsvoering. Deze rapportage beslaat de periode januari t/m augustus 2017.

De ambtelijke fusie is inmiddels ruim negen maanden onderweg. We zien daarbij een organisatie met medewerkers die alle zeilen bij zetten om de dienstverlening aan de inwoners op peil te houden. Op vele vlakken lukt dat ook. Daar is ons bestuur trots op. Diverse harmonisatietrajecten en projecten lopen en de incidentele taakstelling voor 2017 is, zij het met kunst en vliegwerk, gerealiseerd.

We moeten echter ook concluderen dat onze dienstverlening niet op alle vlakken voldoende is gebleven. We zien dat de ambities uit het bedrijfsplan zich niet verhouden tot de mogelijkheden van onze organisatie. Met andere woorden, wat op papier staat, strookt niet met de praktijk. Voeg daar bij een aantal ontwikkelingen van buitenaf, harmonisatieproblematiek, politieke ambities en een groeiend werkaanbod en u kunt zich voorstellen dat onze mensen hoge werkdruk voelen. We nemen u in dit rapport graag mee in die ervaringen en geven u daarbij een doorkijk naar de komende periode en de zoektocht naar oplossingen.

Wij doen dat langs vijf sporen :

1. de mensen die voor ons werken
2. de ICT waarmee we werken
3. de facilitaire ondersteuning
4. informatieveiligheid en privacy
5. en de voortgang op financiën

Ons personeel is ons belangrijkste kapitaal. Niet alleen gaat het grootste deel (86%) van onze financiële middelen naar de medewerkers. Onze mensen zorgen samen voor de dienstverlening aan onze inwoners, ondernemers en organisaties. In deze rapportage gaan we in op de resultaten tot nu toe en geven we een actualisatie van de kengetallen zoals we die in de 1^e tussenrapportage hebben gepresenteerd. We geven op hoofdlijnen aan hoe het met ons personeel (vast en inhuur) gaat.

Naast de mensen achter onze dienstverlening, is ook de techniek cruciaal voor een optimale service. Op het gebied van informatisering en automatisering ligt een aantal behoorlijke opgaven. We bouwen aan een nieuwe ICT-omgeving. Dit zogeheten vijfde huis is een passende omgeving voor de forse schaa sprong van onze organisatie.

Naast het creëren en onderhouden van een adequate en toekomstbestendige omgeving, wordt er ook hard gewerkt aan de ontvlechting van de ICT data van de gemeente Uitgeest uit de Velsense organisatie. Bovendien volgen de ontwikkelingen in dit vakgebied elkaar snel op. Onze I&A-afdeling kan dit niet allemaal (gelijktijdig) ondersteunen. Daarom huren wij specialisten in om ons hierbij te helpen. De uitvoering van onze ICT-projecten loopt, maar heeft wel te maken met vertragingen. De organisatie heeft geen grote storingen gekend.

Sinds januari 2016 is de verruimde koepelvrijstelling van kracht voor gemeenten die ambtelijk zijn gefuseerd. De BUCH werkorganisatie hoeft daarbij geen btw te betalen als zij hun diensten voor 70 procent of meer gebruiken voor onbelaste overheidsactiviteiten. Door een uitspraak van het Europese Hof voelde staatssecretaris Wiebes van financiën zich genoodzaakt de verruiming per 1 januari



2018 weer in te trekken. Hij is van mening dat de verruiming van de koepelvrijstelling in strijd is met de Europese btw richtlijnen en daarom moet worden beëindigd. Dit voornemen kan de BUCH gemeenten structureel € 500.000 per jaar gaan kosten. Hiermee is in de begrotingen van de gemeenten voor 2018 en verder nog geen rekening gehouden. Wij volgende de situatie op de voet en bereiden ons in ieder geval voor op mogelijke veranderingen per 1 januari 2018.

Het mag duidelijk zijn dat op 1 januari 2017 er niet bij toverslag een goed geoliede machine van start is gegaan. Het is hard werken om de winkel 'gewoon' open te houden en te zorgen onze inwoners weinig merken van de ambtelijke fusie. Directie en management zetten alle zeilen bij om te zorgen dat dit niet ten koste van het personeel gaat. Er is weinig ruimte en tijd geweest voor doorontwikkeling. De werkorganisatie concentreert zich dus, ondanks diverse mooie resultaten, op de 'basis op orde'. Ook geen eenvoudige opgave, zo blijkt. Vanuit de gemeenten hebben we, in de laatste maanden voor de verkiezingen, een behoorlijke werkvoorraad overgekregen. In het ruimtelijke en het sociale domein spelen veel uitdagingen die aandacht vragen. Daarnaast is er door de economische ervaring meer vraag naar gemeentelijke producten. Samen met de harmonisatieproblematiek zorgt dit op sommige onderdelen van de organisatie voor een achterblijvende productie.

We stellen daarmee vast dat de dienstverlening op onderdelen onder de maat is. Er is extra inzet nodig om de winkel open te houden. In 2017 kunnen we dit financieel opvangen, onder andere door een beroep te doen op de gemeentelijke programmagelden (bv. Zorgkosten sociaal domein) en mogelijke bekostiging uit extra legesopbrengsten. Daar waar ook de zwaarste opgave ligt.

Ons perspectief voor 2018 en verder is dat we moeten investeren in de kwaliteit van dienstverlening. Daarbij willen we opmerken dat gelijktijdig investeren in kwaliteit en per 2018 structureel € 800.000 besparen (vastgestelde taakstelling) op gespannen voet met elkaar staan. Daarmee komen we al voorzichtig aan de conclusie van deze rapportage:

- De dienstverlening is op onderdelen onder de maat
- Extra inzet is nodig
- Deze kunnen we opvangen in 2017
- Voor 2018 zijn er aanvullende maatregelen nodig

Tijdens de raadsinformatiebijeenkomst van uw raden op 20 september jl. is dit met u gedeeld. Directie en management werken aan een Plan van Aanpak dat in de bestuursvergadering van 13 december a.s. aan ons bestuur wordt voorgelegd.

Tot besluit, we hebben een zeer bewogen periode achter de rug en hebben nog vele uitdagingen te gaan in de rest van dit jaar en het verkiezingsjaar 2018.

We vertrouwen er op dat wij u met deze tweede tussenrapportage meenemen in de ontwikkelingen en prestaties van onze werkorganisatie. Wij houden ons aanbevolen voor opmerkingen, aanvullingen en verbetervoorstellen.

Het bestuur van de werkorganisatie BUCH.



Puntsgewijze management samenvatting

De mensen die voor ons werken.

- De werkorganisatie heeft 756 mensen in dienst. In deze paragraaf worden de personeelskengetallen vergeleken met andere organisaties. Hierbij is gekozen om de 100.000+ gemeenten als vergelijkend cijfer te presenteren. De BUCH is een organisatie die een schaa sprong doormaakt. De mensen die voorheen werkten voor kleine gemeenten, werken nu voor een organisatie die de dienstverlening aan 100.000+ inwoners moet realiseren maar met grotere complexiteit dan enkelvoudige 100.000+ gemeenten.
- Herkenbaar is licht hoger verzuim. Bij geen van de gemeenten was structureel budget aanwezig om vervanging bij uitval te kunnen regelen. Dat terwijl de formatieve sterkte op het minimumniveau was geregeld. Er is te weinig capaciteit binnen de organisatie aanwezig om uitval op te vangen zonder in te boeten op kwaliteit. Om de grootste werkdruk als gevolg van uitval en ziekte weg te nemen, zetten we middelen in die beschikbaar zijn dankzij de onderuitputting op salariskosten in de eerste maanden. Om ziekteverzuim op te vangen én de transformatie op te starten wordt in 2018 mogelijk aanvullend budget gevraagd. Daarmee kan de teruggang in kwaliteit worden gestopt.
- De organisatie kampt nog steeds met opstartproblemen en heeft te maken met de nodige inefficiëntie. Van routinematig werken is nog geen sprake. Dit heeft gevolgen voor de bedrijfsvoering, en op het plezier dat mensen in hun werk ervaren. De organisatie heeft te kampen met een aanhoudende en oplopende werkdruk. Wij blijven dit nauwgezet volgen om in te grijpen als dat noodzakelijk is.

De ICT waar we mee werken.

- Harmonisatie van processen binnen de organisatie verloopt gestaag. Mede door vertraging in de realisatie van het vijfde huis en de inzet op de ontvlechting van Uitgeest kunnen niet alle geplande processen dit jaar worden opgepakt. Denk daarbij aan het bestuurlijke besluitvormingsproces, de Participatiewet en het zaakgericht werken.
- De uitrol van mobiele werkplekken is afgerond. Het grootste deel van de medewerkers beschikt over een laptop en een mobiele telefoon. In november is de uitrol van de nieuwe beeldschermen en dockingstations gepland.

De facilitaire ondersteuning

- Duurzame bedrijfsvoering is een belangrijk aspect bij investeringen en wordt meegenomen bij aanbestedingen. Daarnaast wordt onderzocht op welke uniforme wijze de afvalstromen binnen de gemeentehuizen in de toekomst goed kunnen worden gescheiden.

Informatieveiligheid en privacy

- Op het gebied van informatieveiligheid en privacy zijn belangrijke stappen gezet. Het beleid is geactualiseerd en geharmoniseerd en er is een implementatieplan opgesteld voor de invoering van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Binnen de gemeenten loopt een zelfevaluatie op informatieveiligheid, er is een trainingsprogramma voor de medewerkers en we treffen maatregelen om ons te wapenen tegen cyberdreiging.



Voortgang op de financiën

- De exploitatie blijft binnen de beschikbaar gestelde bandbreedte. Door in de eerste maanden niet alle vacatures in te vullen, is een onderuitputting gerealiseerd. Hiermee is de interne taakstelling van € 716.000 ingelopen en is uitval en ziekteverzuim gedeeltelijk opgevangen.
- Op een aantal budgetten vindt een correctie plaats, omdat een aantal posten onterecht is overgeheveld naar de BUCH of onterecht bij de gemeente is blijven staan. Daarnaast worden autonome ontwikkelingen (nieuwe cao en correctie op loonsom) verwerkt.
- Een deel van de incidentele ICT-middelen die eind 2016 door uw raden beschikbaar is gesteld, wordt dit jaar niet aangesproken. Het tempo van de harmonisering ligt lager dan verwacht en er is sprake van vertraging.
- We worden momenteel geconfronteerd met autonome ontwikkelingen welke niet direct waren te voorzien. Hierbij dient u te denken aan volumestijgingen op diverse domeinen. Over het algemeen zijn lichte schommelingen op te vangen. Maar extra inzet binnen de Sociale Teams is noodzakelijk gebleken als gevolg van een stijging in het aantal ondersteuningsvragen maar ook een toename van het aantal complexe aanvragen. Hiermee is een bedrag van € 600.000 gemoeid welke aan de gemeenten zal worden doorbelast en welke zij neutraal kunnen opvangen binnen de ontvangen middelen sociaal domein.
- Ook de toegenomen werkzaamheden op andere domeinen dan het sociaal domein zorgen voor extra bedrijfsvoering (vooral personeels-) kosten, maar leiden ook binnen de gemeenten op onderdelen tot hogere legesopbrengsten. Wij realiseren ons op dit moment dat wij hierover nog geen afspraken hebben gemaakt met onze deelnemende gemeenten. Gezien de mogelijk aanzienlijke financiële effecten willen wij graag met u hierover in gesprek komen.

Rode draad van het verhaal is dat de realisatie van het bedrijfsplan niet op koers ligt.

Ten eerste kunnen we het oude kwaliteitsniveau op onderdelen niet vasthouden en ten tweede kunnen we het tempo waarin we alles verwachten te bereiken niet halen.

Dit vraagt om bijstelling. De verbetervoorstellen vanuit directie/management richting bestuur in december 2017 brengen daar meer duidelijkheid in.



De mensen die voor ons werken

De bedrijfsvoering bij de werkorganisatie BUCH bestaat uit grofweg drie onderdelen:

1. De mensen die voor ons werken
2. De ICT waarmee onze mensen werken
3. De facilitaire ondersteuning

Het grootste deel van de begroting (86%) bestaat uit kosten die gemoeid gaan met de mensen die voor ons werken. In onze voorgangsrapportage besteden we dan ook de meeste aandacht aan onze mensen.

Voor uw beeldvorming hebben we in deze paragraaf kengetallen over ons personeel voor u op een rij gezet en afgezet tegen een benchmark. De cijfers die als benchmark zijn gebruikt zijn de cijfers uit de personeelsmonitor van het A+O fonds gemeenten van 2016. Dit zijn de meest recente cijfers die beschikbaar zijn.

De mensen die voor ons werken

De mensen die voor ons werken hebben een periode achter de rug waarin heel veel is veranderd. Een nieuwe werkgever, nieuwe collega's, nieuwe of gewijzigde functie, nieuwe leidinggevende, een (nieuwe) ontmoetingsplaats, mobiele devices, een flexibele werkplek om er maar een paar te noemen.

Voor de mensen die niet zijn aangesteld in een sleutel- of managementfunctie, was een plaatsingsprocedure van toepassing. Het plaatsingsproces heeft geleid tot 13 bezwaren, die behandeld zijn bij de bezwarencommissie. Deze procedure is afgerond. Uiteindelijk heeft één medewerker beroep aangetekend bij de rechtbank. Per 1 september 2017 zijn er 756 mensen in dienst (excl. inhuur) bij onze werkorganisatie.

We zijn 2017 gestart met circa 112 fte vacatures ten opzichte van het formatieplan. Deze vacatures zijn in aanloop naar de fusie (vacaturestop) niet allemaal ingevuld. Het tijdelijk niet invullen van de vacatures heeft in het eerste trimester geleid tot onderuitputting op de personeelsbudgetten. Hiermee was het mogelijk om de incidentele interne taakstelling van € 716.000 in te kunnen vullen.

Dit is gelijktijdig een punt van zorg. De werkdruk was al hoog en is alleen maar groter geworden. Uitval ligt in deze situatie op de loer. Het verzuimcijfer geeft een waardevol inzicht van de staat van ons personeel.

Zoals in de 1^e tussenrapportage staat geschreven ontbreekt het aan historische informatie van de werkorganisatie. Bepaalde cijfers hebben daarom op dit moment geen waarde. Zaken als instroom, doorstroom en uitstroom zijn interessant met oog op de mobiliteit van onze medewerkers maar geven voor nu nog onvoldoende bruikbare informatie. We kunnen wel melden dat de in-, door- en uitstroom inmiddels op gang is gekomen en dat vacatures worden opgevuld met nieuw en eigen personeel of d.m.v. inhuur.



De omvang van ons personeelsbestand

In het bedrijfsplan¹ is opgenomen dat “*externe inhuur kan worden teruggebracht, doordat de werkorganisatie BUCH robuust genoeg is om voormalige kwetsbaarheid in eigen huis op te lossen.*”

Robuust in zowel het kennisniveau van onze medewerkers als in de formatieve sterkte van de organisatie. Tussen gemeenten is het gebruikelijk om de formatieve sterkte uit te drukken in een aantal fte per 1.000 inwoners.

Gemeentegrootteklasse	A+O 2016	BUCH 2017
Alle gemeenten	8,1	7,0
G4	15,0	
> 100.000 (Excl. G4)	7,6	7,0
50.000 - 100.000	7,1	
20.000 - 50.000	6,3	
< 20.000	8	

Het getal dat hier uitkomt geeft enige richting. De werkorganisatie BUCH komt uiteindelijk uit op 7 fte per 1.000 inwoners tegen een landelijk gemiddelde van 8,1 fte per 1.000 inwoners en 7,6 fte per 1.000 inwoners voor gemeenten met 100.000 inwoners of meer exclusief de G4.

In de beoordeling van dit cijfer moet rekening gehouden worden met de eigen situatie waarbij vaststaat dat:

- onze organisatie nog een eigen ICT organisatie heeft,
- dat de organisatie zelf de participatiewet uitvoert,
- in een aantal gevallen zelf het huisvuil ophaalt
- het beheer van de openbare ruimte zelf wordt uitgevoerd.

Ook dient dan rekening gehouden te worden met de gevolgen van de keuze voor een ambtelijke fusie waardoor wij in vergelijking met een organisatie van gelijke omvang:

- 5 besturen bedienen in plaats van 1;
- 5 P&C cycli organiseren in plaats van 1;
- Voor elke basisregistratie 4 afzonderlijke administraties moeten voeren in plaats van 1.

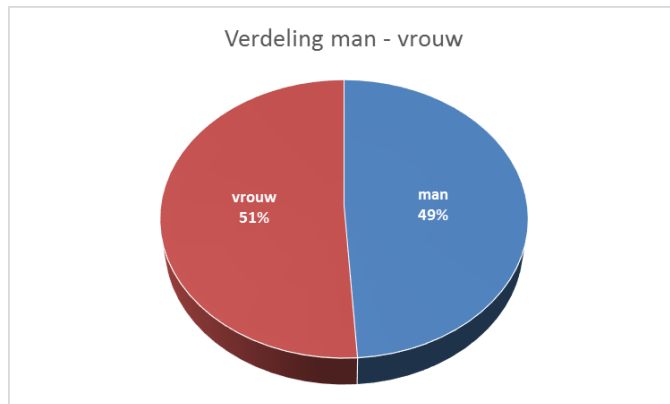
Naast de vaste formatie kent de werkorganisatie BUCH een flexibele schil. Deze is niet alleen bedoeld om te reageren op onverwachte omstandigheden, maar ook om uiteindelijk middelen te hebben om besparingen te realiseren. De flexibele schil is gecreëerd door vacatureruimte om te zetten naar inhuurbudget.

Werkorganisatie BUCH heeft geen vet op de botten. Toch hebben wij ons gecommitteerd aan een besparing van 10% ten opzichte van het basisjaar. Het grootste deel van de besparing moet vanwege de aard van de begroting worden gevonden in besparingen op personeel. Een deel van deze besparing kan volgens het bedrijfsplan bestaan uit het verminderen van het aantal leidinggevenden. Bij aanvang van de BUCH hebben wij het aantal leidinggevenden met 20-25% terug kunnen brengen ten opzichte van de oorspronkelijke situatie, maar dit telt niet mee in de 10% taakstelling, omdat dit noodzakelijk was om het formatiehuis zoals in de planvorming is bedacht te kunnen dekken.

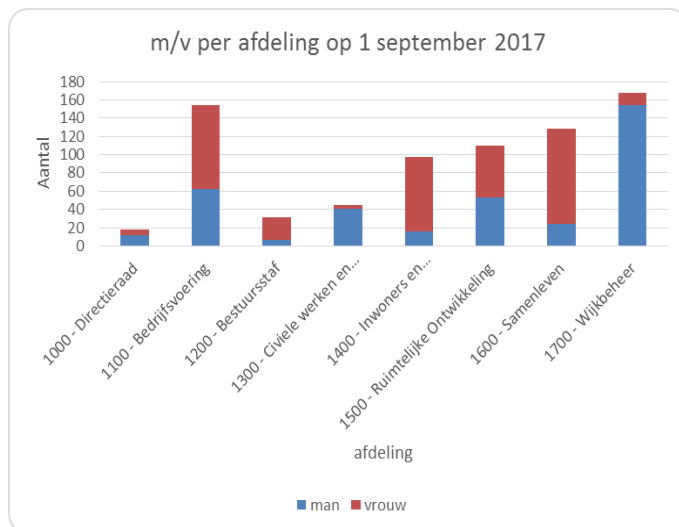
¹ Pagina 42 onder e



De samenstelling van ons personeelsbestand

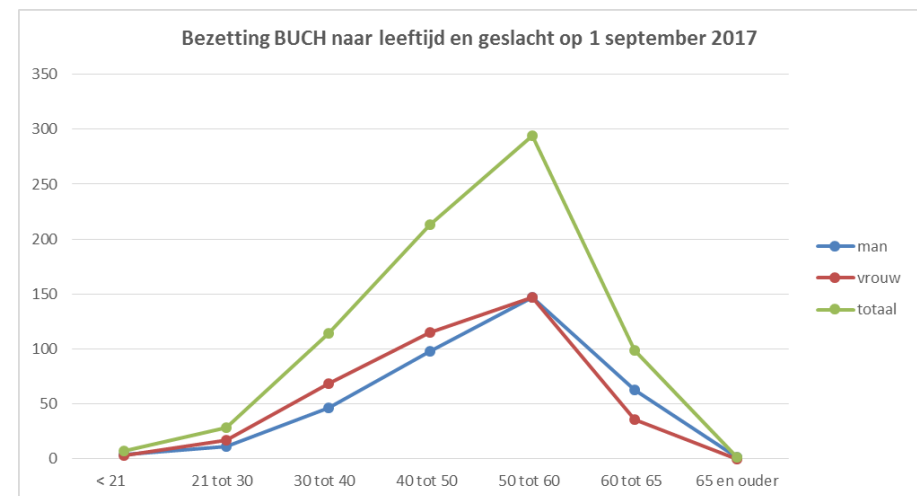


Uit bovenstaande overzicht blijkt dat het personeelsbestand nagenoeg gelijk is verdeeld tussen mannen en vrouwen. De verdeling per domein laat echter een ander beeld zien:



Naast het verminderen van het aantal leidinggevenden kunnen we ook het natuurlijk verloop (denk aan pensionering van medewerkers) gebruiken om onze besparing te realiseren. Om aan die doelstelling tegemoet te komen dienen we ook inzicht te hebben in de leeftijdsopbouw van onze organisatie.

De samenstelling van ons personeelsbestand geeft het volgende beeld.



Het overzicht laat zien dat de organisatie behoorlijk vergrijsd is. Het zwaartepunt van de organisatie zit in de leeftijdscategorie van 50-60 jaar. Dit heeft, gecombineerd met een beperkte jonge aanwas, effect op de gemiddelde leeftijd van ons personeelsbestand.

De gemiddelde leeftijd is 48,7 jaar. De tabel (pagina 10) laat zien dat de werkorganisatie niet uniek is op dit punt. De gehele sector vergrijsd. Dit heeft wel gevolgen voor de mobiliteit van onze medewerkers.



We vinden mobiliteit van de medewerkers belangrijk en willen dit stimuleren. Intern bevorderen we dat onder andere via ons interne 'uitzendbureau' Matchpoint. Externe mobiliteit is lastiger. Een groot deel van onze mensen stapt vanwege de leeftijd moeilijker over naar een andere werkgever. Mogelijk dat de aantrekkende arbeidsmarkt kan bijdragen aan externe mobiliteit.

Gemeentegrootteklasse	A+O 2016	BUCH 2017
Alle gemeenten	48,3	48,7
G4	47,7	
> 100.000 (Excl. G4)	48,3	48,7
50.000 - 100.000	48,4	
20.000 - 50.000	48,7	
< 20.000	48,7	

In het kader van goed werkgeverschap en een duurzame bedrijfsvoering worden mogelijkheden verkend voor een mobiliteitsregeling in combinatie met een (jong) talententraject.

Het aantal leidinggevenden

Zoals eerder genoemd, heeft er een reductie van het aantal leidinggevenden plaatsgevonden. Echter waar de nieuwe norm op gebaseerd is, is nooit vastgesteld. Ook het A+O fonds rapporteert over de omvang van het management:

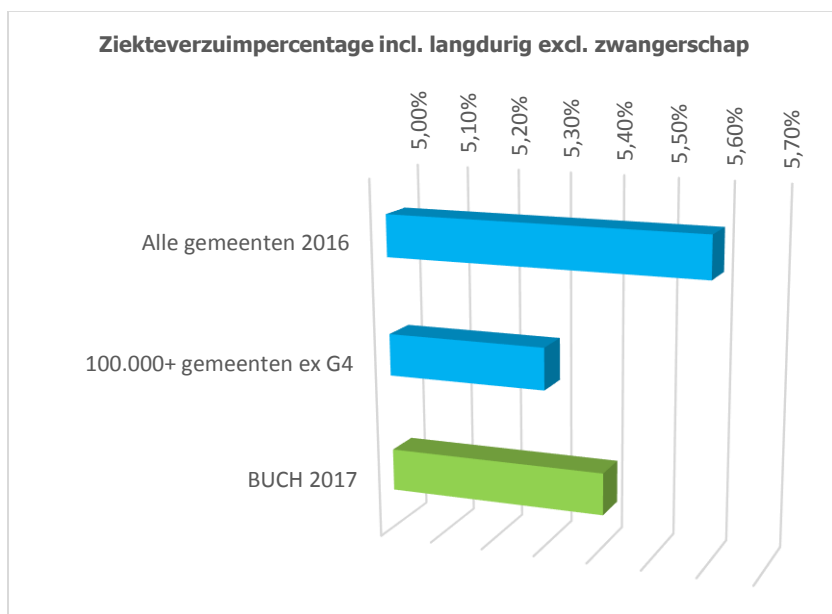
Gemeentegrootteklasse	A+O 2016	BUCH 2017
Alle gemeenten	5,9	4,4
G4	7,1	
> 100.000 (Excl. G4)	5,7	4,4
50.000 - 100.000	5,1	
20.000 - 50.000	4,6	
< 20.000	6,1	

Zoals het overzicht laat zien heeft de werkorganisatie in vergelijking met andere gemeenten een aanzienlijk lager aantal leidinggevenden per 100 medewerkers. Dit heeft gevolgen voor de hoeveelheid tijd die onze leidinggevenden hebben om aan onze mensen te besteden. Zeker van belang in de huidige fase van de organisatie ontwikkeling. De eerste maanden maken duidelijk dat hier een grote uitdaging voor de organisatie ligt. Het verbeterplan moet aantonen of dit tijdelijk of structureel een probleem is.



Het verzuimcijfer

Onderstaand treft u de verzuimcijfers aan van onze werkorganisatie. Deze cijfers zijn gebaseerd op de eerste acht maanden van het jaar 2017. De cijfers zijn afgezet tegen de gegevens uit de Personeelsmonitor Gemeenten 2016 van het A+O fonds.



Zoals u uit de grafiek kunt opmaken heeft de werkorganisatie BUCH over de eerste acht maanden een verzuimpercentage van 5,41% (excl. zwangerschap) tegen een landelijk verzuimpercentage van 5,60%.

De cijfers geven het beeld dat het nog wel meevalt met het ziekteverzuim. Wij denken echter dat het verzuim nu nog steeds gedrukt wordt door de inzet en loyaliteit van de medewerkers en de hoop dat het op korte termijn beter wordt. Echter, de hoge ambities en grote uitdagingen zorgen voor grote werklast en een aanhoudende hoge werkdruk. Wij verwachten dat we de rest van het jaar en volgend jaar nodig hebben voordat alle inefficiënties als gevolg van de ambtelijke fusie zijn opgelost.

Een zeker niveau van verzuim als gevolg van ziekte kan, wanneer noodzakelijk gebleken, op twee manieren opgevangen worden. Enerzijds door de werkzaamheden uit te laten voeren binnen de bestaande capaciteit. Anderzijds door extra capaciteit tijdelijk aan te trekken. Het opvangen van ziekteverzuim binnen de bestaande capaciteit kan, zeker in de situatie van een hoge werkdruk, een domino-effect tot gevolg hebben. Dat is onwenselijk. Aan de andere kant heeft de organisatie maar beperkte middelen om uitval als gevolg van ziekte op te kunnen vangen. Het budget voor opvang van 'ziek en zeer' bedraagt € 200.000 en staat niet in een juiste verhouding tot de loonsom van ca € 48,9 mln. (0,4%). Ter illustratie, de financiële schade van het huidige ziekteverzuim bedraagt circa € 2,3 miljoen op jaarbasis. Dit bedrag is gebaseerd op ca. 38 fte en de gemiddelde loonsom hiervan. Wij blijven dit daarom ook kritisch volgen.



De ICT waar we mee werken

De ervaringen tot nu toe

Tot nu toe zijn er geen grote verstoringen geweest op de ICT. Niet verblind door dit succes zien we ook de ongemakken die gebruikers nog dagelijks ervaren in het werken met de ICT. Het werken in verschillende omgevingen met verschillende inlogaccounts is hoogst ongemakkelijk en ook foutgevoelig.

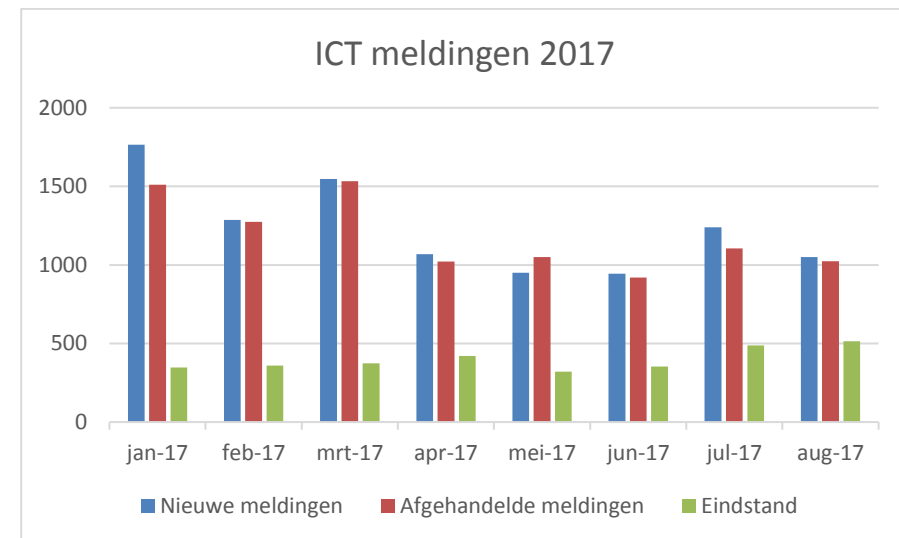
Het ongemak wordt aanzienlijk teruggebracht indien we kunnen beschikken over één technische omgeving, het vijfde huis. In de vorige rapportage is al aangegeven dat het samenbrengen van de vier omgevingen naar een omgeving een complexe en tijdrovende bezigheid is. Complexer dan aanvankelijk gedacht. Een grote groep medewerkers waaronder enkele externe specialisten is bezig de nieuwe omgeving te bouwen.

Tussentijds is voorrang gegeven aan de inrichting en uitrol van de mobiele werkplek. Dit heeft er mede toe bijgedragen dat de oplevering van het vijfde huis vertraging heeft opgelopen.

Waar we minder tijd voor hebben gemaakt is de organisatie mee te nemen in waar we mee bezig zijn, hoe de planning er uit ziet, waar zij op kan rekenen en waarop niet etc. We hebben gemerkt dat er veel vragen leven en de tekort aan informatie soms ook tot onbegrip heeft geleid. Dat is ongewenst en veroorzaakt negatieve energie.

ICT-meldingen

In de eerste 8 maanden zijn in totaal 9.848 ICT meldingen gedaan van kleine en grote incidenten en verstoringen. Hoewel het zwaartepunt in de eerste vier maanden lag, kende ook het tweede trimester circa 4.200 meldingen. Ondanks de vakantieperiode zien we vanaf juni tot en met augustus 2017 een substantiële verhoging van het aantal incidenten. Dit wordt vooral veroorzaakt door de uitrol van de laptops en smartphones.



De I&A-organisatie

De slag van de technische omgeving van de vier aparte naar een gezamenlijke technische omgeving stelt ook aanvullende eisen aan de deskundigheid van de beheerders. De externe specialisten die meebouwen aan het vijfde huis zorgen ook voor kennisoverdracht aan de organisatie. Daarnaast zetten we in op trainingen en opleidingen om de continuïteit voor de toekomst te borgen.

Voor verdere professionalisering zetten we in op een werkmethode waarin verstoringen, wijzigingen en het inrichtingsbeheer worden vastgelegd. In vaktermen beter bekend als de ITIL principes. Op deze wijze kunnen we, via analyses een betere sturing op de ondersteuning leveren.

De schaa sprong naar de nieuwe technische omgeving veroorzaakt een toename van de complexiteit. We zien dat er structurele versterking moet komen op diverse onderdelen van de ICT organisatie willen we de gelijke en verbeterde dienstverlening kunnen leveren. In het kader van het verbeterplan aan het BUCH bestuur zal hieraan aandacht worden besteed.

De vorming van een afzonderlijk domein I&A (niet meer onder domein bedrijfsvoering) en komst van de nieuwe programmamanager dragen er toe bij dat we beter kunnen sturen op de ICT ontwikkelingen. Daarmee worden zowel de lokale als ook de landelijke ontwikkelingen bedoeld waar we als gemeenten mee te maken krijgen. Sturen op verdere standaardisatie, harmonisatie en planning zijn daarbij de sleutelwoorden.

Wat doen we nog dit jaar?

- We bouwen voort aan het vijfde huis, waar we ook de ICT omgeving van Uitgeest naar toe overhevelen. Deze staat nu nog bij de gemeente Velsen.
- We rollen de mobiele werkplek verder uit. Dat betekent dat met ingang van 1 januari 2018 er geen vaste PC meer op het bureau te vinden is. We werken dan alleen met laptops.
- Voorts komt de één-inlog-account nog dit jaar beschikbaar. Dat betekent dat iedere medewerker met één inlogaccount de verschillende omgevingen kan benaderen. We zijn dan af van de verschillende inlogcodes per gemeente.
- Vanaf heden brengen we periodiek de organisatie op de hoogte van de voortgang van de werkzaamheden bij I&A en de harmonisatieprojecten.



(harmonisatie)projecten 2016

In de eerste tussenrapportage hebben we aangegeven dat er nog enkele projecten van 2016 doorlopen in 2017 (en mogelijk ook nog in 2018), te weten:

- Zaakgericht werken fase 1;
- Digitalisering bestuurlijke besluitvorming;
- De invoering van de MidOffice/Geo-applicaties.

(harmonisatie)projecten 2017

Voor 2017 zijn naast de doorlopende projecten vanuit 2016, de hiernaast genoemde projecten in uitvoering. De projecten lopen, maar sommige projecten hebben wel te maken met vertragingen, o.a. door de technische bouw van het 5^e huis, uitrol van de laptops en mobiele telefoons en de ontvlechting van Uitgeest uit Velsen. Zorg voor de voortgang is een verantwoordelijkheid van het domein zelf. I&A faciliteert en ondersteunt daarbij.

Het voert te ver genoemde projecten afzonderlijk te bespreken. Vermeldenswaardig vinden we wel dat de overheveling van de ICT van Uitgeest uit de gemeente Velsen conform planning loopt en naar verwachting uiterlijk november dit jaar wordt afgerond. Dat betekent dat Uitgeest dan overgezet is naar het 5^e huis.

Ook hier geldt weer dat meerdere projecten van de kalender 2017 doorlopen in 2018.

Projecten 2017:

- Zaakgericht werken fase 1;
- Digitalisering bestuurlijke besluitvorming;
- Uitrol van de mobiele devices (smartphones en laptops);
- De invoering van de MidOffice/Geo-applicaties;
- Vijfde huis, 2^e fase;
- De BUCH werkplek, 2^e fase;
- Ontvlechting ICT Uitgeest uit Velsen;
- Harmonisatie (processen en systemen) Participatiewet;
- Naar één contentmanagementsysteem (voor de vier websites);
- Vernieuwing telefonie voor een betere bereikbaarheid;
- Afronden Squit en Squit 20/20 voor vergunningverlening, toezicht en handhaving;
- Stroomlijnen en digitaliseren van in/door/uitstroom van medewerkers;
- Aansluiten op de landelijke voorziening WOZ;
- Eén systeem voor het delen van bestanden;
- Hardware harmonisatie;
- Opschonen van het applicatielandschap;
- ICT omgevingen samenvoegen in het vijfde huis;
- Applicaties aanbieden vanuit het vijfde huis (packaging).



De facilitaire ondersteuning

Onder de facilitaire ondersteuning vallen alle zaken – behoudens de huisvesting en ICT – die wij verzorgen zodat onze mensen hun werk kunnen doen voor de gemeenten. Voorafgaand aan de fusie is vanuit facilitaire ondersteuning een enorme operatie verricht om de gemeentehuizen geschikt te maken voor het flexwerken en om de verhuizing van onze mensen naar hun nieuwe ontmoetingsplaats te realiseren.

In 2017 zijn en worden investeringen gedaan. Enerzijds om de medewerkers nog beter in staat te stellen hun werk te doen, zoals het inrichten van werkplekken voor het BUCH callcenter. Anderzijds om de werkplek nog functioneler te maken.

Ook staat er een aantal vervangingsinvesteringen op de rol zoals de vervanging van de dienstauto's. De deelnemende gemeenten hebben duurzaamheid hoog in het vaandel staan (zie o.a. het lokale inkoop- en aanbestedingsbeleid). Bij de investeringen is duurzaamheid dan ook een belangrijk item.

De aanbestedingsprocedures voor deze investeringen worden nog gestart in 2017, maar veelal afgerond in 2018. Dit heeft te maken met de langere doorlooptijd van Europese aanbestedingen, maar ook door onvoorziene ontwikkelingen dit jaar. Denk bijvoorbeeld

aan de overgang van de postverzorging van WNK naar PostNL in Heiloo, Bergen en Castricum.

Binnen de gemeentehuizen wordt nog verschillend omgegaan met afvalverwerking. In het kader van een duurzame bedrijfsvoering wordt onderzocht op welke uniforme wijze de afvalstromen in de toekomst goed gescheiden kunnen worden. Algemeen doel hierbij is het verlagen van de hoeveelheid afval en het bevorderen van afvalscheiding binnen onze gemeentehuizen. Door het scheiden van afval werken wij mee aan een circulaire economie, een economisch systeem om herbruikbaarheid van producten en grondstoffen te maximaliseren en waarde vernietiging te minimaliseren.

Ten slotte staat binnen de facilitaire organisatie het thema 'Meerwaarde creëren binnen de BUCH' centraal. De komende vier jaar (2018-2021) richt team Facilitaire Zaken zich vooral op de toegevoegde waarde die het team kan (moet) bieden. Zaken als 'hostmanship/hospitality' en 'vraag gestuurde dienstverlening' zijn hierbij belangrijke aspecten.



De voortgang op de prioriteiten

Wat willen we bereiken?

In het bedrijfsplan “Samen maar toch apart” is het gezamenlijk ambitieniveau verwoord voor de werkorganisatie. Door ambtelijk te fuseren beogen wij de kwaliteit te verbeteren, de kwetsbaarheid te verminderen en de kosten te beheersen waarbij de gemeentelijke kleur en grip gewaarborgd blijven. Dit doen we onder meer door tijd- en plaatsonafhankelijk te werken waardoor er een kwalitatief hoogwaardige, innovatieve en efficiënte dienstverlening gecreëerd kan worden. De dienstverlening aan (100.000+) inwoners, ondernemers, organisaties én vier gemeentebesturen is daarbij leidend. Het wenkend perspectief daarbij is dat de werkorganisatie BUCH tot één van de beste publieke dienstverleners van Nederland behoort.

Het wenkend perspectief zoals de gemeenten dat hebben beschreven bestaat uit het inzetten op een zelfregulerende en zelf creërende samenleving en op een overheid die daarin faciliterend en stimulerend optreedt, op een effectieve, efficiënte en professionele wijze. Het is aan de werkorganisatie BUCH deze handschoen op te pakken door 24/7 bereikbaar te zijn, door ons dichtbij de inwoners te organiseren, door op interactieve wijze met de samenleving in gesprek te zijn en door ons flexibel, dynamisch en innovatief op te stellen.

Om de ambities te realiseren en in te spelen op de veranderingen in de samenleving biedt het programma Bedrijfsvoering het bestuur en de organisatie kwalitatief hoogwaardige, efficiënte en innovatieve producten en diensten en ondersteunt en faciliteert daarmee de sturende en primaire processen binnen de BUCH-gemeenten en de werkorganisatie.

Deze mooie ambitie start door het oplossen van de kwetsbaarheid, maar ook beoordelen of we in onze ambitie om een slanke organisatie te bouwen niet een nieuwe kwetsbaarheid hebben gecreëerd. Niet kwetsbaar zijn is in belangrijke mate afhankelijk van de vitaliteit van onze mensen.

Hierbij hebben wij de volgende gewaagde (organisatie)doelen geformuleerd:

- Top dienstverlener
- Van buiten naar binnen werken
- Financieel gezond
- Goed werkgeverschap
- Duurzame bedrijfsvoering
- Regionaal sterk en betrouwbaar

Het jaar 2017 stond en staat in het teken staan van “samen” en de “basis op orde”, waarmee de basis wordt gelegd om ons als organisatie verder te ontwikkelen (van transitie naar transformatie). In de begroting hebben we geschreven dat het jaar 2018 in het teken staat van “beter” en de gemeenteraadsverkiezingen. Met de inzichten van nu is ook het jaar 2018 nodig om de “basis op orde” te krijgen.



Strategisch doel	Jaar	Wat	Status
Top Dienstverlener	2017	Investeren in personeel (extra trainen en scholing).	Focus nu is de basis op orde. BUCH Academie is gestart en de eerste trainingen zijn begonnen. Daarnaast wordt een BUCH breed Hostmanship-trainingsprogramma voorbereid.
	2017	Herinvestering op de kwaliteit van de dienstverlening, waaronder zaakgericht werken.	Programma dienstverlening opgesteld en uitgewerkt in 5 thema's (incl. acties en planning). Interne roadshow gehouden. Projectleiders aangesteld voor Servicecentrum en Zaakgericht Werken. Telefooncentrale is 'live' gegaan. Voortgang wordt gedeeld tijdens raadsinformatiebijeenkomst in het voorjaar van 2018.
	2017	Dienstverleningsniveau bepalen en contracteren.	Loopt, kwaliteitshandvest is in voorbereiding.
	2019	Eén-meting	Vanaf Q1 2019
Van buiten naar binnen werken.	2018	Vorm geven aan de naar buiten gerichte organisatie.	De buitenregisseurs werken in de kernen van de deelnemende gemeenten. Binnen het project "Samenspel" is nagedacht over hoe organisatie en bestuur zich beter kunnen bekwalen in het werken van buiten naar binnen. Hieruit volgt een actieplan.
	2018	Uitrollen opgave gestuurd werken.	Vanaf Q3 2018
Financieel gezond	2017	Heroverweging in-/uitbestede taken in eigen beheer uit te voeren.	Continue proces, artikel 28 van de GR wordt uitgevoerd (inventarisatie samenwerkingsverbanden).
	2017	Evaluatie organisatiestructuur en formatie.	Wordt gewerkt aan een contextanalyse en een Plan van Aanpak met verbetervoorstellen.
	2017	Grip houden op de te realiseren taakstelling (continu).	Continue proces wat loopt. Zie ook realisatie taakstelling 2017.

Strategisch doel	Jaar	Wat	Status
Goed werkgeverschap	2017	Sturen op kwaliteit in plaats van kwantiteit.	Bij invullen vacatures of verstrekken van opdrachten nadrukkelijk selecteren op de kwaliteiten van personeel en dienstverleners passend bij onze schaal grootte. Wordt gewerkt aan de invoering van een introductie-app voor nieuw personeel en het integriteitsbeleid is in ontwikkeling.
	2017	Pilot starten van een aantal zelforganiserende teams en opgave gestuurd werken.	Is in mei 2017 van start gegaan voor de taakvelden HRM en Control&Advies onder begeleiding van 2 trainer/coaches. De trainingen voor resultaat gericht werken (RGW) zijn voorbereid. RGW ligt ter instemming voor bij de OR.
	2017	Stimuleren persoonlijk leiderschap.	Q4 (onderdeel van RGW)
Duurzame bedrijfsvoering	2017	De basis op orde (personeel, financiën en I&A), stabiliseren van de organisatie.	Loopt en zal ook het jaar 2018 beslaan.
	2017	Formuleren van de organisatorische duurzaamheidsdoelstellingen waarbij ook nadrukkelijk de footprint van de eigen organisatie onderwerp van verbetering zal zijn.	Continue proces wanneer de gelegenheid zich aandient (bv afvalscheiding gemeentehuizen, zie hoofdstuk facilitaire ondersteuning).
Regionaal sterk en betrouwbaar		Doorstart gemeentesecretarissenoverleg gericht op regionale sturing en afstemming.	Gerealiseerd.
		Strategische adviseurs in de bestuursstaf met aandachtsgebied regionale samenwerking.	Organisatorisch is dit gerealiseerd. Inventarisatie van bestaande samenwerkingen en deelnemingen loopt.



Informatieveiligheid en privacy

Het bestuur heeft informatieveiligheid en privacy als prioriteit bestempeld binnen de samenwerking.

Informatieveiligheid heeft als doel de beveiliging van persoonsgegevens en andere informatie op orde te hebben. Hierbij worden persoonsgegevens correct en transparant verwerkt zodat de persoonlijke levenssfeer van onze inwoners is gewaarborgd.

In de informatiesamenleving waarin wij leven, gaat (IT-)innovatie snel. Internet speelt hierin een grote rol. In de organisatie stimuleren wij innovatie en het benutten van de kansen die de informatiesamenleving biedt. Tegelijk kleven er risico's aan wanneer dienstverlening via internet verloopt, dienstverlening is gedigitaliseerd, flexibel wordt gewerkt met data en data met samenwerkingspartners worden uitgewisseld. We willen op zowel de positieve als negatieve kant van de informatiesamenleving inspelen. Informatieveiligheid en privacy zijn hierbij randvoorwaardelijk voor een professionele werkwijze.

Ten opzichte van de vorige tussenrapportage hebben we een aantal mooie stappen gemaakt op informatieveiligheid en privacy.

Beleid is geactualiseerd en geharmoniseerd

De vier colleges hebben het beleid op informatieveiligheid en privacy in september jl. vastgesteld. Deze sluit aan op onze ambities ten aanzien van de dienstverlening en is geactualiseerd op basis van nieuwe wet- en regelgeving.

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

Op Europees niveau treedt op 25 mei 2018 de AVG in werking. Deze vervangt op dat moment de Wet bescherming persoonsgegevens die wij in Nederland kennen. We hebben een verkenning uitgevoerd op de AVG en een implementatieplan opgesteld. Momenteel wordt een verplichte privacy-officer geworven om hier invulling aan te geven.

Zelfregulering

Op dit moment loopt binnen de BUCH voor de vier gemeenten een zelfevaluatie op informatieveiligheid. In het voorjaar van 2018 wordt verantwoording afgelegd over informatieveiligheid door de colleges aan de gemeenteraden. Dit gaat gepaard met een onafhankelijke assuranceverklaring van een IT-auditor over de getrouwheid van die verantwoording.

Medewerkers worden getraind

Gedrag van medewerkers is belangrijk als het gaat om het waarborgen van de informatieveiligheid en privacy. Daarom wordt continu gewerkt aan het bewustzijn van medewerkers. Hiervoor is een programma opgesteld voorzien van diverse activiteiten. Het programma wordt uitgevoerd onder de naam 'de BUCH beveiligt!'.

Technische maatregelen

De komende periode wordt onder andere gewerkt aan het treffen van technische maatregelen om onze weerbaarheid te vergroten als gevolg van cyberdreigingen.



De voortgang op de financiën

Wat gaat dit kosten				2017			2018			2019			2020			2021		
Baten en Lasten x € 1.000				Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo
	Personele kosten			48.974	48.974	-	50.104	50.179	75	50.445	51.108	663	50.878	52.043	1.166	51.645	52.988	1.343
	Overige kosten			7.833	7.833	-	7.981	7.906	-75	7.502	7.707	205	6.408	6.589	180	6.299	6.589	290
	Totale kosten			56.807	56.807	-	58.085	58.085	-	57.947	58.815	868	57.286	58.632	1.346	57.944	59.577	1.633
	Correctie op uitname*			-224	-224	-	-224	-224	-	-224	-224	-	-224	-224	-	-224	-224	-
	Saldo na correcties			56.583	56.583	-	57.861	57.861	-	57.723	58.591	868	57.062	58.408	1.346	57.720	59.353	1.633
Wettelijk verplicht	CISO			73	73	-	230	230	-	243	243	-	256	256	-	269	269	-
Ontkoombaar	Bijramen loonsom raming vs realiteit			229	229	-	229	229	-	234	234	-	238	238	-	243	243	-
	Gevolgen cao			211	211	-	565	565	-	652	652	-	682	682	-	714	714	-
	Gevolgen stijging pensioenpremies			-	-	-	452	452	-	461	461	-	470	470	-	480	480	-
Autonoom	Extra inzet Sociaal Team			600	600	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Opnemen WAZO middelen			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Opnemen budget transitiekosten			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Actualisering I&A Budget			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Saldo na mutaties			57.696	57.696	-	59.337	59.337	-	59.313	60.181	868	58.708	60.054	1.346	59.426	61.059	1.633

Het bovenstaande overzicht geeft in de eerste drie regels de cijfers weer van de begroting zoals deze voor 2017 en 2018 door het bestuur is vastgesteld. Daaronder zijn een aantal posten opgenomen die van invloed zijn op de begroting.

De post **correcties** op de uitname is een correctie op de begroting van De BUCH en betreft in de meeste gevallen programmagelden die onterecht zijn overgeheveld naar de werkorganisatie maar thuishoren in de individuele gemeenten. Daarnaast betreft die ook bedrijfsvoering budgetten die onterecht in de gemeentebegroting zijn achtergebleven.

Deze correcties zijn ook van invloed op de verdeelsleutel. Achterin de voortgangsrapportage is een uitgebreide specificatie van deze post opgenomen. De volgende posten betreffen de mutatie **wettelijk verplicht**. Dit budget met betrekking tot het opzetten en faciliteren van de

CISO is reeds in de kadernota van de gemeenten verwerkt. Dit betreft een bijstelling van de begroting van De BUCH.

De post **onontkoombaar** betreft de gevolgen van de cao onderhandelingen alsmede een mutatie omdat de loonsom ten tijde van het opstellen van de begroting 0,5% lager geraamd is dan deze in werkelijkheid is uitgekomen. Dit heeft voornamelijk te maken met de werkgeverspremies waarvan de percentages op dat moment nog niet duidelijk waren.

De post **autonoom** betreft kosten waar de werkorganisatie mee wordt geconfronteerd en die voor de organisatie maar beperkt te beïnvloeden zijn. De extra inzet Sociaal Team is noodzakelijk gebleken als gevolg van een stijging in het aantal ondersteuningsvragen maar ook een toename van het aantal complexe aanvragen.



In de 1^e tussenrapportage en de 2^e kwartaalbrief is gemeld dat onze factuuraafhandeling nog een zorgkind was. Dit is inmiddels opgelost.

De bovenstaande voorgestelde correcties en mutaties hebben tot gevolg dat de begroting van De BUCH door middel van een begrotingswijziging moet worden aangepast. Deze begrotingswijziging treft u als bijlage bij het document aan.

Voor 2017 was in totaal voor € 1.244.500 opgenomen aan incidentele baten en lasten voor ICT, bestaande uit de onderdelen Projectkosten (€ 500.000) en Dubbele softwarekosten (€ 744.500). Het tempo van de harmoniseringsslag ligt lager dan vooraf ingeschat en in een aantal gevallen is er sprake van vertraging. Dit leidt er toe dat we in 2017 maar beperkt last hebben van dubbele kosten voor software waardoor het incidentele budget slechts gedeeltelijk zal worden aangesproken.

In 2016 is in aanloop naar De BUCH een intensieve discussie gevoerd over het wel of niet toepassen van de koepelvrijstelling voor de BTW. Kortgezegd komt het erop neer dat we twee mogelijkheden hebben.

- 1) Of we opereren volledig als ondernemer. We brengen onze kosten in rekening inclusief BTW en alle kosten op de inkoop zijn daarmee te verrekenen.
- 2) Of we hanteren de koepelvrijstelling. We brengen onze kosten in rekening zonder BTW en schuiven de BTW op de inkoop door naar de gemeenten. Zogezegd is De BUCH dan transparant voor de BTW. Als het ware De BUCH niet zou bestaan.

Het toepassen van de koepelvrijstelling zorgt ervoor dat de deelnemende gemeenten niet geconfronteerd worden met een

extra last voor 2017 doordat een deel van de BTW die door De BUCH in rekening zou worden gebracht kostenverhogend is.

Deze voor gemeenten nieuwe regeling blijkt in de praktijk tot gevolg te hebben dat door de werkorganisatie geen positief resultaat mag worden geboekt. Voor De BUCH zou dat een aantal zaken betekenen:

1. Wij kunnen geen algemene reserve opbouwen waarmee eventuele fluctuaties kunnen worden opgevangen. Daarmee is ook de bijdrage die de gemeente moet betalen fluctuerend.
2. Jaargrens overschrijdende uitgaven kunnen niet worden gereserveerd. Deze moeten dus worden terugbetaald om het volgende jaar weer in rekening te brengen.

De bovenstaande gevolgen zorgen er ook voor dat de begroting van de deelnemende gemeente een niet stabiel beeld kan geven. Dit vinden wij onwenselijk. Voor 2017 kiezen wij er dan ook voor om onze kosten op nacalculatiebasis met de gemeenten te verrekenen.

In de praktijk gaat dit betekenen dat bij een onderschrijding wij de gemeenten zullen crediteren voor hun bijdragen en bij een overschrijding werkt dit omgekeerd.

Uiteraard is de laatste mogelijkheid voor ons slechts een theoretische. Voor de jaren 2018 en verder gaan wij ons oriënteren op een structurele oplossing van dit probleem.



Voortgang Investeringsplan 2017 - 2021

Investeringsschema					
Kapitaallasten	2017	2018	2019	2020	2021
ICT	€ 1.168.835	€ 1.435.534	€ 1.537.951	€ 1.503.659	€ 1.423.522
Facilitair	€ 77.368	€ 130.397	€ 137.400	€ 145.521	€ 141.815
Totaal	€ 1.246.203	€ 1.565.931	€ 1.675.351	€ 1.649.180	€ 1.565.337

Dit overzicht laat de kapitaallasten zien van alle investeringen zoals deze nu zijn opgenomen in het investeringsplan. Dit betreft zowel investeringen in ICT als investeringen in Facilitaire activa.

In de ICT investeringen zijn ook de investeringen meegenomen zoals die zijn aangevraagd via het raadsvoorstel in 2016. Daarnaast zijn hier alle activa opgenomen die zijn overgekomen van de deelnemende gemeenten. Grote investeringen die voor 2017 op de rol staan/stonden zijn:

- Aanschaf van een nieuwe telefooncentrale (gerealiseerd)
- Investerings in 5^e huis (doorlopend)

- Investerings in de flexibele werkplekken (laptop, telefoon, beeldschermen en docking) (loopt)
- Vervanging van de overgedragen bedrijfsauto's (loopt)

Op dit moment hebben wij de verwachting dat de investeringen binnen het daarvoor beschikbaar gestelde budget kunnen worden uitgevoerd. Daar waar we onderschrijden worden de kredieten, zoals wettelijk voorgeschreven, meegenomen naar 2018.



Bijdrage deelnemende gemeenten

Baten en Lasten x € 1.000		2017			2018			2019			2020			2021		
		Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo	Lasten	Baten	Saldo
Totaal		57.696	57.696	-	59.337	59.337	-	59.313	60.181	868	58.708	60.054	1.346	59.426	61.059	1.633
32,44%	Bergen		18.718			19.251			19.524			19.483		19.809		
11,67%	Uitgeest		6.732			6.923			7.022			7.007		7.124		
34,32%	Castricum		19.803			20.366			20.656			20.612		20.957		
21,57%	Heiloo		12.443			12.797			12.979			12.952		13.168		
	Totaal		57.696			59.337			60.181			60.054		61.059		

In het overzicht worden de bijdragen van de gemeenten gepresenteerd. Bovenstaande is inclusief de extra bijdragen per gemeente over 2017 t/m 2019 uit het raadsvoorstel ICT okt/nov 2016, de actualisatie van de uitname, de autonome ontwikkelingen,

aanpassing van de loonsom (0,5%) en de incidentele aframing van de kapitaallasten in 2017. De verdeelsleutel is hierop (met minimale effecten) aangepast.



Verloop taakstellende bezuinigingen

De basis voor de samenwerking binnen de werkorganisatie BUCH ligt vastgelegd in het bedrijfsplan en het bestuurlijk inrichtingsdocument. In het bedrijfsplan is onder meer vastgelegd dat de ambtelijke fusie in de periode t/m 2021 moet kunnen leiden tot een structurele besparing van 10% waarvan 40% terugvloeit naar de deelnemende gemeenten en 60% in de organisatie geherinvesteerd mag worden om de transformatie van de dienstverlening vorm te kunnen geven. In de begroting 2017-2018 is een overzicht opgenomen dat aangeeft wat de grondslag is voor de te realiseren besparing.

Gezien de fase waarin wij zitten is het nog niet mogelijk om exact te duiden waar de bovengenoemde besparingen gevonden kunnen worden. De taakstelling wordt vooralsnog verdeeld in overeenstemming met het bedrijfsplan. Vanuit het verbeterplan voor het bestuur (december 2017) wordt er naar gestreefd hierin meer duidelijkheid te verschaffen.

Het onderstaande overzicht is gebaseerd op de uitname en weerspiegelt deze afspraken waarbij wij aangeven ten opzichte van de huidige begroting welke besparing op dit moment is voorzien en hoe die gefaseerd over 2019 en 2021 uitvalt.

Verwacht verloop taakstelling naar begroting 2021						
	2019 -5%			2021 -10%		
	40%	60%	Totaal	40%	60%	Totaal
Loonkosten	€ 0,86	€ 1,29	€ 2,15	€ 1,72	€ 2,58	€ 4,30
Personeelsgerelateerd budget	€ 0,07	€ 0,11	€ 0,18	€ 0,14	€ 0,21	€ 0,36
Totaal personeel	€ 0,93	€ 1,40	€ 2,33	€ 1,86	€ 2,79	€ 4,65
ICT	€ 0,10	€ 0,14	€ 0,24	€ 0,19	€ 0,29	€ 0,48
Faciliteiten	€ 0,02	€ 0,03	€ 0,05	€ 0,04	€ 0,06	€ 0,10
Huisvesting	€ 0,04	€ 0,06	€ 0,10	€ 0,08	€ 0,12	€ 0,20
Overige bedrijfsvoeringskosten	€ 0,04	€ 0,05	€ 0,09	€ 0,07	€ 0,11	€ 0,18
Totaal vrijval	€ 1,12	€ 1,68	€ 2,81	€ 2,24	€ 3,37	€ 5,61



In dit overzicht vindt u de reeds in de begroting opgenomen taakstellingen.

Al in begroting aan lastenkant opgenomen taakstellingen			-	-	-
afgerond op 1.000	2017	2018	2019	2020	2021
Personeel incidenteel	€ 719.000 ²	€ -	€ -	€ -	€ -
Personeel structureel	€ 40.000	€ 780.000	€ 1.370.000	€ 1.865.000	€ 2.034.000
ICT exploitatiekosten	€ -	€ 112.000	€ 225.000	€ 337.000	€ 449.000
ICT data en telefonie	€ -	€ 29.000	€ 58.000	€ 87.000	€ 117.000
Totaal cumulatief	€ 759.000	€ 921.000	€ 1.653.000	€ 2.289.000	€ 2.600.000

Personeel incidenteel

Deze taakstelling van € 716.000 is inmiddels gerealiseerd, door zoals eerder vermeld een onderuitputting van salarisbudgetten.

Personeel structureel

Dit wordt ingevuld door natuurlijk verloop en het niet continueren van tijdelijke aanstellingen of inhuur. Hiervoor heeft de directie inmiddels afspraken gemaakt met de programmamanagers. Wel blijkt in de praktijk dat de reductie van de formatieve omvang haaks staat op de toename van de hoeveelheid werk. Toename als gevolg van het economische herstel, maar ook als gevolg van ambities van de deelnemende gemeenten. Daardoor kan de situatie ontstaan dat op termijn (tijdelijk) extra middelen nodig zijn om de dienstverlening aan de inwoners en ondernemers in stand te houden. Als deze inzet specifiek voor één gemeente geldt, dan kan dit gedekt worden uit de programmagelden bij die gemeente of via individuele maatwerkafspraken. Daar waar het een structurele component betreft leggen wij dit via een wijziging van de begroting 2017-2018 of bij de begroting 2019 ter besluitvorming aan u voor.

Ook kan dit gevolgen hebben voor de termijn waarbinnen de bezuinigingen worden gerealiseerd. Het kan zijn dat bepaalde besparingen als gevolg van opstartproblemen later worden gerealiseerd dan voorzien en weergegeven in de bovenstaande tabel. In voorkomend geval komen wij hier bij u op terug.

ICT exploitatiekosten

Dit wordt ingevuld door toe te groeien naar de M&I benchmark. Doordat de harmonisatie ertoe leidt dat in de toekomst minder applicaties cq licenties nodig zijn. Deze benchmark is van het bureau M&I die langjarig de ontwikkeling van ICT kosten bij gemeentelijke organisaties bijhoudt en daarover rapporteert. We houden er wel rekening mee dat de organisaties in deze benchmark gemeenten zijn die maar één bestuur bedienen en niet de complexiteit kennen van een ambtelijke fusieorganisatie.

² In de begroting is door afrondingsverschillen het bedrag van € 719.000 ontstaan. In werkelijkheid gaat het om een taakstelling van € 716.000.



ICT data en telefonie

Hiervoor is de verwachting dat de besparing wordt gehaald door middel van aanbestedingsresultaat en marktontwikkelingen.

Deze paragraaf geeft enig inzicht op welke wijze wij de besparingen gaan realiseren. Vorig jaar is met de raden besproken dat wij nu moeten investeren om in de toekomst besparingen mogelijk te maken. De kosten gaan zogezegd voor de baten uit. Daarom is door de raden besloten dat de werkorganisatie BUCH de eerste jaren extra middelen mag claimen die vervolgens weer terug worden betaald uit het deel van de besparingen die de werkorganisatie BUCH mag herinvesteren. De zogenaamde egalisatierekening brengt dat in beeld.

Efficiënt werken

Binnen de beschikbare financiële kaders heeft de werkorganisatie feitelijk al de nodige zaken gerealiseerd.

Bij de start van de werkorganisatie BUCH is gedeeltelijk ingezet op het wenkend perspectief door te herinvesteren in de transformatie van de dienstverlening (als onderdeel (60%) van de 10% taakstelling). Dit komt tot uiting in de nieuwe sleutelfuncties (CISO, informatiemanager, informatiearchitect en 2 procesregisseurs) en de functie van gebiedsregisseur die we tot 2017 in de deelnemende gemeenten niet kenden.

Hiertoe worden ook zaken gerekend die wel door de gemeenten zouden moeten worden betaald, maar die niet in rekening worden gebracht, omdat de BUCH die zelf heeft opvangen. Een voorbeeld hiervan is de Microsoft licenties. De structurele kosten van € 100.000 per jaar zijn per abuis niet in de uitname meegenomen. We zijn in staat gebleken om deze kosten binnen de eigen budgetten op te vangen, mede door aanbestedingsvoordelen, waarmee dus feitelijk een besparing is behaald. Tot slot zijn de wettelijk opgebouwde verlofoverschotten van de deelnemende gemeenten overgeheveld naar de werkorganisatie, zonder dat

hiervoor budget is meegegeven. Dit vertegenwoordigt een waarde van € 1 miljoen. De werkorganisatie is naar verwachting in staat deze uren op een efficiënte wijze in te passen.

In feite zijn de volgende (virtuele) besparingen gerealiseerd:

• Sleutelfuncties	€ 420.000	(structureel)
• Buitenregisseurs	€ 815.000	(structureel)
• Microsoft licenties	€ 100.000	(structureel)
• Verlofoverschotten	€ 1.000.000	(incidenteel)



Verwacht Verloop egalisatierekening

Bedragen x € 1.000)						
	2016	2017	2018	2019	2020	Totaal periode
Stand egalisatierekening per 1-1	0	-198	-1.587	-2.548	-2.310	0
Opname (A)	-198	-1.389	-1.461	-1.262	0	-4.310
Besparingen (B)	0	0	500	1.500	2.310	4.310
Stand (A-B) egalisatierekening per 31-12	-198	-1.587	-2.548	-2.310	0	0

Het bovenstaande overzicht is een herhaling van het overzicht zoals dit ook in de begroting en de 1^e tussenrapportage is opgenomen. Deze tabel laat het verloop van de egalisatierekening zien, waarbij de opnames zijn toegepast zoals deze ook in de meerjarenbegroting zijn verwerkt.

Door complexiteit van de I&A harmonisatie en de als gevolg daarvan opgelopen vertraging zal naar verwachting de opname voor 2017 lager uitvallen dan verwacht. We zullen de realisatiewaarden verwerken bij de jaarrekening.

