Gemeente Ouder-Amstel
Programmabegroting 2024-2027

06-08-2024

Overige dekkingsmiddelen
In 2024 is er in de begroting structureel een stelpost voor indexatie voor loon en prijsindex CPI opgenomen. Dit heeft een nadelig saldo van € 430.000 als gevolg. Verder zijn er overige kleine budget aanpassing met een voordelig saldo van -€ 24.000 als gevolg. Deze zijn daarom niet toegelicht.

Saldo van de financieringsfunctie
De prognoses met betrekking tot de groei, de daarmee gepaard gaande investeringen, de projectuitgaven en ook andere ontwikkelingen die investeringskredieten vergen, samen met de aanwezige cashflow, geven het beeld dat er geldleningen aangetrokken moeten worden. Ouder-Amstel heeft voor 2023 geen geldleningen afgesloten.

In de begroting 2024 is rekening gehouden met een rentelast € 736.900 op aan te trekken geldleningen, nodig om de liquiditeitsbehoefte te kunnen financieren. De rentepercentages laten een stijgende lijn zien. We houden rekening met een rentepercentage waartegen leningen afgesloten kunnen worden van rond de 3%. Aan de hand van een liquiditeitsoverzicht, waarin ook rekening wordt gehouden met de investeringskredieten opgenomen in de begroting, wordt de financieringsbehoefte bepaald.

Beleidskader
- Gemeentewet
- Besluit begroting en verantwoording gemeenten, provincies en waterschappen
- Treasurystatuut 2023
- FIDO en Ruddo
- Verordening ex artikel 212 gemeentewet.

Indicatoren Algemene dekkingsmiddelen
Voor het thema Algemene dekkingsmiddelen zijn geen indicatoren opgenomen.

3.4.4 Overhead
Wat willen we bereiken en wat gaan we ervoor doen?
Inkoop
Ouder-Amstel heeft een contactpersoon inkopen benoemd welke deelneemt aan het inkoopplatform van Duo+. Ook Stichting RIJK maakt onderdeel uit van dit platform. Hierdoor wordt de inkoopfunctie beter geborgd, vindt er kennisdeling plaats en verbetert de aansluiting en afstemming tussen de vier organisaties en op Stichting RIJK. Naast verbetering van de kwaliteit van inkopen en aanbesteden vindt ook bundeling van opdrachten plaats, waar mogelijk. Een gemeente koopt veel in. Het inkoopbudget kan ingezet worden om (markt)partijen uit te dagen slimme, eerlijke en vernieuwende oplossingen te bieden die bijdragen aan een groene, duurzame en sociale gemeente. Daartoe ondertekende de gemeente het convenant maatschappelijk verantwoord opdrachtgeven en inkopen. Om het jaarlijkse actieplan te kunnen opstellen en monitoren zal het inkoopjaarplan 2024 een kwaliteitsimpuls krijgen.

Voor inhuur boven schaal 8 zijn we per 1 februari 2023, na een Europese aanbesteding van Stichting RIJK, aangesloten op een Broker, waardoor alle nieuwe inhuur en verlenging van bestaande inhuur rechtmatig en doelmatig verloopt en er geen werkgeversrisico's zijn.

Meer basaal wordt ook werk gemaakt van de opbouw van een contractenregister en de uitvoering van contractbeheer en -management.

P&O

HR-visie

De 'Visie op het Werkgeverschap' biedt richting voor de ondersteuning aan de organisaties door het team P&O van Duo+ en is gebaseerd op het transitieplan wat in 2021 en 2022 is uitgevoerd. Organisatie-ontwikkeling is daarin geborgd en biedt ondersteuning bij de groei van de gemeente.

Formatie en loonkosten

Wij verwachten dat de loonkosten voor de huidige vaste formatie gaan stijgen als gevolg van CAO-ontwikkelingen. In de loonsom is rekening gehouden met een CAO-aanpassing van 4,7% voor loonindexatie, dat zowel voor onze gemeente als voor Duo+.

In 2024 wordt een tweede tranche van lichte formatie-uitbreiding geëffectueerd, zoals besloten in de Kadernota 2024.

De organisatiecultuur in Ouder-Amstel kenmerkt zich door een hoge betrokkenheid. Het is met name de verantwoordelijkheid van management en bestuur dat deze op een verantwoord niveau ligt.

Mens en arbeid

De wereld om ons heen verandert. De benodigde competenties van onze medewerkers veranderen hierdoor ook. Opleiding en ontwikkeling, maar ook andere vormen van ‘leren’, worden steeds belangrijker. Denk daarbij aan coaching, meelopen met iemand die succesvol is, kennis en inzichten delen, feedback geven en ontvangen en het leren van ‘best practices’. Een lerende organisatie, die de focus legt op de juiste persoon, op de juiste plek én op het juiste moment. Daarom is extra budget voor opleiding en persoonlijke ontwikkeling, welke mede bijdraagt aan ‘duurzame inzetbaarheid’, een belangrijk aandachtspunt waar we op investeren. We geven daarmee invulling aan goed werkgeverschap voor medewerkers en trachten kennis en ervaring te behouden voor onze gemeente. Dit maakt het gewenst om te gaan werken met persoonlijke ontwikkelingsplannen voor de huidige formatie. De CAO geeft aan dat een persoonlijk ontwikkelingsplan periodiek opgesteld moet worden en dat de werkgever de kosten vergoedt van opleiding en activiteiten die in het persoonlijk ontwikkelingsplan staan. Het kunnen aanbieden van ontwikkelingsmogelijkheden is tevens van belang voor het aantrekken van passend personeel.

Inclusief werkgeverschap

Eén van de punten van dit gezamenlijk werkgeverschap is het thema ‘inclusiviteit’, wat haar wettelijk kader kent in de wet Banenafspraak. Bij inclusief werkgeverschap staat gelijkwaardigheid en diversiteit voorop, ongeacht gender, afkomst, levensovertuiging, fysieke en mentale beperkingen. Inclusief werkgeverschap is een logisch gevolg van een visie op werkgeverschap waarbij talentonwikkeling en duurzame inzetbaarheid centraal staan. Met de focus op talent en inzetbaarheid ontstaat een werkomgeving waarin plaats wordt geboden aan een diverse groep mensen. Bovendien geloven wij dat die diversiteit aan werknemers binnen de organisaties bijdraagt aan een dienstverlening die meer aansluit op de diverse behoeften van de inwoners, organisaties en bedrijven binnen onze gemeenten. Binnen de Quotumwet wordt van overheden gevraagd mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen. De DUO-gemeenten spannen zich maximaal in om het aan hen gevraagde quotum in gezamenlijkheid met de Duo+ uitvoeringsorganisatie in te vullen. In het bestuur van Duo+ is besloten dat de quotumwet onderdeel is van een breder geheel. In de ontwikkeling van een Visie op Werkgeverschap vormt het zogenaamd "Inclusief werkgeverschap", met inbedding van de verplichtingen rondom de quotumwet, een belangrijke peiler.

Arbeidsomstandigheden en Verzuim
Het streven is een ziekteverzuimpercentage van ≤ 4,0% te realiseren. Plezier in het werk, passende en uitdagende werkzaamheden, duurzame inzetbaarheid, mogelijkheden tot training en scholing en een prettige en goede werkomgeving heeft de nodige aandacht. De ervaringen opgedaan met het vanuit huis werken tijdens de corona pandemie worden gebruikt om aan een combinatievorm van werken vanuit huis en vanaf de werkplek op kantoor invulling te kunnen geven. Hierbij is er oog voor de wensen van de werknemer maar ook voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en eventuele aanbevelingen vanuit de risico-inventarisatie.

Financiën
De rijksoverheid verstrekt steeds vaker middelen via specifieke uitkeringen. Daarvoor gelden zwaardere verantwoordingseisen. Om daaraan te kunnen voldoen wordt de formatie van team Financiën licht uitgebreid.

Juridische zaken
De dienstverlening van het team Juridische Zaken van Duo+ bestaat onder meer uit de coördinatie en kwaliteitsbewaking van de afhandeling van WOO verzoeken en klachtenafhandeling. Daarnaast ondersteunt Juridische Zaken de afhandeling van bezwaarschriften, de afhandeling van aanprakelijkheidsstellingen en het beheer van de verzekeringsportefeuille. Op aanvraag geeft het team Juridische Zaken juridisch advies. Juridische kwaliteitszorg (JKZ) is geborgd; de manier waarop we gezamenlijk de juridische kwaliteit van het handelen van de organisatie(s) kunnen verbeteren. De eerste stap daarin was het creëren van het juridisch landschap waarmee de gemeente Ouder-Amstel te maken heeft. Vervolgens hebben we gekeken naar de behoefte aan juridische advisering en de gewenste kwaliteit daarin. Het juridische landschap en de behoefte aan juridische advisering leidt tot het aanbrengen van een focus in de juridische expertise en geeft koers en richting aan de ontwikkeling van kennis op de rechtsgebieden (meerjarig ontwikkel en opleidingsplan) die voor een gemeente noodzakelijk zijn. Juridische kwaliteitszorg is daarmee een going concern activiteit die de ontwikkeling van kennis en samenwerking tussen Juridische zaken en de vakafdelingen, kan optimaliseren.

Wet Open Overheid
Per 1 juli 2022 is de Wet Open Overheid (WOO) in werking getreden, onder gelijktijdige intrekking van Wet Openbaarheid van Bestuur (WOB). Vooruitlopend op de afronding van de parlementaire besluitvorming over de WOO heeft het kabinet bij de kabinetsreactie op het rapport ´Ongekend onrecht´ van de Parlementaire Ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag (POK) financiële middelen vrijgemaakt. Met de beschikbaarstelling van deze financiële middelen ondersteunt het Rijk gemeenten bij de implementatie en uitvoering van de WOO. De financiële middelen bestaan uit zowel incidentele als structurele middelen. De incidentele middelen, voor de periode 2022 tot en met 2026, zijn bestemd voor het verbeteren van systemen, het opleiden van medewerkers en het aanpassen van processen en de organisatie. De structurele middelen, voor 2022 tot en met 2026, zijn bedoeld voor de actieve openbaarmaking van de informatiecategorieën zoals genoemd in de WOO, het aanwijzen van een contactfunctionaris en het beheer en onderhoud van systemen. Dit zijn onderdelen geworden van het Programma Informatiehuishouding op orde, waarvoor de rijksmiddelen worden ingezet.

Communicatie
Ouder-Amstel werkt met een Communicatie en Participatie Uitvoeringsplan 2023-2024 wat is gebaseerd op het in 2021 vastgestelde communicatiebeleidsplan. Het plan geeft aan hoe communicatie, en participatie, de komende jaren bij gaat dragen aan het realiseren van de doelen van Ouder-Amstel. Ons uitgangspunt is dat de gemeente er

is voor haar inwoners en door haar inwoners wordt gemaakt. Ouder-Amstel heeft de ambitie dat inwoners daadwerkelijk ervaren en voelen dat hun belangen voorop staan en dat ze altijd een luisterend oor vinden voor hun inbreng. Inwoners, bedrijven en maatschappelijke organisaties en (samenwerkings)partners voelen zich geïnformeerd, gehoord en begrepen. Die ambitie kan uitsluitend worden gerealiseerd als Ouder-Amstel een communicatieve organisatie is. Bij het inrichten van de communicatie richten we ons primair op het ondersteunen van de hiervoor genoemde ambitie en op het communicatiever maken van alle medewerkers die werken in of voor Ouder-Amstel.

Informatisering en Automatisering
Doorontwikkeling applicatiebeheer
Reductie van kwetsbaarheid en verhoging van kwaliteit is de continue opgave voor professionalisering van het functioneel applicatiebeheer. In dat kader wordt bij voortduring gestuurd op harmonisatie van het applicatielandschap tussen de DUO-organisaties en daarbinnen de verschillende organisatieonderdelen. Ook vindt evaluatie van het functioneel applicatiebeheer plaats afgezet tegen de gewenste dienstverlening. Doel is de dienstverlenging en ondersteuning aan de DUO-organisaties naar een hoger plan te tillen zodat de applicaties de dienstverlening aan de inwoners en bedrijven goed ondersteunen.

Vervanging hardware en implementatie van software
Het informatiseringsbeleidsplan 2023-2026 is de basis voor de werkwijze. Er wordt invulling gegeven aan een actieve vervangingsplanning gebaseerd op een economische levensduur van computers et cetera van in beginsel vijf jaar (voor mobiele telefoons drie jaar). Daarnaast vindt vertaling plaats van de toenemende behoefte aan flexibel (tijds- en plaatsonafhankelijk) werken en de gevolgen van voortschrijdende digitalisering, inclusief de eisen die bijvoorbeeld archivering daaraan stelt. De implementatie van een nieuwe versie en/of een nieuw softwarepakket is een flinke operatie die ook externe inhuur vereist, meestal voor de projectleiding en/of specifieke materiedeskundigheid. In het verleden werden deze kosten ondergebracht in de investering, maar dat is niet meer toegestaan. Er is apart budget vrijgemaakt om de implementatiekosten op te kunnen vangen. Bij nieuwe projecten krijgt dat een plek in de projectbegroting.

Digitale vaardigheden
Om de moderne ICT-middelen optimaal en zonder “techno stress” te kunnen (blijven) benutten, is het van belang de digitale vaardigheden van medewerkers op niveau te brengen en te houden. Inzet hierop draagt bij aan het doen afnemen aan de ervaren werkdruk terwijl de digitale vaardigheden toenemen. Team I&A van Duo+ zet zich onverminderd in om te zorgen dat medewerkers optimaal zijn toegerust voor hun werk. Digitaal werken moet op alle mogelijke manieren worden gemotiveerd. Op verschillende vlakken is hier breed aandacht voor, bijvoorbeeld met het abonnementenbeheer. Doelstelling blijft om volledig digitaal te kunnen werken.

Interne Dienstverlening
In de komende jaren gaat team Interne Dienstverlening van Duo+ binnen de beschikbare budgetten en rekening houdend met duurzaamheid, hybride werken en wet- en regelgeving, de dienstverlening vanuit de clusters Servicedesk, Facilitair en Postintake uitvoeren voor de gemeente Ouder-Amstel.

Datagerichte sturing
De vier organisaties, gemeenten Diemen, Ouder-Amstel en Uithoorn en uitvoeringsorganisatie Duo+, stellen gezamenlijk jaarlijks een jaarplan datagerichte

sturing op. Om deze vernieuwende werkwijze te ondersteunen worden bij Duo+ team I&A twee dataanalisten aangesteld. De kostenstijging is verwerkt in de Kadernota 2024.

Interbestuurlijk toezicht Archiefbeheer in relatie tot zaakgericht werken
Het borgen van Zaakgericht werken, mede vanuit Interbestuurlijk toezicht en veranderende wetten zoals de Wet Open Overheid en door invoering en handhaven van archiefdiscipline, is een belangrijk aandachtspunt. Hiervoor is een programma Informatiehuishouding op orde gestart. Het zaaksysteem RXEnterprise is de leidend applicatie.

Groei gemeente versus huisvesting
De gemeente Ouder-Amstel gaat in de komende jaren een wezenlijke groei doormaken. Dit betekent ook dat het aantal medewerkers toeneemt. Deze groei vraagt intern een uitwerking van het vraagstuk of deze groei qua huisvesting in het huidige gemeentehuis kan worden opgevangen. Dit zelfde geldt voor de geplande verbouwing van de raadzaal in 2025, vanwege de groei van de raad. De kosten van deze verbouwing zijn opgenomen in het investeringsplan. Gezien de beperkte fysieke ruimte is het nog de vraag of de uitbreiding mogelijk is.

Wat mag het kosten?

Toelichting Financieel overzicht

Overhead	R2022	B2023	B2024	B2025	B2026	B2027
Lasten	6.529	9.047	9.917	9.255	9.312	9.283
Baten	3	-	101	64	-	-
Saldo baten en lasten	**-6.526**	**-9.047**	**-9.816**	**-9.191**	**-9.312**	**-9.283**
Toevoegingen aan reserves	0	0	0	0	0	0
Onttrekkingen aan reserves	0	0	0	0	0	0
Saldo reserves	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Saldo	**-6.526**	**-9.047**	**-9.816**	**-9.191**	**-9.312**	**-9.283**

LASTEN

De begroting 2024 valt € 870.000 hoger uit dan de begroting 2023. Deze toename wordt onder andere veroorzaakt door:

Doordat er binnen de overhead onderlinge verschuivingen van lasten plaatsvinden. Hierdoor ontstaat er bij Management Ouder-Amstel per saldo een voordeel van € 589.000 aan lagere lasten. Dit voordeel is deels een gevolg van lagere lasten in 2024 vanwege organisatie ontwikkeling in 2023 € 165.000.
Bij bedrijfsvoering Algemeen is er hierdoor sprake van een toename aan salariskosten van per saldo € 516.000.
Bovenstaande verschuivingen geven hogere salarislasten van per saldo € 73.000 welke mede veroorzaakt worden door toename groei formatie.

De lasten zijn € 165.000 hoger door planmatig onderhoud conform meerjarig onderhoudsprogramma gebouwen en wordt grotendeels veroorzaakt door het naar voren trekken van vervangen van een deel van de dakbedekking van het gemeentehuis van 2024 naar 2023.

Er is sprake van hogere lasten door aanpassingen van de loon en prijsindex DUO+ € 748.000. Daarnaast is de interne doorberekening van uren op de ruimtelijke projecten en gebiedssontwikkeling geactualiseerd wat een voordeel geeft van € 125.000 op de