

Voorstel Kadernota 2023

Aan : Dagelijks Bestuur
Van : Directeur GRSK
Onderwerp : Kadernota 2023
Datum : 15-02-2022

Gevraagd besluit

Aan het dagelijks bestuur wordt besluitvorming gevraagd ten behoeve van de Kadernota 2023. In de kadernota zijn initiatieven opgenomen als A of B categorie. De GRSK heeft deze initiatieven opgehaald, voorgelegd en besproken met de afdelingshoofden bedrijfsvoering, portefeuillehouders bedrijfsvoering en gemeentesecretarissen.

Over de A-initiatieven is nagenoeg alleen maar positief geadviseerd door afdelingshoofden, secretarissen en portefeuillehouders. De directeur van de GRSK stelt aan het Dagelijks Bestuur voor om positief te besluiten over alle A-initiatieven.

Bij de B-initiatieven is niet altijd sprake van volledige overeenstemming. Bij de B-initiatieven waar overeenstemming over is wordt voorgesteld op positief te besluiten. Bij de B-initiatieven waar geen volledige overeenstemming is wordt het DB gevraagd om een besluit te nemen en daarin het advies van de directeur van de GRSK te volgen.

Aanleiding

De kadernota vormt de input voor de begroting 2023 en verder. Naast de loonindexering en prijsindexering zijn er nieuwe initiatieven opgenomen. Na vaststelling van de Kadernota wordt een begrotingsvoorstel opgesteld op basis van de vastgestelde Kadernota. In het proces van de kadernota lopen ook initiatieven mee die aanleiding zijn voor een begrotingswijziging 2022.

Relatie met Opnieuw Verbinden

In deze Kadernota wordt geen rekening gehouden met mogelijke effecten van Opnieuw Verbinden. Voor Opnieuw Verbinden wordt in de loop van 2022 een separate begrotingswijziging opgesteld. Op dit moment is het zo dat de planvorming voor Opnieuw Verbinden nog onvoldoende gevorderd is om de effecten daarvan

mee te nemen in een begrotingsvoorstel. Door later in dit jaar een afzonderlijke begrotingswijziging op te stellen komen de financiële effecten van Opnieuw Verbinden zuiver in beeld.

B-Initiatieven

Hieronder worden de B-initiatieven per afdeling weergegeven waar discussiepunten uit voort zijn gekomen. Achter het voorstel staat het advies van de directeur.

Afdeling staf

4. Taakstelling overhead

In 2020 werd besloten tot structurele vermindering van de kosten van overhead. Vanaf 2021 werd een bezuiniging begroot van € 150.000 per jaar. In de jaren 2021 en 2022 kon deze taakstelling niet worden behaald en om die reden werd een voorziening gevormd van € 300.000. De overweging daarbij was dat er twee jaren nodig zouden zijn om de kosten van overhead structureel te verlagen. Voorstel is om de structurele bezuiniging door te halen. Onder de aannahme dat GRSK wordt voortgezet na 2022 is deze structurele vermindering op overhead niet reëel. Om die reden worden structurele functies ook structureel begroot.

In de begroting van 2021 staat de volgende passage:

Bij het vaststellen van de Kadernota 2021 heeft het Dagelijks Bestuur in afstemming met het Algemeen Bestuur een opdracht geformuleerd m.b.t. een onderzoek naar de mogelijkheden van een taakstelling. De opdracht luidt: "Het DB draagt de directeur op om bij de behandeling van de begroting GRSK in overleg met de gemeentesecretarissen een voorstel met daarin verschillende scenario's voor te leggen, waarin de mogelijkheden en de consequenties van een taakstelling/besparing zijn uitgewerkt, waarbij gedacht wordt aan een besparing in de orde van grootte van 500.000 euro."

Om de taakstelling waar te maken zijn de stelposten omgezet naar concrete maatregelen die een financiële uitwerking krijgen in deze begrotingswijziging. Deze omzetting van stelposten is ook een voorschrift van de provincie Noord Brabant, die het toezicht op de begroting uitvoert. In afstemming met de afdelingshoofden bedrijfsvoering van de deelnemende gemeenten werden de maatregelen bepaald die in de plaats komen van de eerder opgenomen stelposten. Voor de structurele bezuiniging op de kosten van overhead wordt bij de afdeling Staf de formatie verminderd met 1,38 fte structureel met ingang van 1 januari 2021. Het betreft de functies van bestuurs-ondersteuning en een deel van de functie control. (0,6 fte). Deze reductie van formatie levert € 150.000 euro structureel op.

Van de taakstelling van € 500.000 is € 350.000 gerealiseerd. Na de adviezen opgehaald te hebben bij de afdelingshoofden, secretarissen en portefeuillehouders is ervoor gekozen om de taakstelling te handhaven en daarom dit initiatief niet in de kadernota op te nemen. Wel is er door portefeuillehouders hierbij de vraag gesteld of de taakstelling realiseerbaar en of dit niet ten koste gaat van de kwaliteit. Dit jaar onderzoekt GRSK of en zo ja hoe de taakstelling alsnog gerealiseerd kan worden.

Afdeling Maatschappelijke Dienstverlening

1. Flexibele schil

Binnen CJG+ De Kempen werken jeugd en gezinswerkers in vaste dienst. Daarnaast bestaat er een flexibele schil om fluctuaties op te vangen. In de begroting 2021-2024 is vastgelegd om de flexibele schil af te bouwen. Het argument hiervoor was dat er meer in eigen beheer binnen de vaste formatie zou kunnen worden opgepakt. De eerste stap is gezet door de € 500.000 zoals opgenomen in 2020 te verminderen naar €300.000 in 2021. Voor 2022 is een afbouw naar € 100.000 voorzien waarna in 2023 er geen flexibele schil meer is. In de risicoparagraaf van deze begroting is beschreven dat er een risico bestaat dat niet de hele schil kan worden afgebouwd. Dat is nu aan de orde. Het CJG+ kampt met wachtlijsten en een hoge werkdruk en kan de dienstverlening conform de vastgestelde visie niet worden uitgevoerd met een afbouw van de flexibele schil.

De hoge werkdruk leidt tot problemen in de uitvoering van het werk en ook in het werksfeer. In de huidige krappe arbeidsmarkt is het moeilijk aan personeel te komen terwijl piekbelasting zich vaak op het onverwachte moment voordoet. Door de inzet van flexibel personeel is dit tot nu toe opgevangen. Het verder afbouwen van de flexibele schil zal acuut een groot probleem veroorzaken.

Een structureel budget van € 300.000 voor flexibele personeelsformatie is noodzakelijk om de taken vanuit de Jeugdwet uit te voeren volgens de visie van de Kempengemeenten. Ook is het noodzakelijk om pieken in de vraag, die zich de afgelopen jaren veelvuldig hebben voorgedaan, op te kunnen vangen met kwalitatief personeel. In plaats van de verdere afbouw wordt voorgesteld de flexibele schil structureel te stabiliseren op 300.000 euro voor de jaren 2022 en 2023.

Na de adviezen opgehaald te hebben bij de afdelingshoofden, secretarissen en portefeuillehouders is er op dit punt geen volledige overeenstemming bereikt. Het advies van de directeur GRSK aan het DB is om de flexibele schil structureel te maken. Al jaren is er incidenteel een budget opgenomen. We zien echter in de praktijk dat het werk structureel is. Het is het structureel maken van bestaand beleid.

1. Power BI

Vanuit de deelnemende organisaties is aangegeven dat er behoefte is aan een laagdrempelige oplossing voor het genereren van managementrapportages. Daarbij is na zorgvuldige analyse voor Power-Bi gekozen. Deze is complementair aan de bestaande managementrapportagetool maar is aanzienlijk laagdrempeliger in gebruik en verschaft nieuwe presentatiemogelijkheden. Hierbij wordt de bestaande tool gebruikt als databron voor Power-Bi. De jaarlijkse kosten volgen een groeimodel. Deze kosten zullen oplopen naar € 42.000 in 2024 en de eenmalige kosten zijn in 2022 €10.000. Voor het centraal in te regelen functioneel en technisch beheer is 0,5 Fte schaal 9 (€39.000) noodzakelijk in 2024 maar dit zal net als de licenties een groeiscenario zijn. Voor 2022 is dit €18.000 (0,2 Fte) en zal de benodigde formatieomvang voor 2023 afhankelijk zijn van de snelheid van uitrol en adaptatie binnen de Kempen.

Na de adviezen opgehaald te hebben bij de afdelingshoofden, secretarissen en portefeuillehouders is het advies van de directeur GRSK aan het DB om Power BI niet op te nemen. Er is op dit moment reeds een rapportagetool beschikbaar in de vorm van Cognos. Hierdoor wordt dit initiatief niet als noodzakelijk gezien.

GRSK gaat in overleg met de deelnemers die een voorkeur hebben voor Power BI om te bezien hoe hun behoefte verder in te vullen met de bestaande tools.

1. Office 365 fase 2b

Er is een start gemaakt met de implementatie van Microsoft 365 door onder andere de technische omgeving aan te pakken en een nieuwe werkplek te creëren op basis van Windows 10, met daar in de standaard kantoorapplicaties Outlook, Word, PowerPoint en Excel. De Microsoft 365-suite kent echter nog veel meer applicaties die van toegevoegde waarde kunnen zijn voor de medewerkers.

De keuze voor nieuwe mogelijkheden wordt het 'fase 2b' van het Microsoft 365 traject genoemd. Met Office 365 willen we de medewerkers van gemeenten, KempenPlus, Bizob en de GRSK optimaal faciliteren, zodat deze eenvoudig, efficiënt, veilig, vanaf een willekeurige locatie en device én volgens wet- en regelgeving zowel intern als extern kunnen samenwerken.

De investering in 2023 in Office 365 bedraagt € 150.000. De structurele formatiekosten bij het SSC zijn € 243.000. (3 Fte)

Voor het applicatiebeheer lokaal is 4 Fte schaal 9 benodigd. (€ 312.000).

Deze formatieplaatsen zijn essentieel om Office 365 op een veilige en solide manier te implementeren. Zonder degelijk beheer is het beter om niet aan dit traject te beginnen gezien de gebruiksrisico's die dan ontstaan. Deze kosten worden niet begroot bij SSC.

Na de adviezen opgehaald te hebben bij de afdelingshoofden, secretarissen en portefeuillehouders is het advies van de directeur aan het DB om Office 365 niet op te nemen. Office 365 vergt nader onderzoek alvorens hierover besluitvorming kan plaatsvinden.

1. Verbeteren integratie verblijfsobjectverwerking BAG binnen de GBA

Dit betreft een meer geautomatiseerde verwerking van aanpassingen aan woningen en gebouwen (BAG mutaties) met een impact op de basisregistratie personen (GBA/BRP). Deze oplossing voorziet in winst op zowel kwaliteit van werk als op efficiëntie. Om te mogen aansluiten via Logius is een testomgeving burgerzaken vereist. Deze is momenteel niet in de benodigde variant beschikbaar. Voor de financiële raming is de uitgebreide variant meegenomen. Investering voor deze combinatie bedraagt € 67.500 met jaarlijks onderhoud € 45.000.

Na de adviezen opgehaald te hebben bij de afdelingshoofden, secretarissen en portefeuillehouders is het advies van de directeur om dit voorstel niet op te nemen. Gemeenten hebben hier geen onderlinge overeenstemming over. Het is geen wettelijke verplichting om aan te sluiten bij Logius en gemeenten kunnen dit op een andere manier vormgeven.

1. Wet Kwaliteitsborging voor het Bouwen (€ 42.500 structureel)

Naar verwachting treedt deze wet medio 2022 in werking, tegelijk met de Omgevingswet. Zoals reeds eerder is gemeld zou de ooit in 2017 al hiervoor opgenomen taakstelling van € 42.500 moeten komen te vervallen. Ten eerste zal deze taakstelling niet bij de inwerkingtreding van de wet (ooit voorzien in 2019) behaald kunnen worden. De voorheen afgegeven vergunningen dienen gewoon door de gemeenten te worden

gecontroleerd. Dit loopt nog 3 jaar door. Daarbij hebben de kwaliteitsborgers deze drie jaar zeker nodig om hun taken uit te kunnen gaan voeren en het hiervoor benodigde personeel aan te nemen/op te leiden. Daarnaast wordt de afdeling geconfronteerd met een toenemende vraag vanuit de gemeenten voor de inzet van toezicht. Daar waar op enig moment al sprake zou kunnen zijn van het ontstaan van minder werk als gevolg van gewijzigde wetgeving, daar dient deze direct als gevolg van die vraag vanuit de gemeenten te worden ingezet.

Na de adviezen opgehaald te hebben bij de afdelingshoofden, secretarissen en portefeuillehouders is het advies van de directeur GRSK aan het DB is om de taakstelling voor wet Kwaliteitsborging voor het bouwen te laten vervallen tot het moment van invoering van de omgevingswet. De omgevingswet is op dit moment weer verder uitgesteld. Wel moet er bij de invoering van de omgevingswet opnieuw beoordeeld worden of de taakstelling te realiseren valt.

Financieel verschil na tussen beginfase kadernota en eindfase

Oorspronkelijke kadernota

Totaal-voorstellen	2022	2023	2024	2025	2026
Loonindex 2,3%	190.000	560.000	560.000	560.000	560.000
Prijsindex 1,6%	0	103.000	103.000	103.000	103.000
Afdeling Staf	235.000	308.000	308.000	308.000	308.000
Afdeling Personeel en organisatie	140.000	0	0	0	0
Afdeling SSC	342.000	755.600	812.600	812.600	775.100
Afdeling Maatschappelijke Dienstverlening	614.000	719.000	485.000	485.000	485.000
Afdeling VTH	365.500	365.500	365.500	380.500	365.500
Totaal-voorstellen	1.886.500	2.811.100	2.634.100	2.649.100	2.596.600

Kadernota inclusief wijzigingen na adviezen

Totaal-voorstellen	2022	2023	2024	2025	2026
Loonindex 2,3%	190.000	560.000	560.000	560.000	560.000
Prijsindex 1,6%	0	103.000	103.000	103.000	103.000
Afdeling Staf	235.000	158.000	158.000	158.000	158.000
Afdeling Personeel en organisatie	140.000	0	0	0	0
Afdeling SSC	269.000	404.600	404.600	404.600	367.100
Afdeling Maatschappelijke Dienstverlening	614.000	719.000	485.000	485.000	485.000
Afdeling VTH	365.500	323.000	323.000	338.000	323.000
Totaal-voorstellen	1.813.500	2.267.600	2.033.600	2.048.600	1.996.100

Verskil

Totaal-voorstellen	2022	2023	2024	2025	2026
Loonindex 2,3%	0	0	0	0	0
Prijsindex 1,6%	0	0	0	0	0
Afdeling Staf	0	-150.000	-150.000	-150.000	-150.000
Afdeling Personeel en organisatie	0	0	0	0	0
Afdeling SSC	-73.000	-351.000	-408.000	-408.000	-408.000
Afdeling Maatschappelijke Dienstverlening	0	0	0	0	0
Afdeling VTH	0	-42.500	-42.500	-42.500	-42.500
Totaal-voorstellen	-73.000	-543.500	-600.500	-600.500	-600.500

Bijlagen

Bijlage 1: Kadernota 2023