

Programmabegroting 2021

18-11-2020

Bedrijfsvoering

Afdelingsmanager: J.D. de Kort
Afdeling: Directie

Diemen 2022

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

Ook de bestuurlijke ambities met betrekking tot bijvoorbeeld sociale woningbouw, veiligheid, duurzaamheid en participatie vragen om een heldere aanpak van de organisatie. Tenslotte is ook de omgeving waarin al deze projecten en ambities moeten landen sterk aan het veranderen. Niet alleen door de toename van het inwonertal, maar ook door de verwachtingen die burgers, bedrijven en instellingen hebben ten aanzien van de wijze waarop over deze ontwikkelingen wordt gecommuniceerd en op wie hierbij betrokken worden.

Geconstateerd kan worden dat de organisatie van oudsher gekenmerkt wordt door een sterke uitvoeringsgerichtheid. Dat is zeker een kracht van de organisatie, maar hier komen ook risico's uit voort. Het aanbrengen van samenhang en het stellen van prioriteiten kan beter ontwikkeld worden. Ontwikkelingen en trends in de buitenwereld dienen meer nadrukkelijk in het werk betrokken te worden. Er is behoefte aan een helder kader, prioritering en sturing. Essentieel hierbij is om het wezenskenmerk van de organisatie, betrokken en bevlogen medewerkers, te koesteren, te behouden en waar mogelijk te versterken.

Hierop is het organisatieontwikkeltraject Diemen '22 ingericht. Diemen '22 is enerzijds gericht op een nieuwe structuur waardoor er binnen een nieuw te vormen directie, bestaande uit twee concerndirecteuren en een programmadirecteur, meer aandacht is voor een strategische oriëntatie op wat voor gemeente we willen zijn en wat dit voor de organisatie op langere termijn betekent. De concerndirecteuren sturen gezamenlijk de teams en hun teamleiders aan. De programmadirecteur stuurt medewerkers aan op programma's die organisatiebreed aandacht behoeven zoals 'duurzaamheid', 'digitalisering', 'samenhang in de groei en 'organisatieontwikkeling'. Hierdoor ontstaat er meer focus op thema's die organisatiebreed aandacht behoeven. De teamleider stuurt de medewerkers binnen zijn/haar team aan en legt hierover verantwoording af aan de directie.

In het verlengde van de wijziging in de organisatiestructuur richt het organisatieontwikkeltraject zich met name op de doorontwikkeling van de teams en de medewerkers. De belangrijkste succesfactor van de organisatieontwikkeling is de beschikbaarheid van voldoende goed gekwalificeerde medewerkers. Actief opleidingsbeleid is hierbij een belangrijke randvoorwaarde. Ontwikkelingen zoals die hiervoor zijn aangegeven vragen

om een duidelijk traject voor competentie-ontwikkeling van alle medewerkers op het gebied van omgevings sensitiviteit, bestuurlijke sensitiviteit, communicatie en participatie, digitale vaardigheden en diversiteit.

Naar verwachting is medio 2021 de invulling van de gewijzigde organisatie-indeling een feit en wordt gewerkt met een nieuwe verdeling van taken, bevoegdheden en rollen. Vervolgens kan invulling worden gegeven aan de verdere ontwikkeling van de vereiste kennis en competenties. Wij onderkennen dat naast reguliere opleidingswensen, specifiek in de ontwikkeling van medewerkers dient te worden geïnvesteerd en hebben o.a. hiervoor een bedrag van € 150.000 in de begroting opgenomen.

Zoals bekend heeft de groei van de gemeente 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. Keerzijde van deze ontwikkeling is dat we gedwongen worden creatief en tegelijkertijd vernieuwend naar de werkplekbezetting te kijken. De recente ontwikkelingen rond het 'thuiswerken' zullen hierin meegenomen worden. De voorbereidende acties voor een integrale huisvestingsvisie zijn in gang gezet en moeten in 2021 leiden tot de uitrol van een vernieuwd werkplekconcept. Kosten voor het ontwikkelen van de huisvestingsvisie worden gedekt uit het hiervoor genoemde bedrag van € 150.000.

Samenwerking Duo+

Stafbureau

- Aansturen en doorontwikkeling organisatie

Duo+ heeft stappen gezet in de verdere professionalisering. In 2020 is een nieuw directiemodel geïmplementeerd en is verder ingezet op het bevorderen van de robuustheid van Duo+, een proces dat in 2021 zijn vervolg zal krijgen. De koers die vanuit het Directieberaad (DBR) geïnitieerd wordt en de sterkere opdrachtgever-opdrachtnemer (OGON) -structuur zullen hier richting aan geven. Daarnaast zullen in 2021 de dienstverleningsovereenkomsten (dvo's) verder verfijnd worden. Dit geldt ook voor de verdere harmonisering van de primaire processen binnen Duo+ waardoor de slagvaardigheid van de samenwerkingsstructuur steeds verder wordt versterkt.

- Concern control

De afgelopen jaren heeft de focus van de risicobeheersing van Duo+ vooral gelegen op de processen met de grootste risico's. De meeste van deze risico's zijn nu in beeld en er zijn beheersmaatregelen getroffen. Het accent bij de verdere doorontwikkeling van de control functie zal nu vooral liggen op een meer integrale aanpak. Daarbij heeft het beleggen van de interne controle in de processen (in de lijn) hoge prioriteit met als doel om fouten eerder en om de organisatie in positie te brengen voor het in control statement 2021. Dit betekent dat vanaf het begrotingsjaar 2021 de directeur van Duo+ de rechtmatigheidsverklaring moet afleggen aan het bestuur van Duo+ in plaats van de accountant.

- Informatieveiligheid

De informatieveiligheid heeft hoge prioriteit. Enerzijds betreft het de informatieveiligheid in de breedste zin van het woord en anderzijds betreft het de bescherming van de privacygevoelige gegevens. Periodiek worden de nodige (interne) controles gedaan om te kijken of de organisatie qua informatieveiligheid nog 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

overheidsorganisaties en daarmee ook voor Duo+. Dit normenkader wordt in 2021 verder in de organisatie geïmplementeerd en gemonitord. Het betekent een aanscherping van de regelgeving en de bewaking ervan.

- **Inkoopfunctie**

De thema's zoals duurzaam, circulair (de DUO-gemeenten hebben een inspanningsverplichting ondertekend t.a.v. circulair inkopen) en inkopen met social return¹¹ gaan in toenemende mate een rol spelen bij de inkoopprocessen. Deze thema's worden in 2021 verder uitgediept. Dit aan de hand van een beleidsnota die in 2020 geschreven wordt. In deze nota is ook de regelgeving voor inkoop en aanbesteding vastgelegd. Aan de hand van het ingezette beleid wordt de organisatie van de inkoopfunctie geoptimaliseerd. Ook is de verwachting dat in 2021 een contractbeheerssysteem ontwikkeld en geïmplementeerd is en dat er stappen gezet worden in de professionalisering van het contractmanagement.

Afdeling Bedrijfsvoering

- **Integrale dienstverlening afdeling Bedrijfsvoering**

In 2020 heeft de afdeling Bedrijfsvoering zich gericht op het meer integraal vormgeven van haar dienstverlening. Hierdoor zijn aanpassingen doorgevoerd in het opdrachtgever- en opdrachtnemerschap. In 2021 wordt verder geïnvesteerd in het integraal werken van de medewerkers, het meer tactisch sturen op resultaat en de verbinding met de opdrachtgevers.

- **Professionalisering ondersteuning personeel en organisatie**

Voor P&O is een concept transitieplan opgesteld om enerzijds de basis op orde te krijgen en anderzijds een doorontwikkeling te maken zodat de kwaliteit van de dienstverlening op het gewenste niveau komt. Onderdeel van dit plan betreft ook de aansturing van team P&O. Vanuit dit plan is aan de DUO-gemeenten voorgesteld een teamleider P&O aan te stellen, voor twee jaar. De teamleider geeft uitvoering aan het plan en neemt de dagelijkse leiding van het team op zich. Na twee jaar (eind 2021) zal een evaluatie plaats vinden.

In 2020 is het team P&O gestart met de transitie van ondersteuner naar dienstverlener voor integraal management. Dit door de vorming van adviesteams en een nadrukkelijke focus op vraagstukken gelet werkgeverschap en interne/externe arbeidsmarkt. De professionalisering op de transitie vindt plaats gedurende 2021 en 2022.

- **Inclusief werkgeverschap**

Inclusief werkgeverschap staat voor gelijkwaardigheid en diversiteit. Wij geloven dat dit aan werknemers binnen de organisaties bijdraagt en ook voor 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.

Optimaliseren, digitaliseren en waar mogelijk harmoniseren van administraties en de processen

In 2021 worden alle processen verder gedigitaliseerd en waar mogelijk verder geharmoniseerd en geautomatiseerd. Dit blijft de komende jaren een continu proces voor alle teams in Duo+. Zaakgericht werken en archiveren is een wettelijke verplichting waar zowel Duo+ als de DUO-gemeenten aan dient te voldoen, die daar een belangrijke bijdrage levert.

¹¹ Social return is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Inkopers van overheden kunnen, bij het verstrekken van opdrachten, de opdrachtnemer stimuleren of verplichten om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht.

- Verbetering archief

In het kader van het interbestuurlijk toezicht (IBT) komt een voorstel waarin Duo+ op advies van de Provincie een “plan van aanpak verbetering archief” wordt opgesteld inclusief het inlopen van archiefachterstanden. De uitwerking van dit plan zal (financiële) gevolgen hebben voor de DUO-gemeenten.

- Borgen zaakgericht werken in de vier organisaties

In 2020 vielen alle vier de organisaties onder verzwaaard toezicht in het kader van IBT. Zaakgericht werken dient in 2021 volledig geborgd te zijn in de vier organisaties. Duo+ heeft hier een grote verantwoordelijkheid in kennisdeling, herindeling taken en werkprocessen om de archieven op orde te krijgen. Digitaal werken ontwikkelt zich in hoog tempo en het is onze opdracht hier voldoende snel op in te spelen. In 2021 zorgen we dat het archiefbeheer steeds beter voldoet aan de eisen die daaraan vanuit toezicht worden gesteld.

- Doorontwikkeling Servicedesk

Voor interne vragen over bedrijfsvoering en monitoren interne dienstverlening. Doel is één centrale plek voor afhandeling van alle vragen en een snellere doorlooptijd. De teams Financiën, Communicatie en Juridische zaken worden in 2021 aangesloten. Ook wordt een vernieuwd applicatiesysteem ingevoerd. Informatisering & Automatisering zal in dit proces doorlopend taken overdragen aan de Servicedesk. Monitoren van werkvoorraad en doorlooptijden wordt vergemakkelijkt voor alle interne dienstverleningsprocessen.

Formatie-uitbreidingen

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

Formatie-uitbreidingen	2021	2022	2023	2024
Directie en advies				
Programmacontroller (1,0 fte)	-80	-80	-80	-80
MVI-regisseur (0,5 fte)	-40	-40	-40	-40
Afdeling Samenleving				
Uitbreiding formatie team Wmo (1,0 fte)	-60	-60	-60	-60
Regisseur Top 1000 (0,25 fte)	-20	-20	-20	-20
Afdeling Publiekszaken				
Extra formatie terugvordering en verhaal (0,5 fte)	-25	-25	-25	-25
Afdeling Ruimtelijk Beheer				
Civiel technische medewerkers MBO/HBO (2,0 fte)	-140	-140	-140	-140
Civiel technische medewerker MBO (1,0 fte)	-60	-60	-60	-60
Uitbreiding formatie team wijkbeheer (1,0 fte)	-50	-50	-50	-50
Uitbreiding formatie team Gebouwen en Facilitaire Zaken (0,1 fte)	-70	-70	-70	-70
Afdeling Ruimtelijke Ontwikkeling				
Administratieve ondersteuning projecten (0,4 fte)	-25	-25	-25	-25
Marktmanager weekmarkt (externe inhuur)	-30	-30	-30	-
Stedenbouwkundige capaciteit (0,5 fte)	-45	-45	-45	-45

Formatie-uitbreidingen	2021	2022	2023	2024
Uitbreiding structurele capaciteit verkeer en vervoer (0,5 fte)	-40	-40	-40	-40
Inzet stelpost 'Groeï van Diemen'				
Inzet stelpost 'Groeï van Diemen' bedoeld voor formatie-uitbreidingen	200	200	200	200
Totaal formatie-uitbreidingen	-485	-485	-485	-455

Toelichting per uitbreiding:

Directie en advies

- Programmacontroller

Onderdeel van de plannen voor Diemen '22 is het programmatische sturen. Ter ondersteuning van de Programmadirecteur is capaciteit en kennis nodig om plannen en voorgenomen ambities te monitoren.

Het afgelopen jaar hebben we reeds ervaring opgedaan door een professionele planner in te huren voor het projectenbureau. Dit leverde beter inzicht in de doorlooptijd van projecten en een goede indicatie van de benodigde capaciteit (naast de inzet voor regulier werk). Invulling van deze functie helpt bij de prioritering van projecten, voorkomt te optimistische ramingen en geeft beter inzicht in de voortgang en inzet van lopende projecten.

Gezien onze ambitie om meer programmatisch en projectmatig te werken stellen wij voor een programmacontroller in dienst te nemen. De programmacontroller maakt onderdeel uit van het directieadvies.

- MVI-regisseur

Ter invulling van het door de gemeente ondertekende Manifest Maatschappelijk Verantwoord Inkopen (MVI) en de Mra intentieverklaring Circulair inkopen is een kwartiermaker MVI aangetrokken die momenteel een actieplan MVI opstelt. Om bovenstaande taken structureel te borgen stellen wij voor structureel een inkoopregisseur aan te stellen (0,5 fte). De MVI-regisseur geeft invulling aan de maatschappelijke ambities op het gebied van duurzaam inkopen en ondersteunt de inkopers. Tenslotte monitort de regisseur ook de scores op het gebied van duurzaam inkopen (inclusief social return).

Samenleving

- Uitbreiding formatie team Wmo

Het team Wmo (10,2 fte) is het afgelopen jaar geconfronteerd met een forse stijging van het aantal aanvragen (ca. 15%). Deze stijging is met name veroorzaakt door de versoepelde regelgeving inzake de eigen bijdrage. Daarnaast vertaalt ook de groei van Diemen zich in een toenemende vraag naar Wmo-voorzieningen.

Daarnaast is het team het afgelopen jaar de uitvoering gaan verzorgen van de noodopvang voor gezinnen. Vanaf 1 april 2019 worden de hiervoor noodzakelijke werkzaamheden (intake, organiseren noodopvang, begeleiding en doorstroom) door het team Wmo uitgevoerd. De hiervoor benodigde inzet bedraagt ca. 400 uur op jaarbasis.

Voorts wordt geconstateerd dat met name de druk op de woonurgenties sterk toegenomen is. Ook het aantal meervoudige aanvragen is toegenomen.

Om de doorlooptijden voor de kwetsbare doelgroep van het team Wmo acceptabel te houden heeft er het afgelopen jaar externe inhuur plaatsgevonden (1,5 fte).

Nu de toename van het aantal aanvragen en ook de extra taken structureel van karakter blijken te zijn, wordt voorgesteld de formatie van het team Wmo met 1 fte uit te breiden.

Hierdoor kan de externe inhuur beëindigd worden. Het verschil met de omvang van de inhuur in het afgelopen jaar (0,5 fte) dient te worden gecompenseerd door onder andere een

verdere vereenvoudiging van werkprocessen en toetsing. In het kader van het beheersbaar houden van de werkvoorraad is hier het afgelopen jaar al door het team inzet op gepleegd. Dit proces wordt de komende tijd doorgezet. De hiermee samenhangende kosten voor 1 fte bedragen € 60.000.

- Regisseur Top 1000

Ten aanzien van jonge criminelen wordt gebruik gemaakt van de aanpak via het project Top 400/600 (ook wel top 1000 genoemd) via het Actiecentrum Veiligheid en Zorg (AcVZ). Daarbij hebben wij kosteloos gebruik kunnen maken van de zogenaamde verbindingsfunctionaris en een regisseur (momenteel gecombineerd in een persoon) voor de top 1000 van stadsdeel Zuidoost. De inzet van deze functies komt, vanwege een tekort aan capaciteit bij het AcVZ, te vervallen. Wij zullen daar zelf capaciteit voor moeten inkopen. Gelet op de groei van de gemeente Diemen en een beleidsmatige wens om meer zicht en grip te krijgen op deze jongeren zal de gemeente Diemen de werkzaamheden in eigen beheer gaan uitvoeren. Voorgesteld wordt om hiervoor € 20.000 beschikbaar te stellen om hier een lokale functionaris voor in te kunnen schakelen.

Publiekszaken

- Terugvordering & verhaal

Binnen het Team Administratie van de afdeling Publiekszaken wordt terugvordering en verhaal in het kader van de Participatiewet uitgevoerd. Dit betreft vorderingen van de gemeente op ex-cliënten die een uitkering in het verleden hebben genoten. Er zijn ook cliënten die een uitkering ontvangen vanuit de Participatiewet en die tevens een schuld aan de gemeente hebben. Deze vorderingen worden nu nog beheerd door het team Sociale Zaken van de afdeling Publiekszaken.

Daarnaast zijn er gedateerde vorderingen vanuit de Wet op de Kinderopvang (WKO) en de "oude" Wet Inburgering (WI) die door de afdeling Financiën worden beheerd. Vanaf 2021 wordt de nieuwe Wet Inburgering van kracht. Vanuit deze wet kunnen er ook in de toekomst terugvorderingen ontstaan. Oude vorderingen, die moeilijk inbaar zijn en verhaalzaken worden tot en met 2020 overgedragen aan een incassobureau.

Om de kwetsbaarheid binnen het team Administratie te verminderen zijn we aan het onderzoeken of het geheel in eigen beheer nemen een reële optie is. De geraamde salariskosten bedragen € 25.000 voor 2021. Dit is gebaseerd op 18 uur per week.

Ruimtelijk Beheer

- Uitbreiding formatie team Infra

De afgelopen jaren is er flink gewerkt aan de uitbreiding en inbreiding van Diemen. Hoewel er in de bestaande organisatie altijd al capaciteit hiervoor was opgenomen, lopen we nu binnen team Infra tegen de grenzen aan van wat er mogelijk is.

De groei van de gemeente, stevige bestuurlijke ambities, ontwikkelingen op het gebied van participatie maar ook veranderende wet-en regelgeving op het gebied van werken in de openbare ruimte, leiden tot een grote druk op de beschikbare capaciteit. Dit hebben we tot nu toe min of meer altijd wel op kunnen vangen bijvoorbeeld door taken door te verschuiven, maar die rek is er nu wel uit.

We zien ook de ontwikkeling dat beheerders steeds meer beleidstaken op hun bord krijgen. Hierdoor komen de beheertaken onder druk te staan. Voor ervaren medewerkers was deze combinatie nog wel op te vangen. Voor nieuwe onervaren werknemers is de combinatie van abstract beleid en dagelijks technisch onderhoud minder makkelijk op te pakken. Het is dan ook efficiënter om deze taken te scheiden; dat gebeurt in de meeste gemeenten met een omvang als Diemen.

Uit de in 2019 opgestelde capaciteitsraming voor team Infra kwam bij verschillende functies een tekort aan uren naar voren. We willen dit oplossen door uit te breiden met 2 fte civiel technische medewerkers op MBO/HBO niveau. Hiermee krijgen we niet alleen de benodigde extra capaciteit maar ook weer een duidelijker afbakening tussen beheer en beleid waardoor beide taken de aandacht kunnen krijgen die ze verdienen.

Ook bij de opzichters wordt de groei van Diemen goed gevoeld. Het aanleggen van nieuwe woonwijken zorgt niet alleen voor meer bewoners met vragen en wensen maar ook voor een uitbreiding van het werkgebied. Zo blijkt het met de huidige ploeg van vijf personen niet langer mogelijk te zijn om te komen tot een goede en verantwoorde invulling van de consignatie- en strooidienst. Om op adequate wijze onze bewoners te bedienen en tot een veilige en arbotechnische verantwoordelijke invulling van de genoemde diensten te komen, is uitbreiding met 1 fte civiel technisch medewerker op MBO niveau noodzakelijk.

- **Uitbreiding formatie team Wijkbeheer**

Om het openbaar beheer van de openbare ruimte in Diemen vanuit de gewenste kwaliteit praktisch tot uitvoering te brengen beschikt de ambtelijke organisatie over een uitvoerend team, Team Wijkbeheer. Door de groei van Diemen en om de huidige kwaliteit te kunnen voortzetten is het gewenst om het team uit te breiden met 1 fte. Met name de reinigings taken zijn gebaat bij deze uitbreiding. Door de inbreiding en de uitbreiding zijn hier de effecten het meest merkbaar en staat de kwaliteit onder druk.

- **Uitbreiding formatie team Gebouwen en Facilitaire Zaken**

Door de autonome ontwikkelingen in de gemeente is er de afgelopen periode een behoorlijke claim gelegd op de uren capaciteit van de bouwkundige medewerkers van team Gebouwen en Facilitaire Zaken. Vanuit dit team is bouwkundige en installatietechnische expertise gevraagd als adviseur bij diverse nieuwbouwtrajecten en grote renovaties. Sloopwerkzaamheden worden door de bouwkundig medewerkers begeleid, inclusief voorbereiding, aanbesteding en uitvoering. De komende jaren lopen deze trajecten door. De ambities van de gemeente op het gebied van duurzaamheid en klimaat, vragen een grote inzet van dit team. We zien niet alleen dat het aantal uren op deze thema's toeneemt maar dat hierbij ook andere en specifieke expertise van de medewerkers wordt gevraagd. De komende jaren staan nog diverse nieuwbouwprojecten op het programma waarbij een adviesrol wordt gevraagd vanuit de bouwkundige medewerkers van het team. We gaan actief met duurzaamheid aan de gang en krijgen diverse nieuwe gebouwen in het onderhoud (buurtkamer Rode Kruislaan, tweede sporthal, nieuwe gymzaal Holland Park, OBA in theater De Omval, ect.). Daarnaast moeten we natuurlijk de bestaande gemeentelijke gebouwen onderhouden.

Om al deze werkzaamheden uit te kunnen voeren en het gevraagde serviceniveau te kunnen handhaven, is een structurele uitbreiding van 1 fte voor een bouwkundig medewerker op MBO/HBO niveau noodzakelijk.

Ruimtelijke ontwikkeling

- **Projectondersteuning**

Het incidentele budget voor de projecten is ook voor een deel ingezet ten behoeve van administratieve ondersteuning van de projectleiders. Dat werkt goed omdat projectleiders zich dan vooral bezighouden met hoofdzaken. Dat is de komende jaren ook noodzakelijk. Gelet daarop wordt voor deze administratieve ondersteuning een structureel salarisbudget van € 25.000 gevraagd. Deze kosten zullen ten laste van de diverse grondexploitaties worden gebracht, zodat dit geen invloed heeft op de begroting.

- Manager weekmarkt

In 2017 is besloten, in overleg met de marktkoopliden, een externe marktmanager in te huren. Deze marktmanager heeft de opdracht om de markt toekomstbestendiger maken door onder andere een kwaliteitsverbetering van de markt tot stand te brengen. Dit heeft in ieder geval geleid tot een betere indeling van de weekmarkt en positieve berichten hierover, zowel van de kant van bezoekers als van de kant van de marktkoopliden. In 2019 is via de kadernota budget gevraagd en gekregen voor de inhuur van de externe marktmanager voor het jaar 2020. Onlangs is met de marktcommissie en de portefeuillehouder gesproken over de toekomst van de markt. De wens bestaat de situatie met de externe marktmanager voort te zetten voor de komende drie jaar (2021-2023). De marktmanager zorgt voor promotieactiviteiten in samenspraak met de winkeliers en de horeca en legt verbinding met de citymarketing campagne "Daarom Diemen". Hiervoor vragen wij een budget van € 30.000 per jaar.

- Stedenbouwkundige capaciteit

De vele ruimtelijke ontwikkelingen in Diemen en ook de kwaliteit van de openbare ruimte in Diemen vragen om een forse inzet vanuit het taakgebied Stedenbouw. De afgelopen drie jaar is daarom tijdelijk budget beschikbaar gesteld voor een extra ondersteuning door de aanstelling van een stedenbouwkundig medewerker. De beleidsadviseur Stedenbouw kan zich daardoor meer richten op de hoofdlijnen van beleid en de vele projecten. Daarnaast is voor een aantal specifieke projecten ook nog extra stedenbouwkundige ondersteuning aangetrokken op inhuurbasis.

De komende jaren is er nog steeds sprake van een groot werkaanbod voor dit taakveld gelet op o.a. de Omgevingsvisie, Regionale Energiestrategie (RES), de grote herinrichtingen en herontwikkelingen (bijvoorbeeld Diemen Noord, spooronderdoorgang, Holland Park, Diemen Zuid, sportpark De Diemen) en de verdichtingslocaties voor woningbouw.

Het is daarom noodzakelijk om de functie van stedenbouwkundig medewerker structureel te maken met ingang van 2021. Structurele kosten per jaar € 46.000.

- Uitbreiding structurele capaciteit verkeer en vervoer

De ontwikkelingen op het gebied van verkeer en vervoer (inclusief parkeren) in Diemen en in de regio vragen een forse inzet vanuit de gemeentelijke organisatie. Daarbij gaat het o.a. om de verduurzaming van de mobiliteit (elektrisch rijden, deelauto's/scooters/fietsen, duurzame logistiek) waarbij veel initiatieven wordt opgezet vanuit de Metropoolregio Amsterdam en de Vervoerregio Amsterdam. Diemen verzorgt ook het secretariaat van het AM-overleg Verkeer en Vervoer. Daarnaast vragen ook veel ruimtelijke plannen (o.a. Omgevingsvisie) en projecten in Diemen om verkeerskundige input.

Op dit moment is een halve formatieplaats hiervoor beschikbaar. In de praktijk was deze halve formatieplaats niet invulbaar (op de arbeidsmarkt zijn geen mensen te vinden die deze functie parttime willen invullen). Door de beschikbaarheid van tijdelijk projectbudget was het mogelijk hiervoor tijdelijk een fulltime medewerker aan te trekken op inhuurbasis. Dit was ook noodzakelijk gelet op het grote werkpakket.

Om de komende jaren de noodzakelijke inzet te kunnen blijven leveren op het gebied van verkeer en vervoer, in Diemen en in de regio, is het noodzakelijk de halve formatieplaats structureel om te zetten naar een volledige formatieplaats Verkeer en Vervoer (extra kosten € 40.000 structureel).

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 2021.

Soort kosten	2021	2022	2023	2024
Bijdrage Duo+ (gemeenschappelijke regeling)	-6.300	-6.385	-6.405	-6.505
Bijdrage Inkoopbureau Stichting Rijk	-170	-170	-170	-170
Directie en bestuursadvisering/-ondersteuning	-1.378	-1.528	-1.678	-1.828
Leidinggeven	-859	-859	-857	-857
Ondernemingsraad	-63	-63	-63	-63
Communicatie	-201	-201	-201	-201
Financiën	-50	-50	-50	-50
Juridische zaken	-290	-280	-280	-280
Personeel & Organisatie	-104	-104	-104	-104
Informatisering & Automatisering	-41	-34	-32	-25
Interne dienstverlening	-247	-182	-22	-22
Facilitair	-452	-451	-451	-451
Vervoermiddelen	-206	-188	-187	-186
Huisvesting	-1.413	-1.515	-1.503	-1.502
Overige kosten bedrijfsvoering	-159	-134	-159	-184
Verrekening overhead met grondexploitaties en tarieven	-274	-274	-274	-274
Totaal overhead	-12.207	-12.418	-12.436	-12.702

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

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

Team	2021	2022	2023	2024
Team Administratie	-780	-780	-780	-780
Team Brede HOED	-430	-430	-430	-430
Team Burgerzaken & Klant Contact Centrum	-1.242	-1.242	-1.242	-1.242
Team Gebouwen e& Facilitaire zaken	-674	-674	-674	-674
Team Handhaving	-980	-980	-980	-980
Team Infra	-1.526	-1.526	-1.526	-1.526
Team Projecten	-593	-593	-593	-593
Team Ruimtelijk beleid	-1.346	-1.346	-1.346	-1.346
Team Samenleving beleid	-1.202	-1.202	-1.202	-1.202
Team Sportbedrijf	-709	-709	-709	-709
Team Sociale zaken	-1.221	-1.221	-1.150	-1.150
Team Vergunningen & Openbare Orde en Veiligheid	-1.235	-1.235	-1.235	-1.235
Team Wijkbeheer	-1.516	-1.516	-1.516	-1.516
Team Wet Maatschappelijke Ondersteuning	-814	-814	-788	-788
Totaal salariskosten vakafdelingen	-14.268	-14.268	-14.171	-14.171

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.

	2021	2022	2023	2024
Overhead uitgedrukt in percentage van salariskosten vakafdelingen	86%	87%	88%	90%

Deze voorgeschreven wijze van presenteren leidt tot een overheadpercentage van ruim 85%. Voor de toerekening van overhead naar de producten, waaronder de tarieven en grondexploitaties rekenen we in de begroting 2021, 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 86%). Voor een bestendige gedragslijn is er gekozen 60% overhead te blijven doorrekenen. Dit ligt in lijn met de toerekening van overhead zoals de afgelopen jaren plaatsvond (vóór deze BBV-aanpassing).

Indicatoren

Indicatie van het behaalde resultaat door te kijken naar	Nul meting	Real. 2019	2020	2021	2022	2023	2024
Arbeidsverzuim	4%	5%	4%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%
Personeelsverloop	7%	10%	11%	15%	10%	10%	10%
Aantal vacatures	15	40	22	40	35	35	35
Realisatie HRM gesprekken	95%	100%	100%	75%	90%	90%	90%
% facturen betaald binnen 30 dagen	65%	67%	95%	95%	95%	95%	95%
Aantal fte formatie per 1.000 inwoners (verplicht)	7,012	6,322	6,333	6,000	6,242	5,830	5,614
Aantal fte bezetting per 1.000 inwoners (verplicht)	6,726	6,186	6,074	5,842	6,086	5,684	5,474

Het toenemende verloop en de vacatures komt door de toenemende uitstroom van gepensioneerden en de vacatures als gevolg van de groei (nieuwe functies als gevolg van capaciteitsuitbreiding).

Het aantal fte formatie en aantal fte bezetting per 1.000 inwoners loopt terug doordat de groei aan aantal fte niet evenredig mee groeit met de sterke groei van het aantal inwoners van Diemen.

