

# Jaarplan 2018

## Beleid en Ontwikkeling



*Gemeente Maastricht*

Jaarplan Beleid en Ontwikkeling 2018

Gemeente Maastricht

**Samenstelling**

Beleid en Ontwikkeling

**Inlichtingen**

Tel. 043 – 350 5947

Fax. 043 – 350 4385

E-mail: [cyriel.cauberg@maastricht.nl](mailto:cyriel.cauberg@maastricht.nl)



## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Voorwoord .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Inhoudelijke jaarplanning .....</b>	<b>2</b>
2.1	Inleiding.....	2
2.2	Beleidsdoelstellingen en -prestaties.....	3
<b>3</b>	<b>Bedrijfsvoering .....</b>	<b>26</b>
3.1	Organisatie .....	26
3.1.1	<i>Missie</i> .....	26
3.1.2	<i>Waarden</i> .....	26
3.1.3	<i>Structuur</i> .....	27
3.1.4	<i>Sturing en besluitvorming</i> .....	28
3.1.5	<i>Organisatie-ontwikkeling</i> .....	28
3.2	Financiën .....	29
3.2.1	<i>Begroting 2018</i> .....	29
3.2.2	<i>Efficiencytaakstelling 2012-2021</i> .....	29
3.3	HRM-agenda.....	32
3.3.1	<i>Ziekteverzuim</i> .....	32
3.3.2	<i>Actualisatie Strategische personeelsplanning</i> .....	32
3.4	Informatievoorziening en automatisering.....	34
3.5	Risicomanagement .....	36
3.5.1	<i>Procesmatig</i> .....	36
3.5.2	<i>Risico's</i> .....	36
<b>4</b>	<b>Bijlagen .....</b>	<b>39</b>
4.1	Formatieplan Beleid en Ontwikkeling 2018.....	39
4.2	Formatieplan Beleid en Ontwikkeling 2019-2022.....	45
4.3	Begroting Beleid en Ontwikkeling jaarplan 2018.....	51



## 1 Voorwoord

Voor u ligt het jaarplan Beleid en Ontwikkeling (afgekort BenO) 2018. Het jaarplan is een contract tussen directieteam/college en het management van BenO. De focus van dit contract ligt weliswaar op de bedrijfsvoering maar de speerpunten van beleidsrealisatie mogen hierbij natuurlijk niet ontbreken. Gezien de aard van het organisatieonderdeel BenO is de beoogde productie reeds opgenomen in de Programmabegroting 2018 en wordt derhalve niet integraal herhaald in dit jaarplan. Nieuwe ontwikkelingen die na vaststelling van de Programmabegroting naar voren zijn gekomen of speerpunten specifiek voor BenO zijn additioneel toegevoegd. Aanvullend benoemen we de (sub)doelen en lichten de meest in het oog springende prestaties en ontwikkelingen toe. Op financieel gebied wordt als onderdeel van dit jaarplan de begroting van BenO 2018 vastgesteld evenals het geactualiseerde formatieplan 2018. Hierin is geen actualisatie van het SPP doorgevoerd, dit is BenO breed gepland in 2018 en zal, indien noodzakelijk, separaat ter vaststelling worden voorgelegd.

De speerpunten van de inhoudelijke opgave zijn met name te vinden op de scheidsvlakken van beleidsvelden. Integraliteit, coproductie en vernieuwing zijn kernwoorden bij:

- Economische samenwerking en regionaal arbeidsmarktbeleid
- Optimalisatie re-integratie
- Schuldhulpverlening
- Actieplan 2018 en monitor van de toekomstagenda sociaal domein
- Nota sport- en beweegvriendelijke omgeving
- Innovatie CC, Kumulus, Natuurhistorisch Museum (NHM)
- Masterplan VO en actualisatie Integraal Huisvestingsplan Kindcentra (IHP)
- De Omgevingswet
- Prestatieafspraken Wonen en Wijken 2018
- Eén plan voor Stad en Spoor
- Vervolg Beter Benutten Maastricht Bereikbaar
- Deltaprogramma
- Stadsnatuurvisie, groenstructuurplan en Leidraad Groen

De speerpunten op gebied van bedrijfsvoering zijn:

- Vermindering taakdruk/werkstress
- Actualisatie SPP BenO

De begroting 2018 kent een exploitatiesaldo (lees: bijdrage algemene middelen) van €XXX,- (n.n.b.). Een nadere uitwerking en detaillering van de begroting BenO is opgenomen in paragraaf 4.3 van de bijlagen.

Tenslotte: Het ziekteverzuim ultimo 2017 percentage bedraagt 5,21% en ligt daarmee voor het eerst in jaren boven de gemeentelijke verzuimnorm van 4,14%. Dit is dan ook een belangrijk aandachtspunt voor 2018. Het Management BenO is dankbaar voor de inspanningen en inzet die medewerkers het afgelopen jaar hebben geleverd en ziet met vertrouwen de uitdagingen van 2018 tegemoet.

**Januari 2018**

**Managementteam Beleid en Ontwikkeling**

**Karolien Leonard, Roel Kramer, Helmy Koolen, Marike Arents, Fred Sijben, Tima van der Linden en Hülya Yazar.**



## 2 Inhoudelijke jaarplanning

### 2.1 Inleiding

Hoewel een jaarplan primair bedoeld is als intern sturingsinstrument (de 'hoe-vraag') en daardoor de focus legt op bedrijfsvoering, mag een korte inhoudelijke planning (de 'wat-vraag') niet ontbreken. BenO bestaat (inhoudelijk) uit vier beleidsvelden. Ieder onderdeel geeft invulling aan meerdere beleids- en/of ontwikkelopgaven. Elk jaar zien we daarbij de traditionele grenzen tussen beleidsvelden meer en meer vervagen. Het blijft een continu streven en proces om als organisatieonderdeel BenO, maar ook met andere organisatieonderdelen, partners en gemeenten, in steeds toenemende mate integraal te werken waarbij de scheiding tussen beleidsonderdelen steeds meer fluïde wordt. De burger denkt immers niet in programma's of beleidsonderdelen maar vanuit zijn/haar leefwereld. Onderwerpen als het vluchtelingenvraagstuk en de Omgevingswet maken de noodzaak van integraliteit zeer duidelijk en versnellen het interne proces dan ook.

Dit gezegd hebbende en wetende dat de opzet van de programmabegroting vanaf 2019 (naar verwachting) zal veranderen, kiezen we er, mede vanwege de herkenbaarheid, nog steeds voor om dit hoofdstuk van het jaarplan in te delen naar de geldende programma's uit de programmabegroting 2018. Hierbij geven we per programma de doelstelling en de onderliggende subdoelstellingen aan. Deze komen één op één overeen met de programmabegroting, hetgeen niet meer dan logisch is gezien het feit dat de 'productie' van BenO bestaat uit beleid (P3 t/m 14) en ontwikkeling (P10). Ten opzichte van de programmabegroting gaan we op onderdelen één slag dieper door, per programma en waar opportuun, enkele in het oog springende ontwikkelingen/prestaties vanuit BenO net iets nader te concretiseren. Tevens noemen we, waar opportuun, (grote) actuele ontwikkelingen/prestaties die nieuw zijn sedert de begroting(sbehandeling) in november 2017.

Voor 2018 geldt één grote notabene, het is namelijk een verkiezingsjaar. Er komt een nieuw coalitieakkoord dat van grote invloed zal zijn op BenO in 2018 en verder. Voor dit jaarplan betekent dit dat gaande het jaar, meer dan in een 'regulier' jaar sprake zal zijn van aanpassingen en accentverschuivingen.

De laatste paar jaar zien we meer en meer dat prestaties uit programma's niet één op één naar de beleidsvelden herleid kunnen worden en dat het coproducties betreft. Hiervan zien we de afgelopen jaren (in jaarplannen) steeds meer voorbeelden. Actuele voorbeelden voor 2018 zijn de draaiknoppen sociaal domein, de voorbereiding t.b.v. de Omgevingswet, de prestatieafspraken met de corporaties, het sociaal investeringsfonds, het atelierbeleid, stad en spoor, etc. In ons streven om als BenO meer en meer als integraal geheel in de programma's te gaan acteren, zal in de komende jaren deze één op één relatie steeds meer losgelaten worden. Het vorm geven aan integraliteit van BenO is een continue opgave en is en blijft zowel inhoudelijk als organisatorisch een van de grootste uitdagingen die voor BenO als organisatieonderdeel in het verschiet ligt. Dit laat onverlet dat de uitvoering van veel beleid verankerd wordt in de DVO's met de uitvoerende diensten (Maastricht Sport, Sociale Zaken Maastricht-Heuvelland, Veiligheid en Leefbaarheid, Stadsbeheer en de culturele instellingen) alsmede de afspraken met diverse verbonden partijen en andere uitvoerende partners.



## 2.2 Beleidsdoelstellingen en -prestaties

### Programma 3: Economie en Werkgelegenheid

Maastricht ambieert een duurzame internationaal georiënteerde kenniseconomie waarin voor burgers voldoende banen op alle niveaus bereikbaar blijven. Maastricht kiest voor cultuur en creativiteit als een belangrijke economische factor zowel qua werkgelegenheid als vestigingsvoorwaarde en wil de internationale ontmoetingsstad van de toekomst zijn waar gewinkeld, gewerkt en gerecreëerd wordt. Het stimuleren van ondernemerschap wordt de spil van deze dynamiek. Daarnaast houdt de maakindustrie in Maastricht onze nadrukkelijke aandacht, als bron van werkgelegenheid voor de lager en middelbaar opgeleiden. In 2018 streven we hiertoe de volgende subdoelen na, zoals die in de economische visie zijn geformuleerd en gegroepeerd (aangevuld met een door de Raad bij motie aangenomen toevoeging aangaande werkgelegenheid):

#### **Motie werkgelegenheid voor laag- en middelbaar opgeleide inwoners**

- Verbeteren werkgelegenheid voor laag- en middelbaar opgeleide inwoners

#### **Internationale kenniseconomie**

- Bijdragen aan Brainport 2020 voor volledige werkgelegenheid in de topsectoren
- Faciliteren Campusontwikkeling Maastricht Health Campus (MHC)
- Faciliteren en verankeren internationale kennisinstellingen
- Faciliteren van innovatieve ondernemers in de topsectoren
- Versterking internationaal vestigingsklimaat en internationale oriëntatie

#### **Economie en cultuur**

- Creatief Maastricht meer zichtbaarheid en uitstraling geven
- Creatief Maastricht meer ondernemend maken en verbeteren ondernemersklimaat voor creatieve ondernemers

#### **Bezoek, werk- en ontmoetingsstad**

- Maastricht in top 3 als winkelstad
- Meer en langer verblijf in Maastricht waaronder het zakelijk toerisme
- Maastricht werkstad van de toekomst

#### **Randvoorwaardelijk**

- Realiseren van draadloze verbindingen
- Afgestemd (eu)regionaal onderwijs- en arbeidsmarktbeleid

In de begroting worden deze subdoelen gekoppeld aan concrete beleidsprestaties. Als BenO staan we aan de lat voor deze prestaties. Voor het merendeel zijn de (beoogde) prestaties/ontwikkelingen in de begroting reeds geconcretiseerd. De financiële vertaling hiervan is opgenomen in paragraaf 4.3 van de bijlagen.

Enkele prestaties behoeven wat meer detaillering/actualisering en/of zijn nieuw ten opzichte van de begroting:

#### o **Economische samenwerking**

De economische samenwerking in Zuid-Limburg gaat een nieuwe fase in. In lijn met het regeerakkoord Rutte III waarin de regio een prominente plaats inneemt, slaan Maastricht, Heerlen en Sittard-Geleen als centrumsteden de handen in elkaar om samen de economie in Zuid-Limburg nog verder te versterken. Dit in samenwerking met de overige gemeenten in Zuid-Limburg, de Provincie Limburg en het bedrijfsleven en onderwijs- en kennisinstellingen (triple helix). Arbeidsmarkt, economie en vestigingsklimaat vormen de focusgebieden in deze volgende fase van de regionale economische samenwerking in Zuid-Limburg, die



wordt ontwikkeld op het fundament van Limburg Economic Development (LED). Begin 2018 zal de nieuwe bestuurlijke inrichting vorm krijgen.

- **Regionaal arbeidsmarktbeleid**

De krapte op de arbeidsmarkt is op dit moment één van de belangrijkste groeiremmers van de regionale economie. Alle partijen hebben het besef dat de arbeidsmarkt regionaal op de schaal van Zuid-Limburg functioneert. En dat hierop door onderwijs, overheid, ondernemingen en burgers gezamenlijk geacteerd moet worden. Voor de verkiezingen in maart 2018 zal een strategische agenda voor het arbeidsmarktbeleid en onderwijs voor Zuid Limburg ontwikkeld worden die voor de tripool steden leidend zal zijn in het toekomstige arbeidsmarktbeleid. Hiervoor zal een nieuw te ontwikkelen sociaal- economische visie belangrijke input zijn. Ook binnen de doorontwikkeling van LED nieuwe stijl krijgt het regionaal arbeidsmarktbeleid invulling. De Tripool steden worden hierbij elk verantwoordelijk voor verschillende speerpunt sectoren. Voor Maastricht zijn dat de sectoren van de customer service bedrijven, leisure en de maakindustrie

- **POL uitwerkingen (o.a. kantorenbeleid)**

In 2018 worden samen met de regio (op niveau regio Zuid-Limburg en regio Maastricht-Heuvelland) conform de vastgestelde Structuurvisie Ruimtelijke Economie Zuid-Limburg (SVREZL) uitvoeringsprogramma's gemaakt. Onderwerpen zijn ondermeer: de werkwijze en organisatie van de samenwerking, het uitwerken van de monitoring, het bepalen van verborgen plancapaciteit, het voorbereiden van veegplannen en aanpassing bestemmingsplannen, het onderzoeken van mogelijkheden financieringsvorm instrumenten, ervaringen opdoen en verder uitwerken van toepassing salderen en afspraken maken over hoe om te gaan met VAB's (Vrijkomende Agrarische Bouwwerken).

Kantorenbeleid is niet rechtstreeks opgenomen als verplicht onderdeel van het POL c.q. uitvoeringsprogramma. Het streven van Maastricht is om (bij voorkeur in overleg met de andere twee centrumsteden) in 2018 lokaal kantorenbeleid op te stellen, voortbordurend op de regionale afspraken zoals opgenomen in de SVREZL.

- **Aanloopstraten**

Uitvoering van het plan van aanpak Aanloopstraten krijgt in 2018 zijn beslag in het Jekerkwartier in realisatie van aanpassingen aan de verkeerscirculatie en verbeteren van de oversteekbaarheid van hoofdroutes via snelheidsremmende maatregelen. Deze maatregelen zijn gebaseerd op door ondernemers en bewoners opgestelde verkeersplannen. Ook komen straatplannen tot uitvoering in een viertal straten (Minckelersstraat, Sporenstraat, Kleine Stokstraat en Mariastraat) waar met ondernemers en centrummanagement invulling wordt gegeven aan de wensen van ondernemers om hun straat een eigen typering mee te geven, meer verblijfskwaliteit te laten bieden en daardoor meer bezoekers te trekken.



#### Programma 4: Sociale zekerheid en re-integratie

Maastricht wil een stad zijn waar alle inwoners de kans wordt geboden erbij te horen en volwaardig mee te doen op sociaal, cultureel en economisch gebied. In 2018 streven we hiertoe de volgende subdoelen na:

##### Werk

- Creëren van mogelijkheden op de arbeidsmarkt
- Toeleiden naar regulier werk/participatie
- Toeleiden naar gesubsidieerd werk
- Werken met behoud van uitkering

##### Inkomen

- Verstrekken inkomensondersteunende voorzieningen: WWB, Bbz, IOAW, IOAZ
- Meer mensen maken gebruik van inkomensondersteunende voorzieningen

##### Zorg

- Meer aandacht van de samenleving voor armoedebestrijding
- Meer effectiviteit van geboden ondersteuning

In de begroting worden deze subdoelen gekoppeld aan concrete beleidsprestaties. Als BenO staan we aan de lat voor deze prestaties. Voor het merendeel zijn de (beoogde) prestaties/ontwikkelingen in de begroting reeds geconcretiseerd. De financiële vertaling hiervan is opgenomen in paragraaf 4.3.

Enkele prestaties behoeven wat meer detaillering/actualisering en/of zijn nieuw ten opzichte van de begroting:

##### o **Armoede**

Ook in 2018 wordt uitvoering gegeven aan het actieplan armoede. Speciale aandacht is er voor armoede onder kinderen. De extra middelen die hiervoor beschikbaar gesteld zijn worden ingezet langs vijf pijlers, waarin we verbinding leggen tussen korte en lange termijn, tussen praktische ondersteuning (die vaak gericht is op het direct verzachten van de gevolgen van armoede), en de lange termijninvesteringen om de kans te verminderen dat kinderen gevangen blijven in armoede. Deze pijlers zijn:

1. Bereikbare en toegankelijke voorzieningen.
2. Opvoedingsondersteuning.
3. Talentontwikkeling en het meedoen van kinderen.
4. Meepraten door kinderen.
5. Innovatiebudget kinderen in armoede.

Concrete vertaling in 2018 is inzet op:

- Verstrekken van goederen als kleding, schoenen, fietsen, brillen, computers
- Extra bijdrage Jeugdsportfonds
- Extra bijdrage Jeugdcultuurfonds
- Extra bijdrage Stg. Leergeld
- Werkbudget sociale teams en team jeugd
- Extra inzet opvoedingsondersteuning
- Aanleren financieel gezond gedrag via basisonderwijs, voortgezet onderwijs, VMBO en MBO
- Huiswerk- en studiebegeleiding
- Meepraten door kinderen
- Innovatiebudget voor acties, projecten, ideeën uit het veld en/of van kinderen zelf.





Daarnaast continueren we samen met het Elisabeth Strouven Fonds twee projecten. Het eerste project omhelst een hele nieuwe aanpak, gericht op een specifieke beperkte groep, namelijk jonge alleenstaande moeders. Onderliggend thema blijft 'de bestrijding van armoede' en, vanuit die invalshoek, tevens ook het bestrijden van schulden. Het tweede project is een doorontwikkeling van een bestaand initiatief gericht op het creëren van meer gelijkheid van kansen voor kinderen in de oriëntatie op vervolgonderwijs, beroepenwereld, op het opdoen van brede leerervaringen en het aanboren van nieuwe netwerken. De relatie tussen de twee projecten is dat zij beiden mogelijkheden bieden aan kinderen en jonge mensen om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Zij liggen als het ware in elkaars verlengde.

- **Schuldhelpverlening**

In het kader van de opdrachtverlening aan de Kredietbank Limburg is met de Raad afgesproken dat op termijn zou worden overgestapt naar outcome financiering in plaats van een productgerichte opdrachtverlening. Hiervoor zullen door de kredietbank begin 2018 de eerste voorstellen aan de gemeente gepresenteerd worden. Zo zal worden toegewerkt naar een voorstel voor een andere DVO, waarvan de uitgangspunten zullen worden meegenomen in de evaluatie Beleidsplan Schuldhelpverlening.

Uit de cijfers van de tweede marap van de Kredietbank blijkt dat exploitatie van de bank in 2017 fors negatief zal afsluiten. Hierover zijn met de bank een aantal afspraken gepland om te kijken of, en zo ja, hoe dit tekort kan worden teruggebracht.

Daarnaast is een politiek punt van aandacht de hoogte van de (rentetarieven van de) leningen van de bank. Hierover zal de Raad in januari 2018 naar verwachting een standpunt innemen naar aanleiding van een aangekondigde motie.

- **Optimalisatie re-integratie**

Binnen het werkveld van sociale zekerheid is van onderop het proces 'optimalisatie uitvoering re-integratie Participatiewet Maastricht-Heuvelland' in gang gezet. In gezamenlijkheid wordt door beleid, Sociale Zaken Maastricht-Heuvelland (SZMH), Annex, MTB, Podium24 onderzocht wat de mogelijkheden zijn voor een verdere optimalisatie van de ketensamenwerking in de uitvoering van de Participatiewet. Dit, ten behoeve van een zo effectief en efficiënt mogelijke (in-,) door- en uitstroom van de gemeentelijke doelgroep naar zo regulier mogelijk werk. Dit moet begin 2018 leiden tot een plan van aanpak arbeidsmarkttoeleiding waarbij nadrukkelijk een onderscheid gemaakt wordt tussen acties en resultaten. En wat die resultaten betreft, tussen resultaat op uitstroom en resultaat op arbeidsfit maken.

NB: de DVO Sociale Zaken Maastricht-Heuvelland is van cruciaal belang voor de realisatie van zowel dit als het volgende programma.



## Programma 5 en 6: Samenleven

Inwoners van Maastricht kunnen gezond en veilig opgroeien en oud worden, hun talenten blijven ontwikkelen en naar vermogen meedoen aan onze samenleving. Ze zijn zo veel mogelijk zelfredzaam en voelen zich bij elkaar betrokken. Onze stad biedt de mogelijkheden aan haar inwoners om collectief en individueel tot ontplooiing te komen, zodat haast iedereen zodra hij/zij volwassen is in zijn/haar eigen onderhoud en eigen inkomen kan voorzien. Iedereen telt mee, doet mee en zorgt mee. In 2018 streven we hiertoe de volgende (sub)doelen na:

### Iedereen telt mee

- Sociale inclusie
- Tegengaan en voorkomen van discriminatie

### Iedereen doet mee

- Stimuleren maatschappelijke participatie
- Aanpak publieke gezondheid
- Ondersteuning bij opvoeden en groeien

### Iedereen zorgt mee

- Versterken zelfregie en keuzevrijheid
- Ondersteuning informele Zorg
- Passende ondersteuning
- Opvang en onderdak

### Innovatie en transformatie

- Realisatie toekomstagenda sociaal domein
- Inzet Sociaal investeringsfonds (SIF)

### Draaiknoppen sociaal domein

- Sterker sturen op effectiviteit en passendheid van zorgarrangementen op zorgbehoefte
- Beoordeling verwijzingen alternatieve route jeugd
- Verschuiving naar en verminderen instroom vanuit voorliggend veld
- Terugdringen stapeling van zorg
- Intensivering re-integratie-inspanningen en optimalisatie re-integratieketen

In de begroting worden deze subdoelen gekoppeld aan concrete beleidsprestaties. Als BenO staan we aan de lat voor deze prestaties. Voor het merendeel zijn de (beoogde) prestaties/ontwikkelingen in de begroting reeds geconcretiseerd. De financiële vertaling hiervan is opgenomen in paragraaf 4.3.

Enkele prestaties behoeven wat meer detaillering/actualisering en/of zijn nieuw ten opzichte van de begroting:

#### ○ **Implementeren van het regionaal plan van aanpak: "Verwarde Personen"**

Op Zuid-Limburgse schaal is samen met de gemeenten Sittard-Geleen (namens Westelijke Mijnstreek) Heerlen en Kerkrade (namens Parkstad) en Maastricht (namens Maastricht-Heuvelland) een regionaal plan van aanpak Personen met Verward Gedrag opgesteld. De colleges van de gemeenten Maastricht-Heuvelland zullen in februari 2018 hierover besluiten. Dit plan bestaat uit de onderdelen Dicht bij huis, Melding en triage, Time-out, Psycholance, en Afstemmen van zorg en straf. Voor deze onderdelen is voor de opstart een subsidie aangevraagd bij ZonMw en de Provincie Limburg. De pilots Dicht bij huis, Melding en triage en Time-Out Heuvelland gaan in het 2<sup>e</sup> kwartaal 2018 van start, Psycholance en Time-out Zuid Limburg starten in het 3<sup>e</sup> kwartaal 2018.



- **Regioplan beschermd wonen**

Per 2020 vervallen de centrumconstructies Beschermd Wonen en Maatschappelijke Opvang. Alle gemeenten worden dan zelf verantwoordelijk voor deze taken en krijgen hiervoor budget van het rijk. Besloten is om vanaf 2020 voor deze taken samen te werken op de schaal van Maastricht-Heuvelland. Hiertoe is een Regioplan “Beschermd Thuis” opgesteld door een regionale projectgroep waarin de gezamenlijke visie op de toekomstkoers voor deze Wmo-onderdelen is beschreven (Van Beschermd Wonen naar Beschermd Thuis) en een plan van aanpak is opgesteld om e.e.a. vanaf 2020 te verwezenlijken. Dit laatste houdt in dat in 2018 en 2019 een groot aantal actiepunten uitgewerkt dient te worden, zoals; een nieuwe gemeentelijke samenwerkingsvorm, governancemodel, budgetafspraken, risicoverdeling, productdifferentiatie, inkoopstrategie, toegangs- en voortgangsprocessen, administratieve processen en verantwoordingsmodellen, formatieve inzet, enz. In 2018 zal de focus met name liggen op het projectmatig uitwerken van deze thema's, terwijl 2019 in het teken zal staan van aanbesteding en voorbereiding van de samenwerking met uitvoeringspartijen, inregelen van processen en automatisering. Hierbij zullen veel medewerkers met verschillende deskundigheden betrokken worden.

De colleges van Maastricht en de Heuvellandgemeenten stellen het Regioplan in februari 2018 vast. De adviesgremia in de regio worden nauw betrokken bij de verdere vormgeving.

- **Verdere implementatie plan van aanpak VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking**

In het voorjaar 2018 wordt de beleidsnota 'Inclusief Maastricht 2018-2022' aan het college en de Raad voorgelegd. Deze nota omvat een terugblik op de realisaties van de voorafgaande jaren, de resultaten van de Quickscan Inclusief Beleid en voorstellen voor de implementatie van het VN-verdrag voor mensen met een beperking voor de komende jaren. Op 1 mei 2018 organiseren we een conferentie over Inclusief Onderwijs. Tevens wordt het college en de Raad begin april 2018 geïnformeerd over de, in het kader van de Stimuleringsregeling Toegankelijkheid, geselecteerde projecten. Toegankelijk Maastricht levert eind mei 2018 een rapport met informatie over 25 gemeentelijke gebouwen. Een intensieve communicatie over het thema toegankelijkheid voor mensen met een beperking met alle betrokken partijen (horeca, bedrijven, onderwijsinstellingen) over het belang van toegankelijkheid is een aandachtspunt voor 2018.

- **Maatschappelijke accommodaties incl. Gemeenschapshuizen**

Op basis van het raadsbesluit 'Ruimte voor Initiatief' hanteren we in 2018 een contactpunt 'voor eenieder die op zoek is naar ruimte voor sociale initiatieven'. Ook wordt de ondersteuning van gemeenschapshuizen vernieuwd ingevuld door één ambtelijk aanspreekpunt, ondersteund door een langdurig collectief lidmaatschap bij Spirato (Limburgs steunpunt voor gemeenschapsaccommodaties). Daarnaast organiseren we in 2018 diverse inhoudelijke themabijeenkomsten. Daarnaast verzorgen we de financiële ondersteuning zoals is vastgelegd in de nieuwe ondersteuningsregeling. In de regeling staat de buurtfunctie van de gemeenschapshuizen en de maatschappelijke meerwaarde die zij kunnen hebben centraal.

In 2018 zal gekeken worden of de Ondersteuningsregeling gemeenschapshuizen 2018 aanpassing behoeft. Ook zal in 2018 een verkenning plaatsvinden naar de toekomst van de drie Multifunctionele accommodaties in Maastricht: Centre Manjefiek Malberg, De Letterdoes en La Belletsa.

Verder gaan we kijken naar de toekomstige inpassing van het Maatschappelijk Vastgoed in Wittevrouwenveld (relatie met Groene Loper). Hier liggen diverse gebouwen die maatschappelijke meerwaarde hebben (o.a. Trefcentrum Wittevrouwenveld, Caracola, Werkhuis). Ook staat er een IKC gepland, echter de plek hiervan is nog niet definitief. In breder verband zal gekeken worden naar de varianten die mogelijk zijn.



- **Verordeningen Wmo en Jeugdzorg**

In 2018 zullen de Verordeningen Wmo en Jeugd worden geëvalueerd en geactualiseerd. Dit traject zal op een participatieve wijze worden uitgevoerd, passend bij het karakter van de Wmo en de Jeugdwet en de uitgangspunten van de Toekomstagenda.

- **Inkoopsamenwerking Wmo**

Ten behoeve van de subregio Maastricht-Heuvelland zal een verkenning naar een meerjarige inkoopsamenwerking Wmo en Beschermd Wonen worden uitgevoerd. Onderzocht zal o.a. worden welke samenwerkingsvorm hiertoe efficiënt is en voor welke zorgvormen.

- **Uitvoeringsprogramma vluchtelingen**

Het 'Uitvoeringsprogramma Opvang Vluchtelingen' zal in 2018 een nieuwe fase in gaan. Daar waar het de afgelopen twee jaar om fysieke opvang in algemene zin ging, zal het in 2018 en navolgende jaren meer gaan over maatschappelijke begeleiding, onderwijs, integratie en verbinding, zorg en arbeidsmarktparticipatie. Deze aanpak raakt veel beleidsvelden waarbij integraliteit noodzakelijk is. Insteek is één beleid voor de aanpak van de statushouders en één uitvoeringsorganisatie als 'eigenaar'. In 2018 werken we aan de concretisering hiervan. Daarnaast zullen de projecten Pilot re-integratie statushouders, Pilot NOW, K!X Works, Duaal traject inburgering/praktijkscholing jonge statushouders (samenwerking SZMH/ROC Leeuwenborgh/Praktech) en overige re-integratie instrumenten van SZMH worden uitgevoerd.

Wat betreft de huisvesting ligt in 2018 extra aandacht op de huisvesting van jong volwassen statushouders. In de praktijk blijkt dat deze in veel gevallen nog niet zelfstandig kunnen wonen door gebrek aan een sociaal netwerk en maatschappelijke kennis, opleiding en cultuurverschillen. Een vorm van begeleid wonen, als opstapje naar zelfstandigheid, zou hiervoor een oplossing kunnen zijn. Voor deze aanpak gaan we een project in samenwerking met het Elisabeth Strouven Fonds realiseren.

- **Inkoop Wmo/beschermd wonen en Jeugdzorg**

De regionale samenwerking rond de inkoop Wmo/Beschermd Wonen en Jeugdzorg via de methode van bestuurlijk aanbesteden is verlengd tot en met 2018, inclusief enkele noodzakelijke

Contractaanpassingen met zorgaanbieders. Hiermee is de gewenste zorgverlening Wmo/Beschermd Wonen en Jeugd aan onze inwoners voor 2018 gegarandeerd en maakt tevens fase twee van de invoering van Negometrix, het gedigitaliseerde contract managementsysteem mogelijk. In 2018 gaan we de aanbevelingen vanuit de evaluatie van de zorginkoop en de bestuurlijke samenwerking analyseren en dit zal naar verwachting ingaande 2019 voor bepaalde arrangementen tot aanpassing van de zorginkoop leiden. Hoogstwaarschijnlijk zal dan ook voor bepaalde onderdelen via een andere aanbestedingsmethode dan die van bestuurlijk aanbesteden de zorg worden ingekocht.

- **Flexibele subsidies vrijwilligersactiviteiten**

Naar aanleiding van de procesevaluatie gaan we in 2018 de communicatie verder stroomlijnen, meer gebruik maken van sociale media en beschikkingen zowel digitaal als per post verzenden. De resultaten van de flexibele subsidies blijven we publiceren. In 2018 gaan bewoners structureel onderdeel uitmaken van de beoordelingscommissie. De vrijwilligersondersteuning wordt in 2018 verder versterkt door verbetering van de website MaastrichtDoet.nl, versterking van de relatie met de vrijwilligersondersteuning door Trajekt en versterking van de rol van contactpersonen vanuit de gemeente. Ten slotte zal de aanvraagprocedure worden verbeterd door een betere leesbaarheid van de aanvraagformulieren en het aanpassen van de ontvangstbevestiging van de aanvraag. Conform afspraak met de Raad vindt eind 2018 een inhoudelijk evaluatie plaats.



- **Sociaal Investeringsfond (SIF)**

In 2018 zal de regeling sociaal investeren Maastricht 2017 alleen in het eerste kwartaal nog van kracht zijn. De reeds vastgestelde regeling sociaal investeren Maastricht 2018 kent een aanvraag-, beoordelings- en toekenningstermijn. April 2018 zijn de aanvragen afgehandeld en kunnen de toegekende projecten van start gaan.

- **Actieplan 2018 van de toekomstagenda sociaal domein**

De toekomstagenda 2022, zoals vastgesteld in 2015, is het ambitiesdocument van de gemeente Maastricht en de Heuvelland gemeenten voor het volledige, sociale domein. In het actieplan staan de projecten die rechtstreeks een bijdrage leveren aan een van de kernopgaven uit de toekomstagenda. Ter voorbereiding op het actieplan 2018-2019 zijn per gemeente de projecten, going concern zaken en lokale activiteiten geïnventariseerd. We zijn in overleg met de regiogemeenten over de nadere invulling. In het actieplan worden in ieder geval de leerervaringen van afgelopen jaren, mede gebaseerd op de monitoring en evaluaties, verwerkt en zal sterker worden ingezet op de samenhang van de beleidsambities in het brede sociale domein. Parallel aan deze herziening wordt ook in de uitvoeringsorganisatie Sociale Zaken Maastricht-Heuvelland ingezet op meer samenhang door de realisatie van integrale teams die gebiedsgericht de stad bedienen. In deze teams werken de consultants voor jeugd, wmo en participatie intensief met elkaar samen, maar ook met de sociale wijkteams die in hun 'rayon' actief zijn. Op de derde plaats kiezen we voor het interne leerproces niet alleen voor 'monitoren en evalueren', de meer traditionele manier van leren, maar ook voor het uitwisselen van onderlinge ervaringen van onze medewerkers met participatieve processen en het reflecteren op casussen. Hiervoor is de Academie "De Veranderende Overheid" opgestart, waar naast Sociaal Beleid ook Ruimte, E&C, V&L en Ontwikkeling aan deelnemen (zie paragraaf 3.3.2).

- **Monitor toekomstagenda**

Om de voortgang en effecten van de Toekomstagenda te kunnen volgen, is gestart met de ontwikkeling van de monitor Toekomstagenda Maastricht – Heuvelland. Deze monitor vormt een vervolg op de sociale atlas en geeft op wijk- en kernniveau inzicht in aspecten van de transformatie van het sociale domein. In 2018 zal mede op basis van deze monitor richting de Raad worden gerapporteerd. Met deze monitor zetten we in op versteviging van monitoring en effectmeting in de beleidscyclus, zowel vooraf, tussentijds als achteraf. Dit moet ons in staat stellen om in toenemende mate informatiegestuurd beleid te formuleren, waarbij ook de ervaringen vanuit de uitvoeringsorganisatie(s) worden meegenomen. De monitor biedt daarvoor het uitgangspunt. Via inzicht in bijvoorbeeld verschillen in zorgconsumptie over de stad kan gericht en gedifferentieerd beleid worden ingezet, kunnen effecten worden gemonitord en de beleidsinstrumenten tussentijds worden bijgesteld. Bij herijking van het overkoepelende beleid worden vervolgens de verworven inzichten en leerervaringen meegenomen. Aldus ontstaat een lerend vermogen in het sociale domein. Met als doel om steeds beter aan te sluiten bij de behoeften in de stad door die instrumenten in te zetten die daar het beste op aansluiten en dus effect sorteren.

- **Actualiseren sociale visie**

In 2018 wordt gestart met de actualisatie van de sociale visie. Het nieuwe coalitieakkoord vormt daarvoor een belangrijke basis, maar ook de beleidseffecten en leerervaringen van de afgelopen jaren worden hierin meegenomen.

NB: de DVO Sociale Zaken Maastricht-Heuvelland is van cruciaal belang voor de realisatie van zowel dit als het vorige programma.



## Programma 7: Sport

We willen dat meer Maastrichtenaren sporten en bewegen. In 2018 streven we hiertoe de volgende subdoelen na:

- Verbeteren bewegingscultuur, gezondheid en stimuleren sociale participatie
- Regionale afstemming sportbeleid en -initiatieven
- Efficiënt gebruik en verhuur sportaccommodaties en voorzieningen
- Sportparkmanagement
- Verenigingsondersteuning
- Evenementen

In de begroting worden deze subdoelen gekoppeld aan concrete beleidsprestaties. Als BenO staan we aan de lat voor deze prestaties. Voor het merendeel zijn de (beoogde) prestaties/ontwikkelingen in de begroting reeds concreetiseerd. De financiële vertaling hiervan is opgenomen in paragraaf 4.3

Enkele prestaties behoeven wat meer detaillering/actualisering en/of zijn nieuw ten opzichte van de begroting:

- **Nota sport- en beweegvriendelijke omgeving**

In het 2<sup>e</sup>/3<sup>e</sup> kwartaal 2018 zal een voorstel worden gepresenteerd voor een visie op een beweegvriendelijk Maastricht. Gezien de veranderende sportvoorkeuren en omdat de aandacht vanuit gezondheidsperspectief steeds meer verschuift van sporten naar bewegen is een gewijzigde focus van het huidige sport- cq. beweegbeleid noodzakelijk. Dit zal via een interactief proces/beweegcafés worden voorbereid.

- **Sporthal de Heeg**

We zetten het onderzoeksproces voort naar een gedegen toekomstbestendige invulling voor sporthal de Heeg. Een invulling waarbij moet worden gekeken naar inpassing in de omgeving en de plannen van de nieuwe eigenaar van het winkelcentrum De Heeg. Daarnaast een invulling waarbij de resultaten van de tweede tranche toekomstbestendige binnensportaccommodaties meegenomen kunnen worden. Ook wordt gekeken naar optimale functionaliteit voor de gebruikers, waaronder WMO cliënten, en de mogelijkheden voor klimaatneutraliteit van de sporthal. Een en ander vergt een langere voorbereidingstijd, waarbij ook de financiële gevolgen goed in beeld moeten worden gebracht.

Aan de dekkingskant zal conform verzoek van de Raad de beoogde dekking uit de voor spreidingsbeleid buitensport gelabelde middelen die na 2019 resteren onderwerp zijn van de beknopte actualisatie sportaccommodatiebeleid. Andere dekkingsbronnen zijn het uitstel van gebruikers- en eigenaarsonderhoud en de besparing t.g.v. de te sluiten gymzalen in de Heeg. Aanvullend wordt ook gezien of dekking uit de krimpbudgetten die wij vanuit het Rijk ontvangen mogelijk is. We zijn doende om samen met de gebruikers (huidig en toekomstige) een integraal plan op te stellen waarbij de relatie met de ontwikkeling van het centrum alsmede de stadsbrede ontwikkeling van de binnensportaccommodaties wordt betrokken.

- **Actualisatie sportaccommodatiebeleid**

Begin 2018 wordt de actualisatie van het sportaccommodatiebeleid opgeleverd als uitwerking van de opdracht naar aanleiding van het Rekenkamerrapport inzake de sportaccommodaties. Hierin worden voor de verschillende onderdelen van het vastgestelde beleid gepresenteerd wat hiervan wel of niet gerealiseerd is, wat de huidige stand van zaken is en wordt een doorkijk naar de komende jaren gegeven.

- **Aanpassingen sportpark Jekerdal**

Bij de besluitvorming van deze investering die is voorzien in 2018 worden ook de mogelijkheden gezien om de op het sportpark gehuisveste verenigingen te betrekken bij de realisatie van de nieuwbouw. Bijvoorbeeld door het instellen van een gebruikersoverleg tijdens de ontwerpfase. Ook kunnen zij conform het aanbestedingsbeleid inschrijven op de aanbesteding en hiervoor samenwerkingsverbanden aangaan met



derden of afspraken maken met (onder)aannemers. Op deze manier kunnen zij proberen hun wens van zelfbouw waar te maken.

- **Speeltoestellen**

In 2017 is een aantal calisthenicsplekken gerealiseerd in Maastricht uit een gezamenlijke financiering van het Struyskomitee en de gemeente Maastricht. In 2018 zullen ook op de Groene Loper een aantal toestellen geplaatst worden.

NB: de DVO Sport is van cruciaal belang voor de realisatie van dit programma.

### **Programma 8: Kunst en Cultuur**

Streven is het mogelijk maken van een 'culturele carrière' voor iedereen door in te zetten op het behoud van de kracht van onze infrastructuur als een van de landelijke culturele brandpunten. Daarbij zoeken we de samenwerking met de stedelijke regio Maastricht, Heerlen en Sittard-Geleen. Wij stimuleren in Maastricht het (landelijk) debat omtrent innovatieve culturele praktijken, met name over onze ambitie om cultuur in relatie tot de directe omgeving sterker te positioneren; een vitaal cultureel klimaat heeft positieve invloed op andere maatschappelijke opgaven (vestigingsklimaat, sociale stijging, stedelijke ontwikkeling).

In 2018 streven we hiertoe de volgende subdoelen na:

#### **Cultuurparticipatie en erfgoed**

- Innovatie
- Informatie
- Educatie
- Presentatie
- Participatie

#### **Productieklimaat**

- Handhaven status als Maastricht Cultureel Brandpunt

In de begroting worden deze subdoelen gekoppeld aan concrete beleidsprestaties. Als BenO staan we aan de lat voor deze prestaties. Voor het merendeel zijn de (beoogde) prestaties/ontwikkelingen in de begroting reeds geconcretiseerd. De financiële vertaling hiervan is opgenomen in paragraaf 4.3.

Enkele prestaties behoeven wat meer detaillering/actualisering en/of zijn nieuw ten opzichte van de begroting:

- **Innovatie CC, Kumulus, NHM**

In nauwe samenwerking met de raadswerkgroep wordt ook in 2018 gewerkt aan de innovatie van CC, Kumulus en NHM om het cultureel aanbod in de volle breedte van de organisatie beter toegankelijk maken voor de 20.000 internationale studenten, kenniswerkers, bezoekers en inwoners van deze stad. De insteek is integrale programmering op meerdere locaties, divers en elkaar versterkend. Doel van deze programmering is meer mét de stad, meer dóór de stad, thematisch en toegankelijk voor meerdere doelgroepen. Ook zal de semipermanente presentatie van erfgoed de komende tijd ontwikkelen langs de lijnen van de Culturele Biografie, de aanwezige bijzondere collecties in de stad en de historische stadsmaquette. De Stadshal blijft een podium (etalage) voor de stad, waar informatie wordt beleefd en ervaren, ondersteund door educatieve programma's, exposities, lezingen, debatten en evenementen. Dit kan door eigen producties, co-creatie of het faciliteren van derden. De inrichting van het gebouw CC staat mede in relatie tot besluitvorming over de muziekschool die in 2018 voorzien wordt.



- **Theater**

In de eerste maanden van 2018 zullen we een toekomstvisie ontwikkelen op de functie van het Theater aan het Vrijthof voor de stad, in samenspraak met het theaterteam en de betrokken beleidsafdelingen, die aansluit op het vastgestelde cultuurbeleid in de nota "Cultuur een rol van betekenis"

Aanvullend wordt een onderzoek afgerond naar de meest adequate governance structuur voor het theater. Daarbij is de toekomstige betekenis van ons theaterhuis voor de stad, zoals in de te ontwikkelen toekomstvisie omschreven, het vertrekpunt voor de te maken keuzes. De resultaten van dit onderzoek en de organisatorische en financiële implicaties ervan kunnen ingezet worden als bouwstenen in de beleidsmatige verkenning van college en Raad. Ze vormen ook een belangrijke bijdrage aan de regionale en landelijke positionering van Maastricht als cultureel Brandpunt en kartrekker in de Stedelijke Cultuurregio Zuid.

In 2018 staan tenslotte diverse maatregelen ter verbetering van de akoestiek en de luchtkwaliteit gepland, uitvoering is mede afhankelijk van de uitkomst van de aanbesteding. De inspanningen vanuit beleid zijn erop gericht eerder toegezegde subsidies van de provincie alsnog te ontvangen tegen voor beide partijen acceptabele voorwaarden. Hiertoe zullen de nodige gesprekken met de Provincie Limburg en de Philharmonie Zuid Nederland gevoerd worden om op zoek te gaan naar een voor alle partijen aanvaardbare oplossing.

- **Popbeleid**

Na vaststelling van de nota (besluitvorming raadsvergadering februari 2018) wordt gestart met de nadere uitwerking van de relevante onderwerpen voor de verdere ontwikkeling van de popsector in de stad. Het betreft de presentatie-, productie- en educatiefunctie, de ketenaanpak en de (eu)regionale samenwerking.

Zowel de sleutelfiguren uit de popsector als organisaties met een connectie met de popsector (m.n. de educatie-instellingen) hebben een grote mate van eigen verantwoordelijkheid voor en zelfwerkzaamheid bij de ontwikkeling van de sector.

- **Atelierbeleid**

In 2018 werken we aan gemoderniseerd atelierbeleid dat meer verbindingen heeft met het integraal kunst- en cultuurbeleid, economisch beleid, ruimtelijk beleid en broedplaatsenbeleid. Insteek is naast kwantitatief ook kwalitatief sturen op ateliers. Dit omdat we (1) culturele carrières van (2) met name startend professioneel creatief talent willen faciliteren, (3) mengvormen willen stimuleren en (4) een meerwaarde willen creëren voor de omgeving. Dit willen we waarmaken door (1) een mix van doelgroepen & functies te realiseren in ateliergebouwen, (2) actief te sturen op doorgroei en (3) betaalbaarheid en continuïteit van de ateliervoorraad te bewaken. Vaststelling is voorzien eind 2018.

- **Toekomstscenario amateurkunsten**

TOUT Maastricht ontwikkelt in het kader van de Innovatieagenda cultuur een 'toekomstscenario' voor de amateurkunsten. Het scenario komt tot stand in nauwe samenwerking met de wereld van de amateurkunsten, formuleert duurzame antwoorden op de recente tendensen en ontwikkelingen (zoals het tanende verenigingsleven en het sterk groeiende individuele engagement) en biedt perspectief voor een aanpassing van het gemeentelijk beleid en van de subsidieregelingen op de nieuwe situatie. In het bijzonder het faciliteren van de amateur-kunstbeoefening (huisvesting, cursusaanbod, makelen van initiatieven en communicatie) staan centraal.





## Programma 9: Onderwijs

Maastricht wil zorgen voor een kwalitatief hoogwaardige en kwantitatief passende en toekomstbestendige onderwijsinfrastructuur in de stad, waarin ieder individu zich thuis voelt en zijn talenten en competenties kan ontwikkelen om volwaardig deel te kunnen nemen aan de samenleving. In 2018 streven we hiertoe de volgende subdoelen na:

- Toezicht houden op openbaar onderwijs
- In standhouden/ontwikkelen fysieke onderwijsinfrastructuur
- Integraal samenwerken met onderwijsinstellingen
- Verbeteren van de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt
- Inkopen volwasseneneducatie
- Voorkomen en verminderen van onderwijsachterstanden
- Sturen op sluitende zorgstructuren in en om het onderwijs
- Voorkomen van voortijdig schoolverlaten
- Integrale uitvoering leerplicht en RMC taken
- Verzorgen van leerlingenvervoer

In de begroting worden deze subdoelen gekoppeld aan concrete beleidsprestaties. Als BenO staan we aan de lat voor deze prestaties. Voor het merendeel zijn de (beoogde) prestaties/ontwikkelingen in de begroting reeds geconcretiseerd. De financiële vertaling hiervan is opgenomen in paragraaf 4.3.

Enkele prestaties behoeven wat meer detaillering/actualisering en/of zijn nieuw ten opzichte van de begroting:

### o **Arbitrage VO**

Tussen Raad en stichting LVO is een geschil ontstaan over de interpretatie van de statuten van LVO ten aanzien van het instemmingsrecht van de Raad bij wijzigingen in het openbaar onderwijs. Het geschil is op grond van een motie voorgelegd ter arbitrage bij het Nederlands Arbitrage Instituut. Begin 2018 wordt er een arbiter toegewezen en start de arbitrageprocedure.

### o **Masterplan VO**

Als gevolg van de ontgroening/terugloop van leerlingen in de scholengemeenschappen in Maastricht staat schoolbestuur LVO al enkele jaren voor zeer hoge remanentiekosten (materiële instandhouding bij leegstand en technisch verouderde gebouwen; onrendabele bovenbouwrichting; hoge personeelskosten).

In gezamenlijk opdrachtgeverschap met de gemeente is in samenspraak met andere onderwijspartners en alle stakeholders in de stad in 2017 een proces ingezet om een Masterplan Voortgezet Onderwijs Maastricht op te stellen. Ter voorbereiding van de huisvestingsconsequenties van dit Masterplan is een voorbereidingskrediet opgenomen in het programma voorzieningen onderwijshuisvesting 2018 om de noodzakelijke kosten van allerlei onderzoeken te kunnen betalen. Het masterplan zal met alle betrokken partijen afgestemd worden, besluitvorming in de Raad is voorzien voor de zomer 2018. Het Masterplan wordt samen met de gemeente verder uitgewerkt in een huisvestingsplan en met de geledingen ten aanzien van de onderwijskundige inrichting van de locaties.

### o **Actualisatie Integraal Huisvestingsplan Kindcentra**

De uitvoering van het vastgestelde Integraal Huisvestingsplan Kindcentra Maastricht wordt jaarlijks, op basis van actuele leerlingenaantallen, verschuivingen van leerlinginstromen, financiën en veranderingen in regelgeving en nieuwe inzichten bij de schoolbesturen en kinderopvang, steeds opnieuw bekeken en gewogen. Hieruit volgt dan een jaarprogramma onderwijshuisvesting (OHV). Met het Programma OHV 2018 ontstaan overschrijdingen ten opzichte van het in 2015 beschikbaar gestelde indicatieve IHP-budget.



Dit wordt veroorzaakt door een forse stijging van de werkelijke bouwkosten en wettelijke eisen ten aanzien van duurzaamheid (toepassing Beng norm en PvE Frisse Scholen). Vaststelling leidt tot versnelde onderuitputting van het beschikbare budget voor het IHP. Het college heeft vastgesteld dat het IHP in 2018 geactualiseerd wordt. De hieruit voortvloeiende keuzes en financiële consequenties zullen om besluitvorming door de Raad vragen.

- **Onderwijsachterstandenbeleid**

Bij de harmonisatie peuterspeelzaalwerk-kinderopvang in 2016 is gekozen om een kindgebonden subsidie in te voeren en daarmee een ontwikkelrecht voor alle peuters te garanderen. Om budgettaire redenen is ervoor gekozen om de subsidie te koppelen aan de peuteropvang van 2 tot 4 jaar. Het was onduidelijk hoe bezuinigingen van rijkswege op de OAB middelen voor Maastricht zouden gaan uitpakken. Met het nieuwe coalitieakkoord lijkt de eerder aangekondigde uitname mee te gaan vallen. De aanbieders van voorschoolse voorzieningen die peuteropvang aanbieden en meewerken aan de inrichting van kindcentra in Maastricht hebben daarop vooruitlopend gevraagd om de peuteropvang toch uit te breiden naar de doelgroep 2-4 jarigen. Dit verzoek zal in het licht van de landelijke ontwikkelingen bekeken worden en indien noodzakelijk separaat ter besluitvorming worden voorgelegd.

### Programma 10: Stadsontwikkeling

Dit programma is feitelijk een vreemde eend in de bijt, waar de andere programma's 'eigenstandige' beleidsdoelen nastreven is stadsontwikkeling hoofdzakelijk een instrument ter realisatie van deze beleidsdoelen. De Maastrichtse stadsontwikkeling heeft een eenduidig doel, namelijk het versterken van de ruimtelijke kwaliteit van de stad indachtig de beleidsdoelen van de stad. Het belangrijkste publiekrechtelijke instrument van de gemeente is het bestemmingsplan. Om focus in de fysieke ontwikkeling van Maastricht aan te brengen, zijn acht brandpunten aangewezen waarbinnen majeure ontwikkelingen zich concentreren. Specifieke aandacht is er stadsbreed voor het cultureel erfgoed, Maastricht is de 2<sup>e</sup> monumentenstad van Nederland en wil dit ook blijven. Een algehele en integrale herbezinning op de gemeentelijke rol en invulling inzake maatschappelijk vastgoed is aan de orde.

In programma 10 worden de verschillende ontwikkelingen voorzien van prestaties ten aanzien van planvorming, studies en uitwerkingen alsmede prestaties in de uitvoering. Enkele prestaties behoeven wat meer detaillering/actualisering en/of zijn nieuw ten opzichte van de begroting:

- **Omgevingswet**

De invoeringsdatum van de Omgevingswet is definitief opgeschoven naar 1 januari 2021. Dit houdt voor onze invoeringsplanning van de Omgevingswet in dat we in de voorbereiding meer tijd en ruimte inbouwen. Deze gaan we benutten voor een zorgvuldig intern en extern participatief traject om de bouwstenen voor de Omgevingsvisie en het Omgevingsplan op te halen. Ook gebruiken we deze extra tijd voor het zorgvuldig en in afstemming met partners inregelen van het DSO (Digitaal Stelsel Omgevingswet). Concreet betekent dit dat de vaststelling van de Omgevingsvisie verschuift van het 4<sup>e</sup> kwartaal 2018 naar 2<sup>e</sup> kwartaal 2019. De planning voor de pilot Omgevingsplan Boschpoort is hierop afgestemd, waardoor 2018 met name in het teken zal staan van externe en interne verkenning en aanscherping van de opgaven en kansen en het komen tot een voorstel voor gebiedsgedifferentieerde regelgeving met betrekking tot bouwen, wonen, welstand en beheer. De eerder door het college vastgestelde aanpak voor informatiemanagement en digitalisering Omgevingswet zal worden gecontinueerd. De beoogde startarchitectuur is naast de Omgevingswet namelijk ook van belang om te kunnen voldoen aan de Archiefwet en ten behoeve van de Algemene Verordening Gegevensbescherming die in mei 2018 in werking treedt. De Implementatiefase van



het DSO begint naar verwachting eind 2018 –afhankelijk van de opleveringsdatum van de standaarden door het ministerie BZK – en moet leiden tot succesvolle inwerkingtreding van het basis-DSO in januari 2021. Van daaruit wordt stap voor stap verder gebouwd. De Startnotitie Omgevingsvisie en het Projectplan Omgevingsplan zijn geactualiseerd op basis van de nieuwe invoeringsdatum, in januari/februari 2018 wordt het Plan van Aanpak Omgevingswet geactualiseerd, inclusief een overzicht van de capaciteitsplanning voor de Omgevingswet en de verschillende werkgroepen daarbinnen.

- **Toegankelijkheid Lumiere**

Op 14 november 2017 is bij de begrotingsbehandeling een motie aangenomen aangaande de toegankelijkheid van Lumiere met als strekking om met alle betrokken partijen spoedig in overleg te treden over het realiseren van oplossingen zodat iedereen filmhuis Lumière kan bezoeken en daarvoor in 2018 financiële middelen beschikbaar te stellen. Medio december 2017 zijn de kwesties t.a.v. toegankelijkheid van Lumière en de openbare ruimte aldaar geïnventariseerd met de indiener van de motie (de heer Vrehan van MVP) en Stichting Samen Onbeperkt. Over de aanpassing van de entree-deuren heeft het college eerder al besloten deze aan te passen naar schuifdeuren. Der omgevingsvergunning daarvoor is onlangs verleend, de realisatie van dat werk wordt in het 1<sup>e</sup> kwartaal 2018 voorzien. De aanpassing van de bestrating en verzoek om parkeermogelijkheden vraagt een integrale aanpak met meerdere disciplines waartoe in januari samen met Stichting Samen Onbeperkt een gesprek gepland wordt om mogelijkheden te bespreken. Er wordt ook gekeken naar een tussenoplossing op de korte termijn. Conform motie zullen we de mogelijke oplossingen en financiële consequenties terugkoppelen naar de Raad.

### Programma 11: Wonen

Streven is in Maastricht en de omliggende regionale woningmarkt Zuid-Limburg te zorgen voor voldoende woningen van voldoende kwaliteit, rechtvaardig verdeeld voor wat betreft de sociale huursector en aansluitend bij de wensen van zowel de huidige bewoners als nieuwe (potentiële) bewoners. In 2018 streven we hiertoe de volgende subdoelen na:

- Visieontwikkeling (o.a. op Zuid-Limburgse schaal)
- Borgen tactische doorvertaling visie
- Borgen operationele doorvertaling visie

In de begroting worden deze subdoelen gekoppeld aan concrete beleidsprestaties. Als BenO staan we aan de lat voor deze prestaties. Voor het merendeel worden de (beoogde) prestaties/ontwikkelingen in de begroting reeds geconcretiseerd. De financiële vertaling hiervan is opgenomen in paragraaf 4.3.

Enkele prestaties behoeven wat meer detaillering/actualisering en/of zijn nieuw ten opzichte van de begroting:

- **Woningsplitsing**

Met betrokkenen is in 2017 het nieuwe beleid van juli 2016 aangepast. De aanpassing was noodzakelijk na een stadsbrede meting van kamerverhuur. De maximum straatnorm is verlaagd voor straten in het stedelijk woonmilieu naar 20% (was 30%) en 10% voor straten in de stadsrand woonmilieus (was 15%). Aanvullend heeft het college besloten om tot en met december 2018 te experimenteren met een afstandscriterium bij de beoordeling van aanvragen omgevingsvergunning voor nieuwe situaties. Door de aanpassing van de maximum straatnorm en het experimenteren met een afstandscriterium heeft het college op 18 april 2017 nieuwe uitvoeringsregels vastgesteld en een nieuw overzicht samengesteld van straten waar door het overschrijden van de maximumnorm geen uitbreiding van kamerverhuur mogelijk is. Eind 2016 bleek ook dat in het kader van het creëren van voldoende voorzienbaarheid een extra stap in de procedure facet bestemmingsplan nodig was in de vorm van een voorontwerp. Het voorontwerp is 24 februari 2017 ter



inzage gelegd. Vaststelling van het facet bestemmingsplan wordt hierdoor vertraagd. Het ontwerp facetbestemmingsplan gaat voorjaar 2018 in procedure.

Eind 2017 is conform afspraak met de Raad en belanghebbenden een actualisatie van de nulmeting kamergewijze verhuur uit 2016 uitgevoerd. Op 19 december 2017 heeft het college een nieuwe lijst vastgesteld van straten die, als gevolg van het overschrijden van de maximumnorm, op slot staan voor uitbreiding van kamergewijze verhuur. Deze stratenlijst is onderdeel van de uitvoeringsregels en wordt toegepast bij de aanvragen voor omzetting naar kamergewijze verhuur die in 2018 worden ingediend.

Naar aanleiding van in het late najaar van 2017 opgekomen signalen dat vraag naar en aanbod van studentenhuysvesting zowel op de korte termijn (piekprobleem aan begin studiejaar) als op de lange termijn niet meer in evenwicht zouden zijn, wordt begin 2018 een bijeenkomst gehouden waar op basis van door diverse partijen aangeleverde informatie wordt beoordeeld of er voldoende aanleiding is om tussentijds de in 2016 door de Raad vastgestelde programmering studentenhuysvesting aan te passen.

o **Prestatieafspraken Wonen en Wijken 2018**

Eind 2017 zijn de prestatieafspraken voor 2018 vastgesteld. Het onderliggende doel van de prestatieafspraken is dat alle bewoners van Maastricht zich thuis voelen in hun wijk en stad. Voor 2018 zijn er afspraken gemaakt voor zes thema's:

Betaalbaarheid

Het is ook in 2018 van belang om in te zetten op behoud van de huidige omvang van de betaalbare voorraad. Daarnaast zijn er, onder meer, afspraken gemaakt over de monitoring van de ontwikkeling van de betaalbare woningvoorraad in relatie tot de ontwikkeling van de doelgroep. Als blijkt dat er meer vraag is dan aanbod, en bijsturing noodzakelijk, dan worden aanvullende acties opgepakt. Ook streven we naar het formeren van uniform beleid voor tijdelijke betaalbare woningen voor een mix van doelgroepen naar aanleiding van de pilot "Inzet van betaalbare tijdelijke woningen".

Wonen en zorg

De pilot Langer Thuis in Maastricht is geëvalueerd en is succesvol gebleken. Begin 2018 neemt het college een besluit over een eventueel vervolg. Ook wordt ingezet op het verbeteren van het woningaanpassingsbeleid en verhuisbeleid in de Wmo waarmee passend huisvesten en doorstroming wordt bevorderd. Verder is er in 2018 specifieke aandacht voor woningen voor mensen met zware beperkingen en voor mantelzorgondersteuning en mantelzorgwoningen en gaan we de huysvesting van bijzondere doelgroepen realiseren via een centraal loket. Ten slotte gaan we in 2018 nieuwe financiële regelingen uitwerken en toepassen voor bijzondere doelgroepen die uitstromen uit maatschappelijke voorzieningen en/of te maken krijgen met woonblokkades en wordt een structurele aanpak ontwikkeld voor de huysvesting van de 'Zeer Moeilijk Plaatsbaren' (incl. pilot met oefenwoningen).

Woonruimteverdeling

Nieuwe acties voor 2018 zijn de verdere verfijning van de rapportages van de realisatie van de woningbegroting, het evalueren van de pilot tijdelijke contracten, hier uniform beleid op maken en het opstellen van de woningbegroting 2019.

Veiligheid en Leefbaarheid

In 2018 wordt een vroegsignaleringsstelsel woonoverlast / drugsoverlast / ondermijning opgezet en initiëren we een proces om te komen tot een update van het meerjarenprogramma veiligheid. De corporaties nemen deel aan dit proces door het leveren van input.

Duurzaamheid

In 2018 werken we aan visievorming op de gewenste verduurzaming van de bebouwde omgeving en het monitoren van de voortgang richting gemiddeld label B.



### Vastgoed

Aandachtspunt in 2018 is de afstemming vraag-aanbod op stadsdeel- of wijkniveau door de corporaties via wijkvisies. Het zoeken naar oplossingen voor de verwachte tijdelijke dip 2021 (200 sociale huurwoningen tekort in 2021) en het uitvoeren van de verduurzaming van vastgoed om gemiddeld energielabel B te behalen in 2028.

#### o **Woonvisie**

De Woonvisie Maastricht 2018 wordt naar verwachting begin 2018 vastgesteld en bevat het woonbeleid, uitgewerkt in acties die de we noodzakelijk achten om een goed thuis voor iedereen in Maastricht te realiseren. Deze acties worden benoemd op zeven prioritaire thema's: Betaalbaarheid, Zorg & Leefbaarheid, Ontwikkeling Woningvoorraad, Tijdelijkheid & Flexibiliteit, Woonruimteverdeling, Duurzaamheid, Studentenhuisvesting. De thema's Duurzaamheid, Flexibiliteit & Tijdelijkheid en Zorg & Leefbaarheid hebben in vergelijking met de oude Woonvisie, de Lokale Woonagenda 2012, extra aandacht gekregen. Enerzijds is de woonvisie kaderstellend, anderzijds uitvoerend. De uitvoering verloopt langs drie verschillende sporen:

- De meerjarige bestuursafspraken en de jaarlijkse prestatieafspraken met de woningcorporaties.
- De grote stedelijke projecten zoals Belvédère/Sphinx en Avenue2/Groene Loper;
- Een veelheid aan kleine, particuliere initiatieven. Afspraken met marktpartijen hierover worden per project op maat gemaakt.

Over de uitvoering van de woonvisie wordt minimaal één keer per jaar gerapporteerd aan college en Raad. Een logisch moment daarvoor is bij de bespreking van de jaarlijkse evaluatie van de prestatieafspraken in het college en met de Raad. De uitkomsten van deze evaluatie kan leiden tot het aanpassen van de uitvoering, dan wel de kaders.

### **Programma 12: Mobiliteit en Verkeer**

De mobiliteitsdoelstelling van Maastricht is kort maar krachtig: het zorgen voor een duurzaam bereikbare stad.

In 2018 streven we hiertoe de volgende subdoelen na:

- Verbeteren grensoverschrijdende verbindingen
- Aanpak knelpunten
- Maastricht Bereikbaar
- Stimuleren gebruik van openbaar vervoer en fiets
- Aanpak parkeerknelpunten
- Beheer en onderhoud verkeersinfrastructuur

In de begroting worden deze subdoelen gekoppeld aan concrete beleidsprestaties. Als BenO staan we aan de lat voor deze prestaties. Voor het merendeel zijn de (beoogde) prestaties/ontwikkelingen in de begroting reeds geconcretiseerd. De financiële vertaling hiervan is opgenomen in paragraaf 4.3. Enkele prestaties behoeven wat meer detaillering/actualisering en/of zijn nieuw ten opzichte van de begroting:

#### o **BBMB**

De beleidsintentie is dat Maastricht Bereikbaar (MB) voor de komende drie jaren doorgezet gaat worden. Afgelopen zomer zijn er tijdens de Noorderbrug afsluiting grote successen behaald met de hinderbeperkende aanpak van MB. De programmadoelen voor de periode 2015-2017 worden (ruim) gehaald en het programma oogst (inter)nationale bewondering en interesse. Het huidige programma loopt door tot de zomer van 2018. In de eerste helft van 2018 wordt de publieke-private samenwerking met overheden en bedrijfsleven vernieuwd voor de periode 2018-2021. 13 december 2017 hebben de directeurs van 42



private bedrijven in Maastricht en omgeving zich tijdens de CEO meeting van MB met een handtekening geëngageerd aan deze nieuwe termijn.

- **Uitbreiding fietsenstalling station Maastricht**

De ondergrondse Fietsenstalling Station gaat op 1 januari 2018 open. In het voorjaar van 2018 wordt gestart met de herinrichting van het busstation, het Stationsplein en de Stationsstraat. Het parkeren langs en het parkeren op de middenberm in de Stationsstraat (tot aan Wilhelminasingel) wordt opgeheven. Daarmee ontstaan bredere trottoirs met meer ruimte voor voetgangers en mogelijkheden voor gevelterrassen. Er wordt een busperron gemaakt waardoor er enerzijds een overzichtelijker en gebruiksvriendelijker busstation en anderzijds een ruimer voorplein ontstaat. Gelijktijdig met bovenstaande werkzaamheden is er de intentie om in Wyck combi-parkeren in te voeren, alsmede venstertijden voor de laad- en losplekken ten behoeve van de beleving van winkels. De verwachting is dat de werkzaamheden in het najaar van 2018 gereed zijn.

- **Tram Maastricht - Hasselt**

Het project verloopt conform het definitief vastgestelde projectplan. Op dit moment wordt gewerkt aan het bestemmingsplan. De ter inzage legging van het ontwerpbestemmingsplan heeft geresulteerd in 26 zienswijzen. Momenteel worden deze beoordeeld en wordt de nota zienswijzen voorbereid. Vaststelling van het bestemmingsplan is vooralsnog voorzien voor 27 februari 2018. Parallel aan het bestemmingsplantraject wordt het verkeersontwerp nog verder gedetailleerd en het aanbestedingstraject verder voorbereid. Voorbereiding van de statuswijziging van hoofdspoor naar lokaal spoor en onttrekking van het goederenspoor aan de hoofdspoorweginfrastructuur zijn eveneens in volle gang. Het verloop van het bestemmingsplan is bij de aanpak leidend; in de planning is daarmee rekening gehouden.

- **Nieuw fietsverkeersplan**

In 2018 worden de overleggen met de verschillende stakeholders gecontinueerd en worden diverse, mede uit deze overleggen voortvloeiende, onderzoeken opgestart. Het fietsplan zal naar verwachting 3<sup>e</sup>/4<sup>e</sup> kwartaal 2018 worden vastgesteld.

- **Motie infrastructuur Maastricht west**

Tijdens de raadsronde Verkeersmaatregelen Maastricht-West 12 december 2017 adviseerden de fractiewoordvoerders het presidium om het onderwerp van de agenda van de raadsvergadering te verwijderen. Begin 2018 zal daarom een nieuw voorstel worden gedaan om in de eerste helft van 2018, wanneer er nog veel werkzaamheden aan de weginfrastructuur plaatsvinden (Noorderbrug, Veldwezelt en Smeermaas), in samenwerking met alle (Belgische en Nederlandse) partijen op zoek te gaan naar een oplossing.

- **Eén plan voor Stad en Spoor**

Een verkenning naar alternatieve inrichting voor het voorplein van het station en de Stationsstraat in samenspraak met belanghebbenden en de Raad heeft geleid tot concrete inrichtingsplannen waarvoor de uitvoering zal starten in de eerste helft van 2018. De meervoudige opgaven t.a.v. het stationsgebied en de relatie met stad heeft geleid tot een breed draagvlak voor een integrale planstudie genaamd 'Stad en Spoor'. Deze is gestart in 2017 en heeft als ambitie om te komen tot één plan voor Stad en Spoor. Projectpartners Projectbureau A2 (in het kader van Actieprogramma Mijn Groene Loper), NS, ProRail, Provincie Limburg, Maastricht Bereikbaar en gemeente Maastricht hebben zich hieraan geëngageerd. Onderwerpen van studie zijn o.a. 1) invulling van het stationsgebouw en directe omgeving 2) het beter verbinden van de wijken ten oosten en westen van het spoor 3) een voor fietsers aantrekkelijke spoorkruisende verbinding die gebied rondom de Groene Loper en de binnenstad van Maastricht verbindt en 4) ambities ten aanzien van het verbeteren van het station als Euregionaal Knooppunt. Op 20 januari 2018 vindt een tweede



raadsbijeenkomst plaats. Raadsleden en andere belangstellende worden dan bijgepraat over de voortgang. Medio 2018 zal het ambitiedocument Stad en Spoor ter besluitvorming worden voorgelegd aan de Raad.

- **Vervangen en uitdunnen parkeerbetaalautomaten en digitale visiteregeling parkeren**

Het college besluit in januari 2018 om alle parkeerautomaten versneld te vervangen vóór juli 2019. Deze versnelde vervanging is nodig om te voldoen aan de aangescherpte veiligheidseisen voor pinterminals op deze parkeerbetaalautomaten. De reguliere vervanging van de parkeerautomaten stond gepland in 2020. De nieuwe parkeerautomaten kennen een kentekensysteem. Parkeerders kunnen hun kenteken invoeren bij de automaat of betalen via belparkeren. Hierdoor hoeven parkeerders niet meer terug te lopen naar hun voertuig. Het college heeft daarom besloten het aantal automaten met 25 terug te brengen. Met de verdere invoering van het digitaal parkeren kan het aantal automaten in de toekomst mogelijk verder worden teruggebracht. Tot slot staan de aangescherpte regels het niet meer toe bij de parkeerautomaten andere pasjes te gebruiken dan betaalpassen. De huidige pas voor bezoekers dient daarom te worden afgeschaft. Als vervanging zal de gemeente een digitale visiteregeling aanbieden. Voor de vervanging van de parkeerautomaten start in 2018 een Europese aanbesteding.

- **Actualiseren parkeerbeleidsplan**

Het huidige parkeerbeleid zal geactualiseerd worden via de omgevingsvisie en het daartoe opgestarte proces. Een separaat parkeerbeleidsplan zal derhalve niet meer vastgesteld worden.

- **Verkeersveiligheidsplan**

Het verkeersveiligheidsplan wordt eind 2018 vastgesteld. Het eerste half jaar zal besteed worden aan uitwerken van onderzoeken en gesprekken met diverse stakeholders.

- **Lange Afstand Bussen**

Door een forse toename in het aantal lange afstandsbusen (LAB) kan dit busvervoer niet meer in voldoende mate worden gefaciliteerd aan de centrumzijde van het station. Ook de bedoelde tijdelijke halteplek aan de Meerssenerweg is onvoldoende toegerust op dit toegenomen busverkeer. Dit leidt op piekmomenten tot onwenselijke situaties en overlast voor omwonenden. Na onderzoek in 2017 is gebleken dat alternatieve geschikte locaties elders in de stad niet voorhanden zijn en juridisch ook niet afgedwongen kunnen worden door de gemeente. Er vindt overleg plaats over een eventuele mogelijkheid om deze bussen te faciliteren op het aangrenzende P&R-terrein in eigendom van de NS. Deze locatie heeft een aantal voordelen ten opzichte van de tijdelijke halte aan de Meerssenerweg. Allereerst is hier meer ruimte en ligt deze locatie verder van de woongevels af. Daarnaast is deze locatie voorzien van slagbomen waarmee ongewenste bussen geweerd kunnen worden. Dit parkeerterrein is echter in eigendom van NS en wordt door Q-park geëxploiteerd als abonnement parkeer terrein voor auto's. De gemeente gaat vol inzetten op het gedeeltelijk gebruik van dit terrein voor de LAB. Voordat hier overeenstemming over is, ziet de gemeente zich genoodzaakt de huidige tijdelijke locatie te handhaven. Hiertoe wordt een nieuw verkeersbesluit genomen. Aanvullend worden overbruggingsmaatregelen getroffen. Het gaat hierbij om het plaatsen van bebording, de inzet van verkeersregelaars op piekmomenten en het communiceren met betreffende busmaatschappijen om ongepast gedrag te voorkomen (uit zetten motoren, juiste rijrichting gebruiken, verwijzen naar toiletten op het station, opruimen van vuil etc.).



### Programma 13: Beheer openbare ruimte

Maastricht wil een openbare ruimte die op een sobere, maar functionele en veilige manier beheerd wordt waarbij door zelfbeheer de betrokkenheid van de burger in de openbare ruimte wordt vergroot. In 2018 streven we hiertoe de volgende subdoelen na:

- Realisatie en monitoring beeldkwaliteit openbare ruimte.
- Adequate waterafvoer ter minimalisatie risico van overstromingen en voor volksgezondheid
- Exploiteren algemene begraafplaats

In de begroting worden deze subdoelen gekoppeld aan concrete beleidsprestaties. Als BenO staan we aan de lat voor deze prestaties. Voor het merendeel zijn de (beoogde) prestaties/ontwikkelingen in de begroting reeds geconcretiseerd. De financiële vertaling hiervan is opgenomen in paragraaf 4.3.

Enkele prestaties behoeven wat meer detaillering/actualisering en/of zijn nieuw ten opzichte van de begroting:

#### ○ **Stroomvoorziening Vrijthof**

In 2018 gaan we verder met de technische voorbereiding en uitwerking van de aanleg van een nieuwe ondergrondse stroomvoorziening voor het Vrijthof en het integraal aanbieden van deze stroomvoorziening door de gemeente. Echter de realisatie start pas indien de besluitvorming in het eerste kwartaal 2018 positief is.

Door het zelf aanbieden van deze nieuwe, ondergrondse stroomvoorziening door de gemeente:

- Wordt voorkomen dat er (vervuilende) dieselaggregaten ingezet moeten worden door de afzonderlijke evenementen. Dit sluit aan bij onze ambitie om een klimaatneutrale stad te worden.
- Wordt voorkomen dat de energiekosten voor evenementen door de inzet van aggregaten verachtvoudigen;
- Sluiten we aan bij de actuele veiligheidseisen;
- Pakken we de ongewenste zichtbaarheid van grote, bovengrondse stroomkasten aan die niet passen bij het karakter van een aantal evenementen.

In de tussentijd houdt Enexis de huidige aansluiting in stand voor 2018. Deze borgt de stroomvoorziening tot 1 december 2018. De structurele voorziening moet worden aangelegd in het najaar van 2018. Hierbij wordt rekening gehouden met de lopende evenementen. Uitgangspunt voor financiering zoals die in 2018 wordt voorgesteld aan de Raad is om te kiezen voor een volledige doorrekening van de kosten aan individuele organisatoren.

#### ○ **Deltaprogramma**

In 2017 hebben de gemeente Eijsden-Margraten en Maastricht opdracht gegeven om een Ontwikkelingsvisie voor het Zuidelijk Maasdal op te stellen. De visie richt zich vanuit de verschillende gebiedsopgaven primair op de ruimtelijke ontwikkeling voor het zuidelijk Maasdal als geheel. Hierin worden via tekst en kaarten de volgende zaken beschreven:

- de voorgestane (integrale en duurzame) gebiedsontwikkeling,
- de stedenbouwkundige, landschappelijke inpassing en het ruimtebeslag van de hoogwatermaatregelen,
- de synergie met het realiseren van andere beleidsdoelen ('meekoppelkansen'),
- de hydraulische effecten van de maatregelen,
- de kosten en financiële dragers en
- Uitvoeringsstrategie.

Deze Ontwikkelingsvisie wordt in het eerste kwartaal 2018 vastgesteld door de gemeenteraden van Maastricht en Eijsden-Margraten. De inhoudelijke strekking wordt gedragen door de betrokken partijen: de





beide gemeenten, het Waterschap Limburg, Provincie Limburg, Rijkswaterstaat en het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat.

De zoektocht naar de beste hoogwateroplossingen voor Maastricht en Eijsden-Margraten gebeurt volgens de spelregels van een MIRT-proces (Meerjarenprogramma Investeringen Ruimte en Transport), momenteel bevinden wij ons in de zogenaamde onderzoeksfase.

In de Ontwikkelingsvisie zijn ruimtelijke ontwikkeling en ruimtelijke kwaliteit onlosmakelijk verbonden aan de hoogwateropgave in een gebiedsproces. Het streven is om in het BO-Mirt van 2018 de resultaten van dit onderzoek in te brengen. Deze visie is daarvoor een bouwsteen. Op basis hiervan wordt in het 1<sup>e</sup>/2<sup>e</sup> kwartaal van 2018 een zogenaamd beslisdocument opgesteld dat kan dienen als aanbiedingsbrief aan het BO-MIRT.

Het uiteindelijk streven is om vanuit dit MIRT proces te komen tot een financiering van de beoogde maatregelen.

o **Begraafplaats**

Het college heeft het bedrijfsplan vastgesteld voor een toekomstbestendige begraafplaats aan de Tongerseweg. Ervan uitgaande dat de Raad op 30 januari 2018 ermee instemt om op basis van het nieuwe bedrijfsplan € 620.000,- te voteren t.b.v. omvorming en het wegwerken van achterstallig onderhoud en € 335.000,- uit de exploitatie aan te wenden t.b.v. de vergroting van het productenaanbod, zal de komende 5 jaar worden gewerkt aan de omvorming tot een multifunctioneel rouw- en gedenkpark. Tevens krijgt de begraafplaats in 2018 een kwaliteitsimpuls door de omvorming en renovatie van paden en groenvoorzieningen en verbetering van de informatievoorziening en bewegwijzering. Ook vindt uitbreiding plaats voor de as bestemming van het nieuwe crematorium en voor nieuwe Islamitische - en Armeense graven. Ten slotte zal ook een herdenkingsbos aangelegd worden. Hierdoor zal de begraafplaats een meer natuurlijk karakter krijgen en vaker opengesteld worden voor (gepaste) evenementen.

o **Groenonderhoud**

Vooruitlopend op de vaststelling van het Groenstructuurplan en de nieuwe Leidraad Groen (zie P14) worden qua groenbeheer in 2018 de volgende korte termijn maatregelen (verder) doorgevoerd:

- Continuering kwaliteitsniveau B (basis) groenonderhoud rotondes.
- Eenmalige verhoging onderhoudsniveau van “onkruid in beplantingen” van kwaliteitsniveau C (laag) naar B (basis). Dit om kapitaalvernietiging en dreigend groot onderhoud in 2019 te voorkomen.
- Eenmalige verhoging onderhoudsniveau van “maaien gazons” en “kant steken” van kwaliteitsniveau C (laag) naar B (basis). Dit om het contrast met niveau A en B van onkruid op verhardingen te verminderen.
- Het eenmalig dekken van de meerkosten voor de eenmalige verhoging naar B (voor “onkruid in beplantingen”, “maaien gazons” en “kant steken”) ad € 240.000 uit het accres areaaluitbreidingen 2018.

NB: de DVO Stadsbeheer is van cruciaal belang voor de realisatie van zowel dit als het volgende programma.



#### Programma 14: Natuur, Milieu en Afval

Het natuur- en milieubeleid in Maastricht is gericht op integrale verbetering van de lokale milieukwaliteit als bijdrage aan de leefbaarheid (o.a. geluid, lucht, bodem, afval) en het bijdragen aan het oplossen van milieuproblemen op hogere schaalniveaus (o.a. klimaatbeleid, duurzaamheid). In 2018 streven we hiertoe de volgende subdoelen na:

- Realiseren voldoende groen van goede kwaliteit
- Beperken geluidhinder
- Streven naar geschikte bodemkwaliteit
- Streven naar goede luchtkwaliteit
- Bewaken externe Veiligheid
- Aanpak van energietransitie
- Inzamelen, preventie en hergebruik afval

In de begroting worden deze subdoelen gekoppeld aan concrete beleidsprestaties. Als BenO staan we aan de lat voor deze prestaties. Voor het merendeel zijn de (beoogde) prestaties/ontwikkelingen in de begroting reeds concreetiseerd. De financiële vertaling hiervan is opgenomen in paragraaf 4.3.

Enkele prestaties behoeven wat meer detaillering/actualisering en/of zijn nieuw ten opzichte van de begroting:

##### o **Buitengoed Geul en Maas**

In 2018 geven we uitvoering aan het Programmaplan Buitengoed Geul & Maas 2018-2022. Dit is een vervolg op de eerdere samenwerking (2013-2017) tussen de gemeenten Maastricht, Meerssen en Valkenburg en de Provincie Limburg voor het gebied, dat eerder bekend stond als de Landgoederenzone.

In dit programmaplan is de ambitie vastgelegd om in de komende jaren 2018-2022 het cultureel erfgoed in dit gebied te laten floreren met passende functies en een eigen identiteit in een samenhangende groene waterrijke fysieke leefomgeving. Ondernemers en overheid zorgen samen voor een duurzame en aantrekkelijke beleving voor inwoners en gebruikers in een omgeving die publiek toegankelijk is.

Daarbij is de vastgestelde Gebiedsvisie Buitengoed Geul & Maas het richtinggevende ruimtelijk kader.

De realisatie van deze ambitie vindt plaats langs een viertal programmaliijnen cq. –doelen, te weten (1) herbestemming van (leegstaand) cultureel erfgoed, (2) verdere vergroening van het gebied, (3) realisatie van publiek toegankelijke routes door het gebied en (4) door goede projecten in cocreatie en met participatie te realiseren. In het Programmaplan is voor de duur van de samenwerkingsperiode 2018-2022 ook vastgelegd wat we willen bereiken cq. welke resultaten we in die periode willen behalen. Ter uitvoering hiervan zal jaarlijks een Actieprogramma worden opgesteld, waarin de beoogde resultaten per programmadoel worden uitgewerkt. Het Actieprogramma 2018 zal in het 1<sup>e</sup> kwartaal 2018 gereed zijn.

##### o **Stadsnatuurvisie, groenstructuurplan en Leidraad Groen**

Begin 2018 wordt de op particulier initiatief opgestelde stadsnatuurvisie aan de gemeente aangeboden. Dit is een bouwsteen voor de in 2018 op te stellen Groenstructuurplan en de Leidraad Groen. Het Groenstructuurplan wordt een strategisch, kaderstellend document met een lange termijn ambitie op het gebied van groen, natuur en landschap, klimaatadaptatie en ecologie. Daarnaast moet het Groenstructuurplan ook een concreet, korte termijn handvat en toetsingskader worden voor (groen)projecten en zelfbeheer (participatie). Het ontwikkelen van een Groenstructuurplan is een uitvoeringsactie van de Structuurvisie 2030.

Het Groenstructuurplan wordt in nauwe samenhang ontwikkeld met de actualisatie van de Leidraad Groen: een tactisch/operationeel uitvoeringsdocument ten behoeve van het beheer van openbaar groen door de



gemeente Maastricht (stadsbeheer). De actualisatie van de Leidraad Groen betreft een meerjarenprogramma voor de periode 2019 t/m 2023 (vijf jaar). Beide beleidsproducten worden ontwikkeld vanuit één gezamenlijk en samenhangend perspectief, waarbij het Groenstructuurplan kaderstellend en richtinggevend is voor de Leidraad Groen. Omgekeerd zijn ervaringen t.a.v. het beheer van het openbaar groen in de stad een belangrijke bouwsteen voor het Groenstructuurplan. Beide beleidsproducten worden tevens ontwikkeld in nauwe samenhang met de nieuwe Omgevingsvisie: een integrale, overkoepelende visie ten aanzien van de fysieke leefomgeving voor de lange termijn. Het Groenstructuurplan en de Leidraad Groen worden als integrale bouwstenen meegenomen in de nieuwe Omgevingsvisie.

- **Milieuzone binnenstad**

In januari 2017 heeft de Raad gevraagd om een verkenning uit te voeren naar de haalbaarheid en kosten van een milieuzone voor de binnenstad. Deze verkenning is in september 2017 opgeleverd door Buck Consultants. In deze verkenning is een vergelijking gemaakt tussen het invoeren van een milieuzone via camerabewaking met handhaving op kenteken of het toepassen van het Duitse vignetsysteem. Uitkomst van de verkenning is dat een milieuzone tegen lagere kosten dan eerder gedacht mogelijk is als gebruik wordt gemaakt van het Duitse Vignetsysteem. Tevens wordt dan rechtsongelijkheid met buitenlandse voertuigen voorkomen die ontstaat bij handhaving op kenteken buitenlandse voertuigen nog niet kunnen worden beboet. De verkenning bevestigt wel dat een milieuzone maar een beperkt effect op de luchtkwaliteit zal hebben. Vanuit de ambitie van zero emission Maastricht (Green Deal ZES) kan de milieuzone echter wel ingezet worden als een start om de stad gefaseerd schoner te laten worden. Daarnaast is de milieuzone een goed instrument voor het creëren van bewustwording. Door te praten over het invoeren van een milieuzone wordt er door partijen al nagedacht over oplossingsmogelijkheden die een verbetering van de luchtkwaliteit tot gevolg hebben. Ook burgers gaan bij de aanschaf van een nieuw voertuig nadenken over de uitstoot die een dergelijk voertuig heeft en gaan daarmee ook nadenken over alternatieven. Er zal daarmee een impuls uitgaan naar het kennis- en informatieniveau over luchtkwaliteit. Verwacht wordt dat hier een positieve gedragsimpuls van uitgaat, afgaande op de ervaringen in Tilburg en Utrecht. Een milieuzone moet daarom niet worden gezien als een statisch systeem. Op basis van landelijke ontwikkelingen en tussentijdse evaluaties moeten aanpassingen mogelijk blijven. Het is van belang om te starten met een eenvoudige aanpak waarbij gestart wordt met een klein gebied dat geëvalueerd en gemonitord kan worden. Tevens kunnen daardoor burgers en bedrijven wennen aan een andere manier van denken over vervoer en zo de geesten rijp maken voor een emissieloze (binnen)stad. De noodzakelijke inspanningen door de gemeente Maastricht voor invoering van de milieuzone (mankracht, juridische risico's, investeringen, operationele kosten en financiering van een sloopregeling) vragen om een zorgvuldige afweging ten opzichte van de beperkte effectiviteit van de invoering van een zone. Daarom zal de Raad op basis van de resultaten van deze verkenning begin 2018 gevraagd worden een besluit te nemen over de verdere uitwerkingsrichting van een milieuzone voor de binnenstad.

- **Samenwerking gemeenteraden afvalbeleid**

In 2018 zal de regionale samenwerking op afvalgebied tussen Maastricht, Meerssen en Valkenburg aan de Geul nader onderzocht en uitgewerkt worden. In het uniforme collegevoorstel dat medio 2017 in de drie colleges is vastgesteld, staat een aantal concrete actiepunten, zoals o.a. afstemming van beleid, deelname aan de landelijke afvalbenchmark (Maastricht neemt al deel, Meerssen en Valkenburg aan de Geul nog niet) en uitvoeringstechnische en beleidsmatige ontzorging van Meerssen en Valkenburg aan de Geul door Maastricht.

De raden van de drie betrokken gemeenten zullen in dit verband uitgenodigd worden om hun controlerende en kaderstellende rol – als ook gevraagd door de Rekenkamer t.a.v. Gemeenschappelijke Regelingen –



gezamenlijk in te vullen. Daartoe zullen de drie raden nog voor de gemeenteraadsverkiezingen, waarschijnlijk via een (procesmatig) startbesluit, een besluit nemen. De nieuwe raden zullen vervolgens die controlerende en kaderstellende rol verder invullen.

Daarnaast is sprake van een verdere uitwerking van de regionale samenwerking tussen Maastricht (met op onderdelen in haar kielzog Meerssen en Valkenburg aan de Geul) en Rd4. Na de introductie van de regionale milieu-app eind 2017 is bv. geregeld dat in 2018 inwoners van beide werkgebieden (de GR Geul en Maas en de GR Rd4) van elkaars milieuparken gebruik kunnen maken. In 2018 zullen we in dit kader afspraken proberen te maken over verdergaande uniformering van tarieven en acceptatievoorwaarden. En zullen andere opties voor samenwerking worden bekeken.

- **Besluitvorming over stadsbrede invoering van nieuwe inzamelsystemen voor huishoudelijk afval.**

Ter uitvoering van het raadsbesluit uit 2016 over “Maastricht Afvalloos in 2030” zal in 2018 een voorstel aan de Raad worden voorgelegd voor een stadsbrede uitrol van nieuwe inzamelsystemen, om te voldoen aan de tussendoelstelling voor het jaar 2020 (halvering van restafval ten opzichte van 2014). Daarbij zal de evaluatie van de in 2017 gehouden afvalproef in een drietal Maastrichtse wijken (d.m.v. een intensief traject van burgerparticipatie) een belangrijke bouwsteen vormen.

In het raadsvoorstel zullen keuzes worden voorgelegd t.a.v. (deels nieuwe) inzamelsystemen, gebaseerd op de door de Raad gevraagde optimale mix tussen milieudoelstellingen, serviceniveau voor de burger, kosten en (sociale) werkgelegenheid. Daar waar de afvalproeven uit 2017 onverhoopt onvoldoende resultaat opleveren (ten opzichte van de door de Raad gestelde doelen voor 2020), zullen aanvullende maatregelen worden voorgesteld. Het is de bedoeling dat de (deel) nieuwe inzamelsystemen vanaf 2019 – waarschijnlijk fasegewijs – zullen worden ingevoerd.

Voor de periode 2021 tot en met 2030 – op weg naar een “Afvalloos Maastricht in 2030” – zullen door middels van twee nieuwe meerjaren-beleidsplannen huishoudelijk afval t.z.t. aanvullende kaders gesteld worden door de Raad.



## 3 Bedrijfsvoering

### 3.1 Organisatie

#### 3.1.1 *Missie*

BenO wil met respect voor het verleden de vitaliteit vergroten van stad en regio, ook over de grenzen heen, door kwaliteit te leveren. Dit doen wij door het vergroten van het lerend vermogen van de stad, door het creëren van kansen voor iedereen, door te bouwen aan een gezonde stad en door goed om te gaan met onze voorraden zoals duurzaamheid en financiën. Daardoor creëren we een optimale leefbaarheid voor de huidige en toekomstige generatie(s).

De missie en waarden BenO zijn afgeleid van de gemeentebrede missie en waarden. Hierbij vindt de vertaling plaats in de operationaliteit zoals opgenomen in de organisatieontwikkeling.

#### 3.1.2 *Waarden*

De volgende waarden vinden we belangrijk:

- 1) **Houden van je vak** als professional is de basis
  - Extern gezag door interne kracht
  
- 2) **Intrinsieke motivatie** is het gevolg en de basis voor **kwaliteit**
  - Ondernemende sfeer creëren.
  - Plezier in het werk genereren, humor
  - Betrokken medewerkers
  - Gaan voor kwaliteit
  - Trots blijven op de stad
  
- 3) **Openheid** is een sleutel tot betere oplossingen
  - Duidelijke keuzes (durven) maken
  - Open en transparant zijn
  
- 4) **Samen presteren** is het middel
  - Met gezonde ambitie
  - Realiseren
  - Kansen creëren en zoeken naar hefboomen
  - Creativiteit benutten en ruimte geven aan initiatief en experiment
  - Samen meer tijd voor hoofdzaken maken
  - Ken uw kracht en gebruik die van anderen
  - Afspraken nakomen
  - Ontwikkelen mét en benutten waarden van de stad in de vorm van partnerships
  - Verantwoordelijkheid laten waar het hoort



5) **Feedback geven** is belangrijk om te **leren en verbeteren**

- Het beste uit onze mensen halen
- Elkaar helpen
- Hergebruiken en vernieuwen
- Lerend vermogen van de organisatie
- Innoveren
- Bewust aan je imago werken

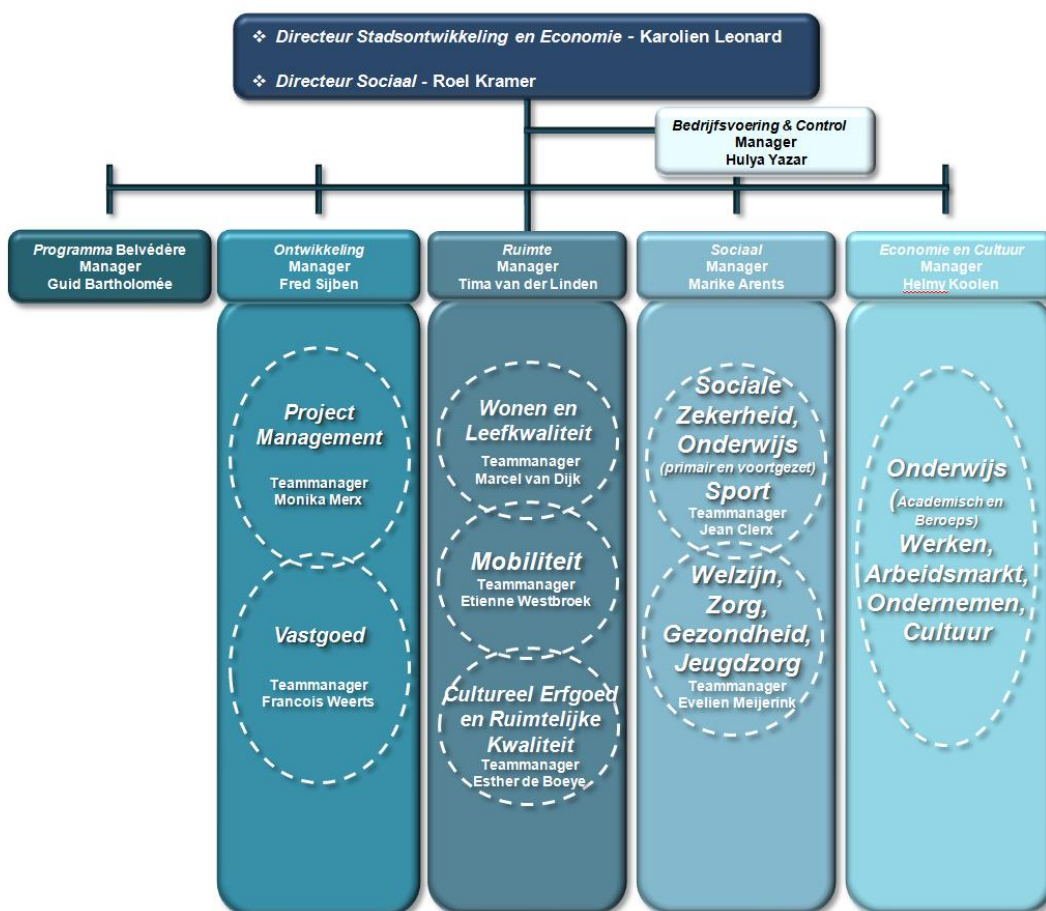
6) **Dienend leiderschap** is een kwaliteit voor iedereen

- Inspirerend voor de medewerkers
- Voorbeeld zijn.
- Vertrouwen en betrouwbaar zijn
- Enthousiasmeren
- Sturen

7) **Management is ook het hitteschild** naar boven

- Durven weerstand bieden

### 3.1.3 Structuur





### 3.1.4 Sturing en besluitvorming

De belangrijkste sturings- en besluitvormingsprocessen lopen via de overlegstructuren voor zowel de inhoudelijke opgave als bedrijfsvoering. Ook worden de overlegstructuren benut om de medewerkers BenO zo optimaal mogelijk te informeren. De volgende overlegstructuren zijn in 2018 operationeel:

✓ **MT- Strategisch Beleid**

Onderwerp: Strategisch inhoudelijke opgaven gemeentebreed

Deelnemers: Directeur Sociaal en Directeur Stadsontwikkeling en Economie, Managers beleidsvelden BenO, Manager Bedrijfsvoering / Controller BenO, Manager Veiligheid & Leefbaarheid, Manager Bestuurszaken, Manager communicatie, Strategisch Adviseur BenO (tevens secretaris).

✓ **MT- BenO**

Onderwerp: Strategisch organisatieontwikkeling

Deelnemers: Directeur Sociaal en Directeur Stadsontwikkeling en Economie, Managers beleidsvelden, Manager Bedrijfsvoering & Control

✓ **Teammanagersoverleg BenO**

Onderwerp: Tactisch/operationele bedrijfsvoering en voortgang inhoudelijke majeure ontwikkelingen

Deelnemers: Manager Bedrijfsvoering&Control (tevens voorzitter), Teammanagers BenO, Senior Adviseur P&C/Financiën BenO, Adviseur Bedrijfsvoering (tevens secretaris).

✓ **MT-Beleidsvelden**

Onderwerp: "Sectorale" inhoudelijke opgaven (besluitvorming en sturing, voortgang P&C, wegzetten opdrachten uit PO's wethouders, P&O-ontwikkeling/afspraken op beleidsveldniveau.

Deelnemers: Manager beleidsveld (tevens voorzitter), teammanagers beleidsvelden, Senior adviseur Bedrijfsvoering&Control, secretaresse beleidsveld (verslaglegging).

✓ **Teamoverleggen BenO**

Onderwerp: Specifieke teamgebonden inhoudelijke opgaven (besluitvorming en sturing), voortgang P&C, wegzetten opdrachten en informatie-overdracht uit diverse overlegstructuren.

Deelnemers: Teammanager (tevens voorzitter), medewerkers team, secretaresse team (verslaglegging).

### 3.1.5 Organisatie-ontwikkeling

In onderstaande tabel is het geconsolideerde formatieplan 2018 van BenO opgenomen. De gerealiseerde efficiencyopgave tot en met 2018 is hierin structureel vertaald. Dit jaar is in het normbudget het Individueel Keuze Budget (IKB), de Overige Personeelskosten (OPK) en het Diensts specifiek budget (DSK) opgenomen. Het formatieplan 2018 en doorkijk 2019-2022 zijn op functieniveau gedetailleerd en opgenomen in de bijlage.

In het verleden was het SPP een standaard onderdeel van het op te stellen jaarplan. Voor het jaarplan 2018 is dit niet meer opgenomen in de richtlijnen en daarmee geen onderdeel meer van het jaarplan. Binnen BenO zijn de verschillende beleidsvelden wel gestart met het actualiseren van het SPP. Het geactualiseerd SPP 2018-2022 wordt uiterlijk in het 2<sup>e</sup> kwartaal 2018 opgeleverd waarbij er een integrale afweging binnen BenO wordt gemaakt.



Indien uit het geactualiseerd SPP formatieve consequenties blijken, dan worden deze betrokken bij de besluitvorming van de managementrapportage 2018. In onderstaande tabel is per beleidsveld het aantal fte's en het hieraan gerelateerd normbedrag 2018 opgenomen. Het onderdeel "Programma en Strategie" is opgeheven. De drie medewerkers/functies zijn ondergebracht in de bestaande beleidsvelden.

Onderdelen BenO	Fte's	Normbudget (€)
Management	12,90	1.299.272
Bedrijfsvoering & Control	29,22	2.387.299
Ontwikkeling	69,70	5.838.438
Ruimte	72,90	6.258.887
Sociaal	48,19	4.341.299
Economie & Cultuur	25,65	2.338.514
<b>Totaal Beleid en Ontwikkeling</b>	<b>258,56</b>	<b>22.463.710</b>

In 2018 is de formatie (258,56 fte) ten opzichte van 2017 (260,60 fte) gedaald met 2,04 fte. De daling van de formatie wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door het niet meer invullen en daarmee teruggeven van twee rendabele fte's binnen het beleidsveld Ontwikkeling (Team Projectmanagement). Daarnaast hebben er binnen de overige Beleidsvelden marginale verschuivingen plaatsgevonden.

## 3.2 Financiën

### 3.2.1 Begroting 2018

Volgt later.

### 3.2.2 Efficiencytaakstelling 2012-2021

#### 3.2.2.1 Algemeen

Het college heeft op advies van het directieteam (april 2016) kennis genomen van de stand van zaken met betrekking tot de invulling van de gemeentebrede efficiencytaakstelling van € 13,5 mln (algemene middelen). Voor BenO is op dat moment de efficiencytaakstelling van € 2.353.000,- herbevestigd. Daarnaast is afgesproken dat BenO een aanvullende efficiencybijdrage levert voor de kosten van de vierde directeur en de twee beleidsmedewerkers Sport en Sociaal.

Efficiencytaakstelling Beleid en Ontwikkeling (algemene middelen)									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taakstelling efficiency conform besluit DT	823.000	1.107.000	1.380.000	1.655.000	1.844.000	2.202.000	2.353.000	2.353.000	2.353.000
Aanvullende efficiencytaakstelling (vierde directeur en twee beleidsmedewerks Sport en Sociaal)						470.000	470.000	470.000	470.000
<b>Totale efficiencytaakstelling BenO</b>	<b>823.000</b>	<b>1.107.000</b>	<b>1.380.000</b>	<b>1.655.000</b>	<b>1.844.000</b>	<b>2.672.000</b>	<b>2.823.000</b>	<b>2.823.000</b>	<b>2.823.000</b>

#### 3.2.2.2 Invulling efficiency 2012-2021

Gelijk aan vorige jaarplannen blijkt dat de efficiencyopgave volledig zal worden gerealiseerd. Door het opschuiven van de aow-leeftijd komen de formatiereducties 2019 nu eerst in 2020 tot stand. Voorgaande betekent dat in 2018 en 2019 € 145.000,- aan frictiekosten optreden.





Geplande invulling efficiency 2019 - 2020				
Funcctie	fte	Onrendabel (€)	fte	Rendabel (€)
<i>2019-2020</i>				
<b>Bedrijfsvoering&amp;Control - Administratief medewerker A</b>	0,67	16.000		12.000
<b>Ruimte - Beleidsondersteuner A (team W&amp;L)</b>	1,00	63.000		
<b>Ruimte - Vakspecialist B (team CE&amp;RK)</b>	1,00	70.000		
<b>Totale geplande efficiency 2019-2020</b>	<b>2,67</b>	<b>149.000</b>	<b>0,00</b>	<b>12.000</b>

Efficiëncytaakstelling Beleid en Ontwikkeling (algemene middelen)	Gerealiseerd						Voorstel realisatie		
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Taakstelling efficiency</b>	823.000	1.107.000	1.380.000	1.655.000	1.844.000	2.202.000	2.353.000	2.353.000	2.353.000
<b>Bedrijfsvoering &amp; Control</b>	-180.000	-232.000	-263.000	-348.000	-348.000	-348.000	-348.000	-348.000	-364.000
* formatiereductie (SPP)	-180.000	-232.000	-263.000	-318.000	-318.000	-318.000	-318.000	-318.000	-334.000
* Mindere externe inhuur				-30.000	-30.000	-30.000	-30.000	-30.000	-30.000
<b>Ruimte</b>	-181.000	-227.000	-358.000	-358.000	-358.000	-358.000	-358.000	-358.000	-491.000
* formatiereductie (SPP)	-119.000	-165.000	-296.000	-296.000	-296.000	-296.000	-296.000	-296.000	-429.000
* Mindere externe inhuur	-62.000	-62.000	-62.000	-62.000	-62.000	-62.000	-62.000	-62.000	-62.000
<b>Ontwikkeling</b>	-122.000	-130.000	-226.000	-346.000	-346.000	-346.000	-346.000	-346.000	-346.000
* formatiereductie (SPP)	-122.000	-130.000	-226.000	-332.000	-332.000	-332.000	-332.000	-332.000	-332.000
* Mindere externe inhuur				-14.000	-14.000	-14.000	-14.000	-14.000	-14.000
<b>Sociaal</b>	-189.000	-277.000	-485.000	-519.000	-534.000	-581.000	-581.000	-581.000	-581.000
* formatiereductie (SPP)	-96.000	-184.000	-392.000	-426.000	-426.000	-473.000	-473.000	-473.000	-473.000
* Mindere externe inhuur	-93.000	-93.000	-93.000	-93.000	-108.000	-108.000	-108.000	-108.000	-108.000
<b>Economie en Cultuur</b>	-225.000	-241.000	-147.000	-147.000	-234.000	-234.000	-234.000	-234.000	-234.000
* formatiereductie (SPP)	-195.000	-211.000	-211.000	-211.000	-298.000	-298.000	-298.000	-298.000	-298.000
* oplossen boventallige (nieuwe taken)			94.000	94.000	94.000	94.000	94.000	94.000	94.000
* Mindere externe inhuur	-30.000	-30.000	-30.000	-30.000	-30.000	-30.000	-30.000	-30.000	-30.000
<b>Programma's en Strategie</b>	0	0	0	0	-104.000	-104.000	-104.000	-104.000	-104.000
* formatiereductie (SPP)					-104.000	-104.000	-104.000	-104.000	-104.000
<b>Verminderen materiele overhead BenO</b>	0	0	-90.000	-90.000	-142.000	-142.000	-142.000	-142.000	-142.000
<b>Verminderen "vraagfunctie" SSC en BCZ</b>	0	0	-95.000	-95.000	-95.000	-95.000	-95.000	-95.000	-95.000
<b>Totaal</b>	<b>-74.000</b>	<b>0</b>	<b>-284.000</b>	<b>-248.000</b>	<b>-317.000</b>	<b>-6.000</b>	<b>145.000</b>	<b>145.000</b>	<b>-4.000</b>

### 3.2.2.3 Gerealiseerde efficiency 2018

De opgave is ingaande 2018 structureel € 2.353.000,- onrendabele (algemene middelen) efficiency te realiseren. Uit onderstaande tabel blijkt dat de opgave structureel is gerealiseerd. Daarnaast is ingaande 2017 structureel extra € 470.000,- omgebogen ten behoeve de dekking van de kosten vierde directeur en twee beleidsmedewerkers Sociaal/Sport. Ook is € 1,8 mln omgebogen op de rendabele formatie. Deze bezuinigingsoperatie is niet zonder slag en stoot gegaan. Vanaf de start van de efficiëncyopgave heeft BenO via een eigen lean-traject de verbetering van klantgerichtheid, de innovatie (bijv. Maastricht-Lab) en de efficiëntie aangepakt. Deze aanpak is succesvol gebleken en heeft geleid tot een bruto besparing van € 4,5 mln (48 fte). De tot en met 2018 gerealiseerde reductie (-21%) van de formatie is indrukwekkend. Het spreekt voor zich dat dit niet pijnloos verloopt. Uit het Medewerkersonderzoek van 2016 en herbevestigd in het onderzoek van 2017 wordt de werkdruk door de medewerkers BenO als het belangrijkste aandachtspunt ervaren respectievelijk inmiddels onaanvaardbaar is. Uit de stijging van de langdurig zieken wordt dit pijnlijk bevestigd.

Invulling efficiency tot en met 2018				
Funcctie	fte	Onrendabel (€)	fte	Rendabel (€)
<b>Reeds t/m 2017 structureel gerealiseerde formatie-reductie</b>	<b>25,98</b>	<b>2.208.000</b>	<b>21,60</b>	<b>1.795.000</b>
<b>Invulling efficiency 2018</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale gerealiseerde efficiency t/m 2018</b>	<b>25,98</b>	<b>2.208.000</b>	<b>21,60</b>	<b>1.795.000</b>



Efficiency: formatiereductie t/m 2018 (onrendabel)		Efficiency: formatiereductie t/m 2018 (rendabel)		
Functie	fte	fte	Functie	
<b>Bedrijfsvoering&amp;Control</b>		<b>6,66</b>	<b>2,50</b>	<b>Bedrijfsvoering&amp;Control</b>
Manager Bedrijfsvoering	2,00	1,90	Administratief medewerker B	
Financieel adviseurs (SSC)	1,20	0,60	Administratief medewerker A	
Beleidscontrol	1,00			
Vakspecialist B	0,80			
Adviseur A	1,10			
Administratief medew. A	0,56			
<b>Programma's &amp; Strategie</b>		<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>Programma's &amp; Strategie</b>
Programmamanager	1,00			
Senior adviseur strategie	1,00			
<b>Ruimte</b>		<b>4,51</b>	<b>0,80</b>	<b>Ruimte</b>
Adviseur C	1,00	0,80	Vakspecialist B	
Beleidsmedewerker C	1,11			
Adviseur C	0,60			
Vakspecialist B	0,50			
Beleidsmedewerker B	0,30			
Beleidsondersteuner C	1,00			
<b>Ontwikkeling</b>		<b>5,70</b>	<b>15,60</b>	<b>Ontwikkeling</b>
Projectleider A	1,00	1,00	Teammanager A	
Beleidsmedewerker B	0,50	0,30	Projectleider D	
Projectleider B	0,20	2,90	Projectleider A	
Assistent uitvoering B	2,00	1,50	Vakspecialist A	
Vakspecialist A	0,20	1,80	Projectleider C	
Administratief medew. A	0,80	0,90	Projectmedewerker B	
Vakspecialist B	1,00	3,00	Adviseur B	
		2,00	Vakspecialist D	
		1,00	Projectleider B	
		1,00	Vakspecialist B	
		0,20	Administratief medewerker A	
<b>Economie &amp; Cultuur</b>		<b>2,90</b>	<b>0,00</b>	<b>Economie &amp; Cultuur</b>
Teammanager A	0,70			
Vakspecialist B	1,00			
Beleidsmedewerker C	0,20			
Beleidsmedewerker D	1,00			
<b>Sociaal</b>		<b>6,41</b>	<b>2,70</b>	<b>Sociaal</b>
Teammanager A	0,60	2,00	Projectleider B	
Beleidsmedewerker D	0,80	0,50	Projectleider A	
Beleidsmedewerker C	2,00	0,20	Beleidsmedewerker B	
Beleidsmedewerker D	0,80			
Beleidsmedewerker B	1,11			
Vakspecialist D	0,60			
Projectmedewerker C	0,50			
<b>Totaal</b>	<b>28,18</b>	<b>21,60</b>	<b>Totaal</b>	

### 3.2.2.4 Frictiekosten

Jaarlijks zal het HRM-beleid financiële offers vragen van het management. Enerzijds het financieren van het talentenplan (incl. traineeprogramma) en het seniorenbeleid, maar ook het mitigeren van bestuurlijke risico's door vroegtijdige vervanging / kennisoverdracht bij vacatures.

Op basis van huidige inzichten zullen de frictiekosten in 2018 circa € 0,9 mln bedragen. In de frictiekosten 2018 zijn tevens opgenomen de bedragen voor 1) trainees € 185.000,-, 2) de later gerealiseerde efficiëncytaakstelling € 145.000,- en 3) de kosten voor WIA-uitkering(en) € 20.000,-. Het plaatsen van de trainees binnen BenO en de daarbij behorende kosten is gezien de BenO filosofie op het gebied van personeelszaken een bewuste keuze. De hieraan gekoppelde kosten blijven dan ook onderdeel van de frictiekosten BenO 2018. De kosten voorvloeiende uit de later gerealiseerde efficiëncytaakstelling, gekoppeld aan het verschuiven van de AOW-leeftijd, kunnen worden gedekt uit het gemeentebrede frictiekostenbudget. Daarnaast kunnen de kosten van de WIA-uitkering(en) worden gedekt uit de "reserve werkhervatting gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid". Met het doorvoeren van deze alternatieve dekkingsbronnen zullen de totale frictiekosten BenO 2018 € 0,7 mln bedragen.



### 3.3 HRM-agenda

#### 3.3.1 Ziekteverzuim

Het voortschrijdende verzuimcijfer van BenO bedraagt ultimo 2017 5,21% (zie onderstaande tabel). Het gemeentebreed geldende normcijfer (AenO-fonds gemeenten) is 4,14%. BenO overschrijdt deze norm ultimo 2017 met 1,07%. Daarnaast is het BenO verzuimpercentage t.o.v. vorig jaar gestegen met 1,38% (Ultimo 2016: 3,83%). Deze stijging is vooral zichtbaar bij het midden en lang ziekteverzuim. De verklaring van deze stijging is hoofdzakelijk het gevolg van een aantal medewerkers met verschijnselen van emotionele uitputting en wordt tevens veroorzaakt door medewerkers die vanwege ziekte langdurig afwezig zijn. Met name in het beleidsveld Ruimte is er sprake van een zorgelijke situatie vanwege het feit dat twee van de drie teammanagers langdurig ziek zijn.

Het thema “werkdruk” blijft één van de belangrijkste thema’s binnen BenO. Door middel van het tijdelijk uitbreiden van capaciteit via externe inhuur probeert het management BenO de werkdruk te verlagen.

	JAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC
Directie Deel Beleid (1122)												
Gem. pers sterkte	223,55	224,53	226,45	228,46	230,46	232,77	235,14	237,48	239,88	242,46	244,85	247,19
# Start vzv tot	276	274	266	261	270	265	273	275	290	295	298	305
<i>Gemeentelijke vzv norm</i>	4,14%	4,14%	4,14%	4,14%	4,14%	4,14%	4,14%	4,14%	4,14%	4,14%	4,14%	4,14%
<b>Verzuimpercentage</b>	<b>3,94%</b>	<b>3,95%</b>	<b>4,02%</b>	<b>4,14%</b>	<b>4,36%</b>	<b>4,48%</b>	<b>4,58%</b>	<b>4,61%</b>	<b>4,70%</b>	<b>4,82%</b>	<b>4,94%</b>	<b>5,21%</b>
Verzuimpercentage kort	0,83%	0,78%	0,75%	0,73%	0,76%	0,77%	0,80%	0,82%	0,85%	0,84%	0,87%	0,86%
Verzuimpercentage midden	0,61%	0,65%	0,67%	0,69%	0,76%	0,76%	0,74%	0,73%	0,70%	0,70%	0,61%	0,69%
Verzuimpercentage lang	2,50%	2,52%	2,61%	2,72%	2,84%	2,96%	3,04%	3,06%	3,15%	3,28%	3,47%	3,67%
<i>meldingsfrequentie norm</i>	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01	1,01
<b>Meldingsfrequentie</b>	<b>1,11</b>	<b>1,10</b>	<b>1,06</b>	<b>1,03</b>	<b>1,05</b>	<b>1,02</b>	<b>1,04</b>	<b>1,04</b>	<b>1,08</b>	<b>1,09</b>	<b>1,09</b>	<b>1,11</b>

#### 3.3.2 Actualisatie strategische personeelsplanning

Zoals eerder vermeld zijn binnen BenO verschillende beleidsvelden gestart met het actualiseren van het SPP en wordt het geactualiseerde SPP in het 2<sup>e</sup> kwartaal 2018 opgeleverd. Onderstaande thema’s worden in het SPP meegenomen.

##### Medewerkersonderzoek (werkdruk)

Uit het Medewerkersonderzoek 2017 is gebleken dat ondanks alle inspanningen de werkdruk/werkstress nog het grootste organisatieprobleem is van BenO. Reden om in 2018 binnen de beleidsvelden/teams weer met aanvullende maatregelen te komen. Deze komen tot uitdrukking via de plannen van aanpak binnen de teams. Directie en Managers BenO houden vast aan de afspraak om gemeenschappelijk te blijven acteren op gebied van taakdruk/werkdruk (bijv. samen prioriteren). Ook blijft een van de geformuleerde waarden vanuit de Ontwikkelingsvisie BenO (2012) van kracht te weten het hiteschild door leidinggevendenden naar boven. Een van de concrete stappen van BenO is de verdere verbetering van de inzet van de bestaande formatie en/of middelen. Dit zal zijn verdere uitwerking vinden in het huidige SPP traject dat binnen BenO lopende is.

##### Talentedplan / Loopbaan en Mobiliteit

Talentedplan en loopbaan/mobiliteit gaan hand in hand. De medewerkers BenO worden door het management “getriggerd” om vooral in zich zelf te investeren door het volgen van opleidingsprogramma’s bijvoorbeeld via Learn@Maastricht. Ook door uitwisselingsprogramma’s met andere oo’s en externe bedrijven / instellingen / gemeenten worden de kwaliteiten van medewerkers verruimd. Het huidige talentenplan BenO zoals een aantal jaren geleden is aangezet en omarmd door het directieteam wordt gecontinueerd. BenO heeft al diverse



resultaten geboekt met het bieden van kansen van jonge professionals en de verjonging van de leeftijdsopbouw. Gezien het rendement (klussen geklaard) en het belang voor de organisatie-ontwikkeling wordt minimaal op drie thema's ingestoken. Het blijvend inzetten op trainee-opdrachten, het bieden van kansen aan stagiaires en het verruimen van de formatie binnen de beschikbare middelen.

### **Bovenformatieven**

BenO heeft begin 2018 te maken met negen bovenformatieven. Naar verwachting zullen vier medewerkers in 2018 worden geplaatst in een functie c.q. ontvangen een taakopdracht. Een vijftal mensen hebben een bijzondere opdracht, waarvan drie medewerkers in 2018 met pensioen gaan en de overigen in 2020 respectievelijk 2021.

### **Het Goede Gesprek**

In 2018 wordt met alle medewerkers van BenO minimaal één hrm-gesprek gevoerd. In een aantal gevallen wordt het beoordelingsgesprek gecombineerd met het planningsgesprek gezien de logische samenhang hiervan.

### **Academie Veranderende Overheid**

Alle beleidsvelden van BenO zijn gestart met een intern leer- en ontwikkeltraject genaamd de 'Academie Veranderende Overheid'. Thema's als burger- en overheidsparticipatie, inclusief de veranderende rol van de gemeentelijke organisatie, staan hierbij centraal. Basis van de academie is een kleurenmodel, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen de blauw, groene en gele manier van werken. Dit model is ontwikkeld binnen het beleidsveld Ruimte en wordt nu bij elk afzonderlijk beleidsveld als uitgangspunt gebruikt.

Doel van BenO is ten eerste om als organisatie bewust te kiezen voor een specifieke werkwijze, afhankelijk van het type opdracht waar aan wordt gewerkt. Ten tweede is het doel om meer 'geel' te werken waar dit functioneel is voor de versterking van de economische en sociale vitaliteit en de ruimtelijke kwaliteit van de stad. De academie draagt hier aan bij door per beleidsveld een leer- en ontwikkeltraject op te starten, waarbij de concrete activiteiten gebaseerd zijn op 'leren door doen', dialoog en reflectie. Deze leertrajecten hebben als doel om ervoor te zorgen dat medewerkers de essentie van de verschillende werkwijzen kennen, deze kunnen vertalen naar eigen opdrachten, deze toe passen in praktijk en deze uitvoering achteraf kunnen evalueren.



### 3.4 Informatievoorziening en automatisering

De inventarisatie en vaststelling met betrekking tot het I&A-projectenplan heeft in het 4<sup>e</sup> kwartaal 2017 plaatsgevonden. BenO heeft hierbij een aantal nieuwe I&A projecten gepland voor 2018.

#### **Realisatie Omgevingswet - informatiemanagement en digitalisering fase 2**

Digitalisering is een belangrijk hulpmiddel voor een goede en eenvoudige uitvoering van de nieuwe Omgevingswet. Het stelt initiatiefnemers in staat om digitaal vergunningen aan te vragen en meldingen te doen, en daarbij sneller te beschikken over informatie inzake de kwaliteit van de leefomgeving en over de regels die daar gelden. Het noodzakelijk ondersteunende Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO) staat niet op zichzelf. Het is aangesloten op bestaande e-overheidsvoorzieningen, de generieke data infrastructuur, de interne processen bij het bevoegd gezag en de rechtspraak.

De eindsituatie op I&A-gebied (doelarchitectuur) voor de Omgevingswet wordt landelijk ontwikkeld en moet worden ingevlochten in de architectuur van de gemeente Maastricht. Dit raakt een groot aantal processen, functionaliteiten, gegevensstromen, applicaties en koppelvlakken welke in fase 1 in beeld zijn gebracht. Fase 2 staat in het teken van het opstellen van een fit-gap analyse waarbij de resultaten uit fase 1 tegen de ambitie en landelijke inrichting van het DSO worden gehouden. Ook zal er al worden gewerkt aan het invullen van de randvoorwaarden die de Omgevingswet stelt.

#### **Proof of concepts – Afval-app en gemeentegrensoverschrijdend gebruik van milieuparken**

Vanaf 1 januari 2018 starten de proof of concepts (POC's) afval-app en gemeentegrensoverschrijdend gebruik van milieuparken (GOGM) voor een periode van drie jaar. In 2017 zijn deze POC's uitgebreid onderzocht, afgestemd met de betrokken partijen en klaargemaakt voor uitvoering. Beide POC's betreffen een samenwerking tussen de GR Geul en Maas en de Rd4. De afval-app voorziet in een moderne, laagdrempelige en efficiënte voorziening waarmee burgers worden geïnformeerd over de afvalkalender, locatie van milieuperrons, openingstijden van milieuparken en meer. Met het GOGM zetten beide partijen de milieuparken open voor alle burgers in het totale verzorgingsgebied. Hiervoor zijn op de achtergrond enkele ICT-voorzieningen aan elkaar gekoppeld en hebben alle burgers binnen het verzorgingsgebied in december 2017 een nieuwe afvalpas ontvangen.

Voor de POC's zijn evaluatiecriteria opgesteld waarmee na afloop (januari 2021) het succes kan worden bepaald. Voor de criteria is aangegeven wie verantwoordelijk is voor het aanleveren van de benodigde gegevens. De eerste meting, de nulmeting, vindt plaats bij de start van de POC's, begin 2018.

#### **Doorontwikkeling Flexinext gericht op burgers**

Om te zorgen voor een optimaal platform voor de communicatie richting burgers, moet de presentatievorm worden aangepast. Gewenst wordt een laagdrempelige applicatie voor mobiel gebruik, dit is te realiseren middels een doorontwikkeling van de huidige FlexiNext applicatie. Deze applicatie is ook direct toepasbaar in de site: Thuis in Maastricht.

#### **Onderzoekopdracht realisatie BGT conform NLCS**

Om fouten en onvolkomenheden in het gegevensgebruik en beheer ten behoeve van de planontwikkeling in de openbare ruimte te minimaliseren is het noodzakelijk om het CAD tekenwerk conform de NLCS standaard toe te gaan passen. De Gemeente Amsterdam heeft dit reeds doorgevoerd en we gaan dit binnen de Gemeente Maastricht adopteren. Daartoe dient de basisregistratie grootschalige topografie (BGT) die als vertrekpunt dient



in deze keten beschikbaar te komen in deze standaard conform het gangbare CAD-formaat. Hiervoor zal een dataconversie proces moeten worden ingericht.

### **Realisatie migratie van WION naar WIBON**

In het kader van de Europese richtlijn INSPIRE wordt deze wet getransformeerd naar WIBON (wet informatieverstrekking bovengrondse en ondergrondse netwerken). In 2018 dienen we in onze rol als netwerkbeheerder aan deze nieuwe richtlijnen te gaan voldoen. Dit zorgt onder meer voor betere toegankelijkheid van informatie bij boven en ondergrondse netwerken.

### **Realisatie verbeteringen Integraal Projectmanagement (IPM)**

IPM wordt door verschillende teams binnen BenO gebruikt. Het team projectmanagement zou graag het gebruik van IPM verder willen verbeteren. Beoogde effecten hierbij zijn onder andere:

- Optimaler gebruik van IPM ten behoeve van Ontwikkeling en de P&C-producten
- Uitbreiding koppeling met Coda Financials (ten behoeve van o.a. doorbelasting apparaatskosten en verplichtingenadministratie)
- Implementatie/ Optimalisatie met inachtneming van verhouding input vs output

### **Leanverbetertraject gegevensbeheer 2.0 – implementatie verbeteringen**

In 2016 is geconstateerd is dat de beheerorganisatie van de objecten openbare ruimte niet (meer) aan de kwaliteit voldoet die noodzakelijk is. Die noodzaak zit enerzijds in de behoefte om de processen van beheer en onderhoud meer integraal te kunnen plannen en uitvoeren en anderzijds te kunnen voldoen aan de kwalitatieve eisen van de basisregistratie grootschalige topografie.

Een andere (nu nog minder, maar straks) dringende aanleiding om het gegevensbeheer op orde te brengen is de komst van de Omgevingswet. Gemeenten zullen kwalitatieve gegevens moeten gaan aanleveren aan zgn. informatiehuizen. In de tweede helft van 2017 zijn analyses uitgevoerd en de verbetermaatregelen zijn in beeld gebracht. Een en ander is doorvertaald naar een transitieplan om te komen tot een verbeterde situatie. De beoogde resultaten zijn hierbij:

- Een verbeterplan
- Een transitieplan
- Een businesscase met de te verwachten opbrengst van implementatie van de herontworpen processen
- Een architectuurplaat (herontwerp) in relatie tot het huidige beschikbare applicatielandschap. Opgeleide white belt medewerkers

### **Onderzoekopdracht impactanalyse vervanging Key2Parkeren**

De applicatie Key2parkeren is uit contract gelopen, daarnaast heerst er ontevredenheid over de opstelling van Centric bij de digitale doorontwikkeling van de parkeerproducten. Naar aanleiding hiervan zal een marktverkenning worden uitgevoerd naar alternatieven. Deze alternatieven zullen dan worden beoordeeld op functionaliteit, techniek, gevolgen voor implementatie en kosten.



## 3.5 Risicomanagement

### 3.5.1 *Procesmatig*

Risicomanagement heeft de afgelopen jaren een steeds meer expliciete en centralere plaats gekregen als element in de bedrijfsvoering en projectbeheersing. BenO is reeds een aantal jaren geleden gestart met de invoering van risicomanagement. Daar waar de implementatiestart heeft plaatsgevonden bij de teams Vastgoed en Projectmanagement, en dan specifiek met betrekking tot de “Grond- en vastgoedexploitatie”, vindt de toepassing van risicomanagement inmiddels ook BenO breed steeds meer plaats. Voorbeelden hiervan zijn o.a. de toepassing bij het project “Fietsenstalling station”, het “Lokaal Energie Akkoord (LEA)” en de decentralisatie rijkstaken (3 D’s). De eerste ervaringen zijn inmiddels opgedaan en de reacties zijn positief. De uitkomsten van deze risico-inventarisaties zullen, afhankelijk van de project status (in ontwikkelingsfase/reeds vastgesteld), middels aparte besluitvorming aan college en Raad dan wel gedurende de reguliere P&C cyclus worden gerapporteerd. Met betrekking tot de risico inventarisaties voortvloeiende uit de grond- en vastgoedexploitaties worden de uitkomsten opgenomen in de meerjarenprognose grond- en vastgoedexploitaties (MPGV) welke afzonderlijk bij de jaarrekening wordt vastgesteld.

De risicomanagement aanpak wordt binnen BenO o.a. gefaciliteerd middels het projectmatig werken (PMW) alsmede het gebruik van IPM (Integraal ProjectManagement). In de afgelopen jaren is in het kader van PMW veel energie gestoken in het verder professionaliseren van het projectmatig werken. Medewerkers hebben hiertoe cursussen gehad en er is een geüniformeerde werkwijze geïmplementeerd. Risicomanagement (bewustzijn en beheersing) is hierbij een wezenlijk onderdeel van deze werkwijze. Met de implementatie van IPM, en de hiermee verdere ontwikkeling van informatievoorzieningen en systemen, is een grote stap gezet op het gebied van project- en risicomanagement. Binnen IPM krijgen de risico inventarisaties een plek en worden deze softwarematig ondersteund. Risicobeheer is hiermee dan ook systeemtechnisch een integraal onderdeel van het projectmanagement.

### 3.5.2 *Risico’s*

#### **Vennootschapsbelasting**

Met ingang van 2016 zijn gemeenten onderworpen aan de vennootschapsbelasting (Vpb) voor zover zij een onderneming drijven. De gemeente Maastricht heeft een stuurgroep aangesteld om de gevolgen hiervan in kaart te brengen. Hoewel er nog afstemming/overleg met de fiscus plaatsvindt over het al dan niet belastingplichtig zijn van diverse activiteiten, is in ieder geval duidelijk dat de activiteit afval (bedrijfsmatig) belastingplichtig is en zal leiden tot een fiscale last. Voorts zorgt voorgaande voor een administratieve last in de vorm van het opzetten van een fiscale administratie (fiscale openingsbalans, inbrengwaarde, fiscale labeling etc.).

Voor die activiteiten waar nog geen duidelijkheid c.q. overeenstemming met de fiscus is, blijft de stuurgroep van mening dat de door gemeente ingenomen standpunten verdedigbaar zijn. Voorgaande keuze behelst een mogelijk risico dat activiteiten alsnog belastingplichtig (met terugwerkende kracht) worden. Zowel door de gemeente zelf - als ook op landelijk niveau - vindt er nog nadere afstemming plaats met de Belastingdienst over de ingenomen standpunten en de uitleg van de nieuwe wetgeving. Het is vooralsnog niet duidelijk wanneer deze nadere afstemming definitief wordt afgerond.

#### **BTW-plicht straatparkeren**

Momenteel lopen er gerechtelijke procedures of gemeenten voor het “straatparkeren” belastingplichtig zijn. De principiële vraag hierbij is of gemeenten als overheid oneigenlijk concurreren met commerciële exploitanten van



parkeerplaatsen door geen BTW te heffen en te voldoen over betaald parkeren op straat. Indien de Hoge Raad oordeelt dat straatparkeren voor de BTW belastingplichtig is ontstaat hiermee voor gemeenten een meervoudig risico. Zo kunnen gemeenten van de belastingdienst een naheffingsaanslag krijgen. Voorts is het niet vanzelfsprekend dat deze BTW kan worden doorberekend in de parkeertarieven. Tenslotte kan het belastingplichtig worden voor de BTW ook behelzen dat het resultaat van deze activiteiten belastingplichtig wordt voor de vennootschapsbelasting.

### **BTW sport**

Het Ministerie van Financiën heeft reeds meerdere malen aangegeven de BTW-sportvrijstelling aan te moeten passen als gevolg van Europese jurisprudentie. Deze aanpassing kan aanzienlijke (negatieve) consequenties voor de gemeentelijke (sport)begroting met zich meebrengen. Het kabinet heeft aangekondigd dat met ingang van 2019 de BTW-sportvrijstelling zal worden gewijzigd. De details over de invoering en de inhoud en de reikwijdte van een overgangsregeling en/of compensatieregeling zijn om dit moment nog niet bekend.

### **Project A2 / De Groene Loper**

Het integrale project A2 / De Groene loper is een langjarig project met een horizon in de gebiedsontwikkeling tot 2026. Daarnaast zijn in ook de eerste gebiedsontwikkelingstrajecten opgestart. Gezien de opgave van 1.043 woningen en maximaal 30.000 m<sup>2</sup> overige functies, is ook hier een voortvarende ontwikkeling, gezien de marktomstandigheden en de wijzigingen bij de moedermaatschappijen, niet vanzelfsprekend. Het risicobeheer op het project vindt plaats door het Projectbureau A2. Als onderdeel van de opdracht, is een budget beschikbaar voor het opvangen van risico's.

### **Decentralisatie rijkstaken (integratie-uitkeringen Sociaal domein)**

Bij de Kaderbrief 2017 is voor 3D's (Jeugd - € 5,1 mln. en Wmo - € 3,3 mln.) een prognose afgegeven van in totaal € 8,4 mln. tekort voor het jaar 2017. Deze prognose voor 2017 was volledig gebaseerd op de jaarrekening 2016. In de Kaderbrief is aangegeven dat dit een voorlopige prognose betreft en bij de 1<sup>e</sup> monitor 3D's 2017 een nieuwe prognose afgegeven zou worden. De nieuwe prognose laat een tekort zien van € 13,5 mln. (exclusief het overschot BUIG-middelen). De toename van het tekort wordt veroorzaakt door de verlaging van de budgetten 2017 ten opzichte van 2016 als gevolg van dalende Rijksbijdragen. Deze prognose is in het budgettair kader van de begroting meerjarig verwerkt.

Tegenover het verwachte tekort stonden in de kaderbrief 2017 de draaiknoppen als dekkingsmiddel. Voor 2018 gaan we ervan uit dat € 3,5 mln. aan dekking wordt gerealiseerd. De onderbouwing hiervan is opgenomen in de programmabegroting. Net zoals bij Kaderbrief 2017 kunnen we voor de andere jaren nog geen goede, harde onderbouwingen voor de oplopende reeks van de draaiknoppen maken.

### **Investeringsopgaven maatschappelijk vastgoed**

Ontgroening en vergrijzing zorgen voor een veranderende behoefte aan maatschappelijk vastgoed (onderwijs, gemeenschapsvoorzieningen, sportvoorzieningen). Veel maatschappelijk vastgoed kent een zekere ouderdom en is niet altijd geschikt te maken voor de eisen van deze tijd. De investeringsbedragen die beschikbaar zijn voor de noodzakelijke inkrimping en gelijktijdige vernieuwing zijn beperkt. Voor de sport-investeringen is de spanning reeds in de programmabegroting 2018 zichtbaar gemaakt ten aanzien van een tweetal accommodaties. Ook in de onderwijshuisvesting is het een grote opgave om de transitie in afgenomen leerlingaantallen op te vangen. Voor het primair onderwijs is een Integraal Huisvestingsplan (IHP) opgesteld, maar het beschikbare budget staat onder druk door nieuwe wet- en regelgeving (inzake Frisse Scholen en Bijna Energie Neutrale Gebouwen) en de





prijsonwikkeling op de oververhitte bouwmarkt. Een kostenontwikkeling welke vooralsnog niet zijn weerslag heeft gekregen in de normkostenvergoeding van het Rijk. Voor het voortgezet- en speciaal onderwijs is slechts zeer beperkt budget beschikbaar, terwijl ook daar de transformatie nog moet worden gestart. Een majeure claim op toekomstige investeringsbudgetten lijkt dan ook onvermijdelijk. Het momenteel in voorbereiding zijnde Masterplan LVO, zal de basis vormen voor de keuzes welke ook in huisvestings sfeer de koers voor de komende jaren gaat bepalen.

#### **MTB NV**

De gemeente heeft diverse rollen in relatie tot MTB: als aandeelhouder en financier, als afnemer van dienstverlening, als opdrachtgever vanuit de gemeentelijke zorgplicht om het werk te behouden voor de ruim 1.000 personen die bij MTB werken op grond van de Wsw alsook voor de doelgroep Participatiewet waarvoor MTB als leerwerkbedrijf fungeert.

De Wsw-taken worden primair bekostigd vanuit het Participatiebudget (Wsw-deel) van de Participatiewet (onderdeel van de 3D's). Echter, in de periode 2014-2020 wordt hierop door het Rijk bezuinigd. Om de impact van de bezuinigingen te beperken is de opdracht van MTB in 2015 verbreed en is daarnaast een herstructurering gestart. Verwacht wordt dat MTB bijgevolg het tekort de komende jaren stabiel kan houden (ongeveer € 2 mln.). Dekking hiervan is meerjarig voorzien via het BUIG-budget (Inkomensdeel).

Een ander mogelijk risico is dat de organisatie, in relatie tot de verbrede opdracht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, qua reguliere personele capaciteit door een ondergrens zakt. Dit heeft uiteraard nadrukkelijk de aandacht.



## 4 Bijlagen

### 4.1 Formatieplan Beleid en Ontwikkeling 2018

FUNCTIEPROFIEL	FTE'S	OIK	Totale loonkosten
	258,56		22.463.710
<b>MANAGEMENT</b>	12,90		1.299.272
Directeur	1,00	17	150.207
Directeur	1,00	17	150.207
Manager A	1,00	15	128.078
Manager A	1,00	15	128.598
Manager B	1,00	14	117.588
Manager B	1,00	14	117.588
Manager Bedrijfsvoering A / Controller	1,00	14	117.588
Programmanager A	1,00	14	117.588
Secretarieleel medew A	1,00	7	55.475
Secretarieleel medew A	1,00	7	55.475
Secretarieleel medew A	0,50	7	27.738
Secretarieleel medew A	0,50	7	27.738
Secretarieleel medew A	0,90	7	49.928
Secretarieleel medew A	1,00	7	55.475
<b>BEDRIJFSVOERING &amp; CONTROL</b>	29,22		2.387.299
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Adviseur A	0,90	12	90.080
Vakspecialist B / Coordinatie	1,00	11	88.814
Adviseur B	1,00	11	88.814
Vakspecialist C	1,00	9	70.586
Vakspecialist C	1,00	9	70.586
Vakspecialist D	1,00	8	62.717
Vakspecialist D	0,80	8	50.174
Vakspecialist D	1,00	8	62.717
Vakspecialist D	1,00	8	62.717
Beleidsondersteuner B	0,50	8	31.359
Beleidsondersteuner B	1,00	8	62.717
Administratief medew C	0,67	5	32.405
<b>CLUSTER INKOOP SOCIAAL DOMEN</b>			
Adviseur A + coordinatie	1,00	13	108.002
Adviseur B	1,00	11	88.814
Adviseur B	1,00	11	88.814
Adviseur B	1,00	11	88.814
Adviseur B	1,00	11	88.814
Adviseur B	1,00	11	88.814
Adviseur C	1,00	10	78.103
Adviseur C	1,00	10	78.103
Adviseur C	1,00	10	78.103
Adviseur C	1,00	10	78.103
Adviseur C	1,00	10	78.103
Adviseur C	1,00	10	78.103
Adviseur C	1,00	10	78.103
Adviseur C	0,35	10	27.336
Administratief medew A	1,00	7	55.475



<b>FUNCTIEPROFIEL</b>	<b>FTE'S</b>	<b>OIK</b>	<b>Totale loonkosten</b>
<b>TEAM PROJECTMANAGEMENT</b>	<b>38,60</b>		<b>3.390.380</b>
Teammanager A	1,00	13	108.002
Secretariele medew B	0,60	6	30.479
<b>CLUSTER BOUW</b>			
Projectleider C	1,00	11	88.814
Projectleider C	1,00	11	88.814
Projectleider C	1,00	11	88.814
Projectleider C	0,60	11	53.288
Projectleider C	1,00	11	88.814
<b>CLUSTER INFRA</b>			
Projectleider B	1,00	12	100.089
Projectleider B	0,80	12	80.071
Projectleider C	1,00	11	88.814
Projectleider C	1,00	11	88.814
Projectleider C	1,00	11	88.814
Projectleider C	1,00	11	88.814
Projectleider C	1,00	11	88.814
Projectleider C	1,00	11	88.814
Vakspecialist C	1,00	9	70.586
Vakspecialist C	1,00	9	70.911
Vakspecialist C	1,00	9	70.586
Vakspecialist C	1,00	9	70.586
<b>CLUSTER ONTWIKKELING</b>			
Projectleider A	1,00	13	108.002
Projectleider A	1,00	13	108.002
Projectleider A	1,00	13	108.002
Projectleider B	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089
Projectleider B	0,80	12	80.071
Projectleider B	0,80	12	80.071
Projectleider B	0,80	12	80.071
Projectleider C	1,00	11	88.814
<b>CLUSTER ONDERSTEUNING</b>			
Adviseur B	0,45	11	39.966
Projectmedewerker B	0,55	9	38.822
Projectmedewerker B	0,90	9	63.528
Projectmedewerker C	0,80	8	50.174
Projectmedewerker C	1,00	8	62.717
Administratief medewerker A	0,60	7	33.285
Administratief medewerker A	0,50	7	27.738
Secretariele medew A	0,80	7	44.380
Administratief medewerker A	0,60	7	33.285



<b>FUNCTIEPROFIEL</b>	<b>FTE'S</b>	<b>OIK</b>	<b>Totale loonkosten</b>
<b>TEAM VASTGOED</b>	<b>31,10</b>		<b>2.448.058</b>
Teammanager A	1,00	13	108.002
Secretarieel medew B	0,60	6	30.479
<b>CLUSTER GEO/VASTGOEDINFORMATIE</b>			
Vakspecialist A / Coördinatie	1,00	12	100.089
Vakspecialist A	1,00	11	88.814
Vakspecialist C / Coördinatie	1,00	10	78.103
Vakspecialist D	0,80	8	50.434
Vakspecialist D	0,80	8	50.434
Vakspecialist D	1,00	8	63.042
Vakspecialist D	1,00	8	63.042
Vakspecialist D	1,00	8	63.042
Vakspecialist D	1,00	8	63.042
<b>CLUSTER VASTGOEDECONOMIE, BELEID, VERWERVING, UITGIFTE</b>			
Vakspecialist A / Coördinatie	1,00	12	100.089
Vakspecialist A	0,80	11	71.051
Vakspecialist A	0,80	11	71.051
Vakspecialist A	1,00	11	88.814
Vakspecialist A	1,00	11	88.814
Vakspecialist A	0,80	11	71.051
Vakspecialist A	0,80	11	71.051
Vakspecialist A	1,00	11	88.814
Vakspecialist B	0,20	10	15.621
Vakspecialist B	1,00	10	78.103
<b>CLUSTER BEHEER EN EXPLOITATIE</b>			
Vakspecialist A / Coördinatie	1,00	12	100.089
Adviseur A	1,00	12	100.089
Vakspecialist A	1,00	11	88.814
Vakspecialist A	1,00	11	88.814
Vakspecialist B	1,00	10	78.103
Vakspecialist C	1,00	9	70.586
Vakspecialist C	0,80	9	56.469
Vakspecialist C	0,60	9	42.352
Vakspecialist C	1,00	9	70.586
Vakspecialist D	1,00	8	62.717
Vakspecialist D	1,00	8	62.717
Vakspecialist D	1,00	8	62.717
Administratief medewerker A	0,50	7	27.738
Administratief medewerker A	0,60	7	33.285



<b>FUNCTIEPROFIEL</b>	<b>FTE'S</b>	<b>OIK</b>	<b>Totale loonkosten</b>
<b>TEAM WONEN en LEEFKWALIT</b>	<b>23,25</b>		<b>2.029.555</b>
Team manager A	1,00	13	108.002
Secretarielel medew B	0,60	6	30.479
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Adviseur A	0,50	12	50.044
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	0,80	11	71.051
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Vakspecialist A	1,00	11	88.814
Adviseur C	0,85	10	66.387
Adviseur C	0,60	10	46.862
Adviseur C	0,90	10	70.292
Adviseur C	1,00	10	78.103
Adviseur C	1,00	10	78.103
Beleidsondersteuner A	1,00	9	70.586
Beleidsondersteuner A	1,00	9	70.586
Beleidsmedewerker D	1,00	10	78.103
<b>TEAM MOBILITET</b>	<b>25,60</b>		<b>2.226.442</b>
Team manager A	1,00	13	108.002
Secretarielel medew B	1,00	6	50.798
<b>CLUSTER PROCESMANAGEMENT</b>			
Beleidsmedewerker A	0,60	13	64.801
Beleidsmedewerker A	0,20	13	21.600
Beleidsmedewerker A	0,60	13	64.801
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	9	70.586
Beleidsmedewerker A	1,00	9	70.586
<b>CLUSTER BELEID</b>			
Beleidsmedewerker B	0,90	12	90.080
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	0,80	12	80.071
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Vakspecialist A	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Adviseur C	0,70	10	54.672
Projectmedewerker A	1,00	10	78.103
Vakspecialist B	1,00	10	78.103
Vakspecialist B	0,80	10	62.482
Vakspecialist B	1,00	10	78.103
Beleidsondersteuner A	1,00	9	70.586
Beleidsmedewerker C	1,00	8	62.717
<b>CLUSTER DVM</b>			
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Vakspecialist B	1,00	10	78.103
Vakspecialist D	1,00	8	62.717



<b>TEAM CULTUREEL ERFGOED EN RUIMT</b>	<b>24,05</b>		<b>2.002.890</b>
Teammanager A	1,00	13	108.002
Secretariele medew B	0,80	6	40.639
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	0,80	13	86.402
Beleidsmedewerker B	0,50	12	50.044
Beleidsmedewerker B	0,85	12	85.075
Beleidsmedewerker C	0,60	11	53.288
Beleidsmedewerker C	0,80	11	71.051
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	0,80	11	71.051
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker D	1,00	10	78.103
Vakspecialist B	1,00	10	78.103
Vakspecialist B	1,00	10	78.103
Vakspecialist B	1,00	10	78.103
Vakspecialist B	1,00	10	78.103
Beleidsondersteuner A	0,50	9	35.293
Beleidsondersteuner A	1,00	9	70.586
Beleidsondersteuner C	1,00	7	55.475
Beleidsondersteuner C	1,00	7	55.475
Beleidsondersteuner C	0,40	7	22.190
<b>TEAM SOCIALE ZEKERHEID, ONDERWIJ</b>	<b>21,00</b>		<b>1.938.172</b>
Teammanager A	0,90	13	97.202
Projectleider A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker B	0,80	12	80.071
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	0,90	11	79.933
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Adviseur C	1,00	10	78.103
Beleidsmedewerker D	0,80	10	62.482
Beleidsmedewerker D	0,80	10	62.482
Beleidsmedewerker D	1,00	10	78.103
Beleidsmedewerker D	0,80	10	62.482
Beleidsmedewerker D	1,00	10	78.103
Projectmedewerker B	1,00	9	70.586
Projectmedewerker C	1,00	8	62.717



FUNCTIEPROFIEL	FTE'S	OIK	Totale loonkosten
<b>TEAM WELZIJN, ZORG &amp; BGW</b>	<b>27,19</b>		<b>2.403.127</b>
Teammanager A	1,00	13	108.002
Secretarieel medew B	0,60	6	30.479
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	0,80	12	80.071
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	0,50	12	50.044
Beleidsmedewerker B	0,90	12	90.080
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	0,80	12	80.071
Projectleider C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker D	0,89	10	69.512
Beleidsmedewerker D	1,00	10	78.103
Beleidsmedewerker D	0,70	10	54.672
Beleidsmedewerker D	1,00	10	78.103
Beleidsmedewerker D	0,60	10	46.862
Beleidsmedewerker D	0,80	10	62.482
Beleidsmedewerker A	1,00	9	70.586
Beleidsmedewerker A	1,00	9	70.586
Beleidsmedewerker A	1,00	9	70.586
Vakspecialist D	1,00	8	62.717
Vakspecialist D	0,80	8	50.174
Beleidsmedewerker C	0,80	7	44.380
<b>ECONOMIE EN CULTUUR</b>	<b>25,65</b>		<b>2.338.514</b>
Teammanager A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	0,90	13	97.202
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker B	0,40	12	40.036
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	0,75	12	75.067
Adviseur B	1,00	11	88.814
Adviseur B	1,00	11	88.814
Projectleider C	0,80	11	71.051
Projectleider C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	0,80	11	71.051
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814
Vakspecialist A	0,90	11	79.933
Beleidsmedewerker A	0,60	9	42.352
Beleidsmedewerker A	1,00	9	70.586
Projectmedewerker B	0,50	9	35.293
Projectmedewerker B	0,60	9	42.352
Beleidsmedewerker B	0,50	8	31.359
Beleidsmedewerker B	0,80	8	50.174
Beleidsmedewerker B	0,60	8	37.630
Projectmedewerker C	0,50	8	31.359
Projectmedewerker C	0,50	8	31.359
Projectmedewerker C	0,50	8	31.359



## 4.2 Formatieplan Beleid en Ontwikkeling 2019-2022

Formatieplan Beleid en Ontwikkeling	2019			2020			2021			2022		
	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET
<b>FUNCTIEPROFIEL</b>	<b>257,36</b>		<b>22.356.610</b>	<b>253,69</b>		<b>22.334.117</b>	<b>253,69</b>		<b>22.334.117</b>	<b>253,69</b>		<b>22.334.117</b>
<b>MANAGEMENT</b>	<b>12,90</b>		<b>1.298.752</b>	<b>12,90</b>		<b>1.298.752</b>	<b>12,90</b>		<b>1.298.752</b>	<b>12,90</b>		<b>1.298.752</b>
Directeur Stadsontwikkeling en Economie	1,00	17	150.207	1,00	17	150.207	1,00	17	150.207	1,00	17	150.207
Directeur Sociaal	1,00	17	150.207	1,00	17	150.207	1,00	17	150.207	1,00	17	150.207
Manager beleidsveld Ontwikkeling	1,00	15	128.078	1,00	15	128.078	1,00	15	128.078	1,00	15	128.078
Manager beleidsveld Ruimte	1,00	14	117.588	1,00	14	117.588	1,00	14	117.588	1,00	14	117.588
Manager beleidsveld Economie en Cultuur	1,00	14	117.588	1,00	14	117.588	1,00	14	117.588	1,00	14	117.588
Manager beleidsveld Sociaal	1,00	15	128.078	1,00	15	128.078	1,00	15	128.078	1,00	15	128.078
Manager bedrijfsvoering / Controller	1,00	14	117.588	1,00	14	117.588	1,00	14	117.588	1,00	14	117.588
Programmamanager A	1,00	14	117.588	1,00	14	117.588	1,00	14	117.588	1,00	14	117.588
Secretariele medew A	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475
Secretariele medew A	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475
Secretariele medew A	0,50	7	27.738	0,50	7	27.738	0,50	7	27.738	0,50	7	27.738
Secretariele medew A	0,50	7	27.738	0,50	7	27.738	0,50	7	27.738	0,50	7	27.738
Secretariele medew A	0,90	7	49.928	0,90	7	49.928	0,90	7	49.928	0,90	7	49.928
Secretariele medew A	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475
<b>BEDRIJFSVOERING &amp; CONTROL</b>	<b>29,22</b>		<b>2.387.299</b>	<b>28,55</b>		<b>2.387.299</b>	<b>28,55</b>		<b>2.387.299</b>	<b>28,55</b>		<b>2.387.299</b>
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Adviseur A	0,90	12	90.080	0,90	12	90.080	0,90	12	90.080	0,90	12	90.080
Vakspecialist B + Coördinatie	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Adviseur B	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Vakspecialist C	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
Vakspecialist C	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
Vakspecialist D	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717
Vakspecialist D	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174
Vakspecialist D	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717
Vakspecialist D	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717
Beleidsondersteuner B	0,50	8	31.359	0,50	8	31.359	0,50	8	31.359	0,50	8	31.359
Beleidsondersteuner B/Vakspecialist D	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717
Administratief medew C	0,67	5	32.405	0,67	5	32.405	0,67	5	32.405	0,67	5	32.405
<b>CLUSTER INKOOP SOCIAAL DOMEIN</b>												
Adviseur A + coördinatie	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Adviseur B	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Adviseur B	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Adviseur B	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Adviseur B	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Adviseur B	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Adviseur C	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Adviseur C	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Adviseur C	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Adviseur C	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Adviseur C	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Adviseur C	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Adviseur C	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Adviseur C	0,35	10	27.336	0,35	10	27.336	0,35	10	27.336	0,35	10	27.336
Administratief medew A	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475
Administratief medew C				-0,67	5	-32.405	-0,67	5	-32.405	-0,67	5	-32.405





Formatieplan Beleid en Ontwikkeling	2019			2020			2021			2022		
FUNCTIEPROFIEL	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET
<b>TEAM PROJECTMANAGEMENT</b>	<b>38,60</b>		<b>3.390.055</b>	<b>37,60</b>		<b>3.301.241</b>	<b>37,60</b>		<b>3.301.241</b>	<b>37,60</b>		<b>3.301.241</b>
Teammanager A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Secretariele medew B	0,60	6	30.479	0,60	6	30.479	0,60	6	30.479	0,60	6	30.479
<b>CLUSTER BOUW</b>												
Projectleider C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Projectleider C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Projectleider C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Projectleider C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Projectleider C	0,60	11	53.288	0,60	11	53.288	0,60	11	53.288	0,60	11	53.288
<b>CLUSTER STADSINFRA</b>												
Projectleider B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Projectleider B	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071
Projectleider C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Projectleider C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Projectleider C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Projectleider C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Projectleider C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Vakspecialist C	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
Vakspecialist C	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
Vakspecialist C	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
<b>CLUSTER STEDELIJKE ONTWIKKELING</b>												
Projectleider A / Projectmanager	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Projectleider A / Projectmanager	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Projectleider A / Projectmanager	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Projectleider B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Projectleider B	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071
Projectleider B	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071
Projectleider B	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071
Projectleider C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
<b>CLUSTER ONDERSTEUNING</b>												
Adviseur B	0,45	11	39.966	0,45	11	39.966	0,45	11	39.966	0,45	11	39.966
Projectmedewerker B	0,55	9	38.822	0,55	9	38.822	0,55	9	38.822	0,55	9	38.822
Projectmedewerker B	0,90	9	63.528	0,90	9	63.528	0,90	9	63.528	0,90	9	63.528
Projectmedewerker C	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174
Projectmedewerker C	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717
Administratief medewerker A	0,60	7	33.285	0,60	7	33.285	0,60	7	33.285	0,60	7	33.285
Administratief medewerker A	0,50	7	27.738	0,50	7	27.738	0,50	7	27.738	0,50	7	27.738
Administratief medewerker A	0,60	7	33.285	0,60	7	33.285	0,60	7	33.285	0,60	7	33.285
Secretariele medew A	0,80	7	44.380	0,80	7	44.380	0,80	7	44.380	0,80	7	44.380



Formatieplan Beleid en Ontwikkeling	2019			2020			2021			2022		
	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET
<b>FUNCTIEPROFIEL</b>												
<b>TEAM VASTGOED</b>	30,90		2.430.618	30,90		2.426.352	30,90		2.426.352	30,90		2.426.352
Teammanager A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Secretarieel medew B	0,60	6	30.479	0,60	6	30.479	0,60	6	30.479	0,60	6	30.479
<b>CLUSTER GEO/VASTGOEDINFORMATIE</b>												
Vakspecialist A + Coördinatie	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Vakspecialist A	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Vakspecialist C + Coördinatie	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Vakspecialist D	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174
Vakspecialist D	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174
Vakspecialist D	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717
Vakspecialist D	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717
Vakspecialist D	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717
Vakspecialist D	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717
<b>CLUSTER VASTGOEDECONOMIE, BELEID, VERWERVING, UITGIFTE</b>												
Vakspecialist A + Coördinatie	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Vakspecialist A	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051
Vakspecialist A	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051
Vakspecialist A	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Vakspecialist A	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Vakspecialist A	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051
Vakspecialist A	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051
Vakspecialist A	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Vakspecialist B	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
<b>CLUSTER BEHEER EN EXPLOITATIE</b>												
Vakspecialist A + Coördinatie	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Adviseur A	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Vakspecialist A	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Vakspecialist A	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Vakspecialist B	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Vakspecialist C	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
Vakspecialist C	0,80	9	56.469	0,80	9	56.469	0,80	9	56.469	0,80	9	56.469
Vakspecialist C	0,60	9	42.352	0,60	9	42.352	0,60	9	42.352	0,60	9	42.352
Vakspecialist C	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
Vakspecialist D	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717
Vakspecialist D	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717
Vakspecialist D	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717
Administratief medewerker A	0,50	7	27.738	0,50	7	27.738	0,50	7	27.738	0,50	7	27.738
Administratief medewerker A	0,60	7	33.285	0,60	5	29.020	0,60	5	29.020	0,60	5	29.020
<b>TEAM WOMEN en LEEFKWALITEIT</b>	23,25		2.029.555	22,25		2.100.141	22,25		2.100.141	22,25		2.100.141
Teammanager A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Vakspecialist A	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Adviseur C	0,85	10	66.387	0,85	10	66.387	0,85	10	66.387	0,85	10	66.387
Adviseur C	0,60	10	46.862	0,60	10	46.862	0,60	10	46.862	0,60	10	46.862
Adviseur C	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Adviseur C	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Adviseur C	0,90	10	70.292	0,90	10	70.292	0,90	10	70.292	0,90	10	70.292
Beleidsmedewerker D	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Beleidsmedewerker A	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
Beleidsmedewerker A	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
Secretarieel medew B	0,60	6	30.479	0,60	6	30.479	0,60	6	30.479	0,60	6	30.479
Beleidsmedewerker A (Efficiency)				-1,00	9	-70.586	-1,00	9	-70.586	-1,00	9	-70.586



For matieplan Beleid en Ontwikkeling	2019			2020			2021			2022		
FUNCTIEPROFIEL	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET
<b>TEAM MOBILITEIT</b>	<b>25,60</b>		<b>2.226.442</b>	<b>25,60</b>		<b>2.226.442</b>	<b>25,60</b>		<b>2.226.442</b>	<b>25,60</b>		<b>2.226.442</b>
Teammanager A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Secretarief medew B	1,00	6	50.798	1,00	6	50.798	1,00	6	50.798	1,00	6	50.798
<b>CLUSTER PROCESMANAGEMENT</b>												
Beleidsmedewerker A	0,40	13	43.201	0,40	13	43.201	0,40	13	43.201	0,40	13	43.201
Beleidsmedewerker A	0,40	13	43.201	0,40	13	43.201	0,40	13	43.201	0,40	13	43.201
Beleidsmedewerker A	0,60	13	64.801	0,60	13	64.801	0,60	13	64.801	0,60	13	64.801
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
Beleidsmedewerker A	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
<b>CLUSTER BELED</b>												
Beleidsmedewerker B	0,90	12	90.080	0,90	12	90.080	0,90	12	90.080	0,90	12	90.080
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Vakspecialist A	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Adviseur C	0,70	10	54.672	0,70	10	54.672	0,70	10	54.672	0,70	10	54.672
Vakspecialist B	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Vakspecialist B	0,80	10	62.482	0,80	10	62.482	0,80	10	62.482	0,80	10	62.482
Vakspecialist B	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Projectmedewerker A	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Beleidsmedewerker A	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
Projectmedewerker C	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717
<b>CLUSTER DVM</b>												
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Vakspecialist B	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Vakspecialist D	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717
<b>TEAM CULTUREEL ERFGOED EN RUIMTELIJKE KWALITEIT</b>	<b>24,05</b>		<b>2.002.890</b>	<b>23,05</b>		<b>2.002.890</b>	<b>23,05</b>		<b>2.002.890</b>	<b>23,05</b>		<b>2.002.890</b>
Teammanager A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	0,80	13	86.402	0,80	13	86.402	0,80	13	86.402	0,80	13	86.402
Beleidsmedewerker B	0,50	12	50.044	0,50	12	50.044	0,50	12	50.044	0,50	12	50.044
Beleidsmedewerker B	0,85	12	85.075	0,85	12	85.075	0,85	12	85.075	0,85	12	85.075
Beleidsmedewerker C	0,60	11	53.288	0,60	11	53.288	0,60	11	53.288	0,60	11	53.288
Beleidsmedewerker C	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker D	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Vakspecialist B	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Vakspecialist B	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Vakspecialist B	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Vakspecialist B	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Vakspecialist B	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Vakspecialist B	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Beleidsmedewerker A	0,50	9	35.293	0,50	9	35.293	0,50	9	35.293	0,50	9	35.293
Beleidsmedewerker A	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
Beleidsmedewerker A	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475
Beleidsmedewerker C	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475	1,00	7	55.475
Beleidsmedewerker C	0,40	7	22.190	0,40	7	22.190	0,40	7	22.190	0,40	7	22.190
Secretarief medew B	0,80	6	40.639	0,80	6	40.639	0,80	6	40.639	0,80	6	40.639
Vakspecialist B (Efficiency)				-1,00	10	-78.103	-1,00	10	-78.103	-1,00	10	-78.103



Formatieplan Beleid en Ontwikkeling	2019			2020			2021			2022		
FUNCTIEPROFIEL	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET
<b>TEAM SOCIALE ZEKERHEID, ONDERWIJS, SPORT</b>	<b>19,00</b>		<b>1.741.356</b>	<b>19,00</b>		<b>1.741.356</b>	<b>19,00</b>		<b>1.741.356</b>	<b>19,00</b>		<b>1.741.356</b>
Teammanager A	0,90	13	97.202	0,90	13	97.202	0,90	13	97.202	0,90	13	97.202
Procesmanager / Projectleider A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker B	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	0,90	11	79.933	0,90	11	79.933	0,90	11	79.933	0,90	11	79.933
Beleidsmedewerker C												
Adviseur C	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Beleidsmedewerker D	0,80	10	62.482	0,80	10	62.482	0,80	10	62.482	0,80	10	62.482
Beleidsmedewerker D	0,80	10	62.482	0,80	10	62.482	0,80	10	62.482	0,80	10	62.482
Beleidsmedewerker D	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Beleidsmedewerker D	0,80	10	62.482	0,80	10	62.482	0,80	10	62.482	0,80	10	62.482
Beleidsmedewerker D	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Projectmedewerker B	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
Projectmedewerker C	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717
<b>TEAM WELZIJN, ZORG &amp; BGW</b>	<b>28,19</b>		<b>2.511.130</b>	<b>28,19</b>		<b>2.511.130</b>	<b>28,19</b>		<b>2.511.130</b>	<b>28,19</b>		<b>2.511.130</b>
Teammanager A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Projectleider B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	0,50	12	50.044	0,50	12	50.044	0,50	12	50.044	0,50	12	50.044
Beleidsmedewerker B	0,90	12	90.080	0,90	12	90.080	0,90	12	90.080	0,90	12	90.080
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071	0,80	12	80.071
Projectleider C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker D	0,89	10	69.511	0,89	10	69.511	0,89	10	69.511	0,89	10	69.511
Beleidsmedewerker D	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Beleidsmedewerker D	0,70	10	54.672	0,70	10	54.672	0,70	10	54.672	0,70	10	54.672
Beleidsmedewerker D	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103	1,00	10	78.103
Beleidsmedewerker D	0,60	10	46.862	0,60	10	46.862	0,60	10	46.862	0,60	10	46.862
Beleidsmedewerker D	0,80	10	62.482	0,80	10	62.482	0,80	10	62.482	0,80	10	62.482
Beleidsmedewerker D	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
Beleidsmedewerker D	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
Beleidsmedewerker D	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
Vakspecialist D	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717	1,00	8	62.717
Vakspecialist D	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174
Beleidsmedewerker C	0,80	7	44.380	0,80	7	44.380	0,80	7	44.380	0,80	7	44.380
Secretarieel medew B	0,60	6	30.479	0,60	6	30.479	0,60	6	30.479	0,60	6	30.479



Formatieplan Beleid en Ontwikkeling	2019			2020			2021			2022		
FUNCTIEPROFIEL	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET	FTE'S	OIK	BUDGET
<b>ECONOMIE EN CULTUUR</b>	<b>25,65</b>		<b>2.338.514</b>	<b>25,65</b>		<b>2.338.514</b>	<b>25,65</b>		<b>2.338.514</b>	<b>25,65</b>		<b>2.338.514</b>
Teammanager A / Beleidsmedew A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker A	0,90	13	97.202	0,90	13	97.202	0,90	13	97.202	0,90	13	97.202
Beleidsmedewerker A	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002	1,00	13	108.002
Beleidsmedewerker B	0,40	12	40.036	0,40	12	40.036	0,40	12	40.036	0,40	12	40.036
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089	1,00	12	100.089
Beleidsmedewerker B	0,75	12	75.067	0,75	12	75.067	0,75	12	75.067	0,75	12	75.067
Adviseur B	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Adviseur B	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Projectleider C	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051
Projectleider C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Beleidsmedewerker C	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051	0,80	11	71.051
Beleidsmedewerker C	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814	1,00	11	88.814
Vakspecialist A	0,90	11	79.933	0,90	11	79.933	0,90	11	79.933	0,90	11	79.933
Beleidsondersteuner A	0,60	9	42.352	0,60	9	42.352	0,60	9	42.352	0,60	9	42.352
Beleidsondersteuner A	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586	1,00	9	70.586
Projectmedewerker B	0,50	9	35.293	0,50	9	35.293	0,50	9	35.293	0,50	9	35.293
Projectmedewerker B	0,60	9	42.352	0,60	9	42.352	0,60	9	42.352	0,60	9	42.352
Beleidsondersteuner B	0,50	8	31.359	0,50	8	31.359	0,50	8	31.359	0,50	8	31.359
Beleidsondersteuner B	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174	0,80	8	50.174
Beleidsondersteuner B	0,60	8	37.630	0,60	8	37.630	0,60	8	37.630	0,60	8	37.630
Projectmedewerker C	0,50	8	31.359	0,50	8	31.359	0,50	8	31.359	0,50	8	31.359
Projectmedewerker C	0,50	8	31.359	0,50	8	31.359	0,50	8	31.359	0,50	8	31.359
Projectmedewerker C	0,50	8	31.359	0,50	8	31.359	0,50	8	31.359	0,50	8	31.359



### 4.3 Begroting Beleid en Ontwikkeling jaarplan 2018

Nog niet beschikbaar, volgt na goedkeuring begrotingswijzigingen.