

Veiligheid en Leefbaarheid

Bedrijfsplan 2019



INHOUDSOPGAVE

1.	INLEIDING	3
2.	WAT GAAN WE DOEN: VenL- BREED	4
3.	WAT GAAN WE DOEN: PER TEAM	8
3.1	Vergunnen Wabo	8
3.2	Handhaven Wabo	10
3.3	Vergunnen Openbare ruimte, horeca en parkeren	13
3.4	Handhaven Openbare Ruimte	14
3.5	Veiligheidshuis Maastricht-Heuvelland	17
3.6	Integrale Veiligheid	19
3.7	Beleid en casemanagers	21
3.8	Juridische Zaken	23
3.9	Bedrijfsbureau	24
4.	DIENSTVERLENINGSOVEREENKOMSTEN	25
4.1	DVO BenO/Ruimte	25
4.2	DVO BenO/Sociaal Domein	25
5.	FINANCIËN	26
5.1	Begroting	26
5.2	Bestaande taakstellingen	27
5.3	Nieuwe taakstellingen	27
5.4	Externe inhuur	29
6.	BEDRIJFSVOERING EN ORGANISATIEONTWIKKELING	30
6.1	Organisatie	30
6.2	Ziekteverzuim	34
6.3	HR Instrumenten	35
6.4	Informatie en Automatisering	36
6.5	Risicomangement	38
	Bijlage 1: Programmabegroting 2019 onderdelen Veiligheid en Leefbaarheid	40
	Bijlage 2: DVO Veiligheid en Leefbaarheid – Ruimte	41
	Bijlage 3: DVO Veiligheid en Leefbaarheid Veiligheidshuis – Sociaal Domein	42
	Bijlage 4: Formatieplan 2019	43

1. INLEIDING

Meerjarenplan VenL

Onze samenleving is voortdurend in beweging en ontwikkeling. Dit heeft invloed op de wensen en verwachtingen van burgers, ondernemers en bezoekers ten aanzien van de rol en het handelen van de lokale overheid. Het heeft ook effect op de visie en gewenste koers van het bestuur en de ambtelijke organisatie. Als Veiligheid en Leefbaarheid (VenL) streven we ernaar toekomstbestendig te zijn. Daarom hebben we in een meerjarenplan (MJP) de ontwikkelingen in beeld gebracht die we komende vier jaar verwachten en gezamenlijk bepaald hoe we hierop willen anticiperen. We hebben ons vier speerpunten tot doel gesteld: verbeteren van onze integrale dienstverlening; onze rol als regievoerder en partner verder professionaliseren; doorontwikkeling van onze competenties, vaardigheden en kennis en investeren in digitalisering.

Het MJP VenL geldt als basis voor ons jaarlijks bedrijfsplan. In dit plan geven we concreet aan op welke wijze we in 2019 invulling gaan geven aan de gestelde speerpunten.

Future proof

De veranderende context van de overheid, de wensen van het in 2018 gevormde nieuwe bestuur, wetswijzigingen en de digitalisering die zich nog steeds in een hoog tempo ontwikkelt vragen om doorontwikkeling van kennis en vaardigheden van ambtenaren. Het bestaande werk verandert, verdwijnt of wordt geautomatiseerd. Daarnaast hebben de invoering van o.a. de Omgevingswet en de Wet kwaliteitsborging voor het bouwen impact op de organisatie, de processen en de inhoud van functies. Procedures worden korter en vragen om een integrale aanpak. De burger staat steeds meer centraal. Er worden steeds hogere eisen gesteld aan het beleid en de dienstverlening. Een ambtenaar moet meer dan eens samenwerken met andere overheidsinstanties, partners en belanghebbenden. Ook binnen het veiligheidsdomein zien we dit nadrukkelijk terug. De ontwikkeling van het veiligheidsbeleid laat zien dat de gemeente steeds meer een centrale regierol heeft. Niet alleen regie op de beleidsontwikkeling, maar ook de uitvoering. Binnen deze uitvoering staat het werken vanuit netwerken (multidisciplinair en integraal) centraal waarbinnen de verbinding met het zorgdomein van cruciaal belang is. Voor dit alles zijn specifieke vaardigheden nodig.

Daar komt bij dat de samenleving steeds complexer wordt. Binnen het werkveld van Veiligheid en Leefbaarheid manifesteert die complexiteit zich zeer nadrukkelijk. Niet alleen op inhoud, maar vooral ook in wat dit vraagt in de wijze van benadering van problematiek. Maatwerk is hierbij essentieel. Deze complexe opgaven moeten bovendien worden uitgevoerd met een bezetting die krap bemeten is. Het vinden van een goede balans hierin is een lastige opgave.

Al deze ontwikkelingen leiden tot de vraag: *Hoe kunnen we onze medewerkers toerusten op de veranderende eisen van het werk?* Veiligheid en Leefbaarheid is bezig met het inspelen op veranderingen in werkzaamheden en functies waarbij, soft skills, gezondheid en veiligheid van medewerkers eveneens belangrijke thema's zijn.

Managementteam Veiligheid en Leefbaarheid

2. WAT GAAN WE DOEN: VenL- BREED

Dit hoofdstuk beschrijft op welke VenL-brede thema's we ons in 2019 gaan richten. Het betreffen onderwerpen die meerdere teams of alle teams van VenL raken.

Aansturing

Het cultuur- en transitietraject vraagt om gerichte sturing. Daarom worden enkele wijzigingen doorgevoerd in de taakverdeling binnen het management van VenL. Bovendien wordt door inzet van een deel van de gereserveerde middelen extra managementcapaciteit vrijgespeeld voor deze nieuwe opdracht. Daarnaast wordt een beleidsadviseur belast met de opdracht de eerste fase van het traject, de bewustwordings- en inventarisatiefase, te begeleiden. Het betreffen de volgende veranderingen:

- Marc Cornips wordt teammanager van het team Veiligheid (het onderdeel Veiligheidshuis wordt weer toegevoegd aan het onderdeel Integrale veiligheid).
- Sandra Houben keert terug als teammanager van het team Beleid en Juridische zaken (de afgelopen drie jaar was ze teammanager Juridische Zaken en Veiligheidshuis a.i). Tevens is Sandra Houben van 2019 t/m 2021 belast met de aansturing van de opdracht inzake de innovatie en optimalisatie van integrale dienstverlening binnen het VenL-taakveld.

Cultuur- en transitietraject VenL

Een doelstelling uit het coalitieakkoord is "De introductie van de Omgevingswet aangrijpen als innovatie van integraal werken en verbetering van de dienstverlening rondom onder meer vergunningverlening". Om hier invulling aan te geven zijn in de begroting 2019 extra middelen vrijgemaakt voor een driejarig cultuur- en transitietraject binnen VenL. Het MJP VenL geeft op hoofdlijnen richting aan dit traject. Komend jaar wordt verder geconcretiseerd welke resultaten we beogen en wat we gaan doen.

Actieprogramma

Begin 2019 starten we met de bewustwordings- en inventarisatiefase ten aanzien van het hiervoor geschetste traject. Doel is bewustwording over de verwachte doorontwikkeling te creëren binnen VenL en bij onze directe interne collega's en het in beeld brengen welke verbeterpunten aangepakt gaan worden, hoe we dit gaan doen en wat hiervoor nodig is. Waar mogelijk oogsten we in deze periode de eerste voordelen van laag hangend fruit. In Q3 2019 wordt ten behoeve hiervan een plan van aanpak opgesteld.

Implementatie Omgevingswet

Om de technische transitie (ict) binnen het totale vergunproces voor elkaar te krijgen is via de begroting van de Omgevingswet € 40.000 voor een projectleider Technische Implementatie Omgevingswet beschikbaar gesteld. Deze projectleider is verantwoordelijk voor:

1. Het transitietraject Omgevingswet binnen VenL en daarvoor een team samenstellen met de belangrijkste gebruikers;
2. Vertaling maken van de output van de werkgroepen OW (hier ligt nauwe relatie met het DSO) naar het transitietraject inclusief het verbeteren van de (digitale) dienstverlening en integraal werken in vergunningsverlening;
3. Zorgen voor afstemming met de deelnemers van VenL aan de werkgroepen van de OW.

Spankracht

Komend jaar verwachten we meermaals voor het dilemma te komen staan 'doorontwikkeling versus de winkel openhouden'. De beschikbare capaciteit van VenL staat fors onder druk door autonome ontwikkelingen als volumestijgingen en toename van de complexiteit van het werk. Door de eerdere doorgevoerde efficiencytaakstellingen is de rek er helemaal uit. Daarenboven wordt capaciteit beschikbaar gemaakt voor het programma Omgevingswet (vooral inzet eerste/uitvoerende medewerkers) en het cultuur- en transitietraject. Onze medewerkers zien zich steeds meer genoodzaakt keuzes te maken. Deze keuzes kunnen (veiligheids)risico's vergroten en tornen aan hun vakmanschap.

Ook de ontwikkelingen I&A functie frontoffice Gemeenteloket baart ons zorgen. Wij voorzien een verschuiving naar de backoffice waardoor de huidige werkdruk nog meer onder spanning komt te staan. Bovendien heeft Veiligheid en Leefbaarheid in het verleden fte's voor deze taken overgeheveld naar het Gemeenteloket (teams vergunnen Wabo en vergunnen ORHP).

Als Veiligheid en Leefbaarheid gaan we komend jaar nog zakelijker beoordelen wat onze kerntaken zijn en ons hierop richten. We maken inzichtelijk wat eventuele gevolgen zijn van het uitvoering geven aan extra taken (zonder extra middelen). Keuzes en risico's leggen we tijdig voor aan bestuur en directie

Ontwikkeling van onze kennis, competenties en vaardigheden

We blijven investeren in onze kennis, competenties en vaardigheden. De ontwikkelingen die op ons afkomen vragen dit ook van ons. Langs de lijn van werkoverleggen en individuele overleggen van de teammanager met de medewerker en het Goede Gesprek wordt op persoonlijk niveau bekeken en beoordeeld welke mogelijke opleiding een bijdrage kan leveren aan de gewenste en voorgestane individuele ontwikkeling. Daarbij wordt dankbaar gebruik gemaakt van het aanbod binnen Learn@maastricht.

Het stimuleren en verder ontwikkelen van voor de toekomst belangrijke competenties en vaardigheden gaat onderdeel uitmaken van het transitie- en cultuurtraject. In het actieprogramma zal aan dit thema nadrukkelijk aandacht worden besteed. Een eerste inventarisatie van de voor VenL belangrijke competenties en vaardigheden zijn overigens in ons MJP benoemd op pagina 13. Daarbij wordt uiteraard ook de link gelegd met het opleidingsplan vanuit het implementatietraject Omgevingswet.

Daarnaast zijn er op basis van de teamontwikkeling en herschikking van taken en rollen inmiddels concrete opleidings- ontwikkelingsbehoeften uitgesproken door medewerkers. Deze worden op individueel en mogelijk ook op teamniveau ingevuld.

Bedrijfsvoering

Op het gebied van digitalisering gaan we ons in hoofdzaak in 2019 richten op:

- De nieuwe VTH-applicatie (van Squit XO Locatiedossier naar Squit 20/20 Omgevingsdossier). Komend jaar wordt besloten of we gaan deelnemen aan de gemeenschappelijke VTH-applicatie met de Provincie. Deze keuze kan op verschillende manieren grote impact hebben. Veiligheid en Leefbaarheid neemt deel aan het project vanuit Concernzaken I&A (opstellen businesscase).
- Vervanging van de backoffice applicatie parkeren (huidig pakket is K2P), omdat het huidige contract afloopt. Een businesscase is in de maak.

- Vernieuwing administratie-applicatie voor het beheer van de markten. Op dit moment wordt “oneigenlijk” gebruikt gemaakt van K2P. Uit een eigen onderzoek is gebleken dat het weinig zin heeft voor markten een geschikte applicatie te zoeken. Het betreft een vrij eenvoudige administratie. Daarom gaan we dit zelf oplossen met bestaande applicaties.
- Vervanging van de betaalautomaten en invoering van de nieuwe bezoekersregeling parkeren.
- Business case voor scanauto's (planning maart 2019 voor Kaderbrief).
- Business case digitalisering microfiches (planning begin 2019).
- Vooruitlopend op de toepasbaarheid/inpasbaarheid van de evenementen assistent (EA) in de vergunningenstraat wordt de EA toch ingevoerd (besluit van de Veiligheidsregio).
- In gebruik nemen van een nieuw aanmeldsysteem voor het Veiligheidshuis dat AVG-proof is ingericht.
- Optimalisatie van diverse managementinformatiesystemen o.a. in het kader van de naheffingsaanslagen parkeerbelasting en inrichting van een kwalitatieve effectmeting voor het Veiligheidshuis.
- In het kader van het cultuur- en transitietraject wordt onderzocht op welke wijze digitalisering een bijdrage kan leveren aan efficiënt werken. Verbetering van dienstverlening en informatieve- en risicogestuurd werken.

Op het gebied van bedrijfsvoering geven we komend jaar aan de volgende thema's extra aandacht:

- We constateren binnen VenL een stijgend ziekteverzuim. Deze tendens is zorgelijk. Het betreft vooral midden en lang verzuim. Om te achterhalen waar de focus de komende tijd moet liggen, wordt de huidige inzetbaarheid en het verzuim geanalyseerd als basis voor een plan van aanpak om de inzetbaarheid te verbeteren. In overleg met de bedrijfsarts maakt ook het casuonderzoek dat is uitgevoerd door de bedrijfsarts en P&O onderdeel uit van deze analyse.
- Het hoge ziekteverzuim in combinatie met frictiekosten door voorrangskandidaten/boventalligen zet de financiën van VenL behoorlijk onder druk. Daarbovenop volgen nog de nieuwe taakstellingen. Het management van VenL zoekt actief naar oplossingen.
- De kostendekkendheid van de bouwleges wordt onderzocht in relatie tot de nieuwe regels in het BBV ten aanzien van taakvelden en de ophoging van de opbrengsten in de begroting 2019.
- De kostendekkendheid van de financieringsafspraken zoals die gelden voor de Heuvelandgemeenten met betrekking tot de inzet van het Veiligheidshuis wordt onderzocht nu er sprake is van een stijgende lijn in aard en omvang van casuïstiek.
- De inwerkingtreding van de AVG vraagt om herijking van werkprocessen. Dit geldt voor alle teams binnen Veiligheid en Leefbaarheid (en het Veiligheidshuis in het bijzonder). De Limburgse Veiligheidshuizen hebben hiervoor een werkgroep in het leven geroepen die hiervoor concrete voorstellen ontwikkelt. De implementatie van een en ander vraagt V en L-breed de nodige aandacht/inzet. Hier is in de reguliere bezetting niet voorzien en zal hiervoor dus naar andere oplossingen moeten worden gezocht waarbij het de voorkeur heeft dit gemeente breed aan te vliegen.

In 2019 willen we ons niet alleen richten op het verlagen van de verzuimcijfers maar ook werken aan een gezond werkklimaat met minder verloop en meer energie, geluk, wendbaarheid, succes etc.

- We willen nog beter inzicht krijgen in de sterke kanten van onze medewerkers en zorgen dat hun taken hier op aansluiten. Ook vinden we het belangrijk onze medewerkers te stimuleren om continue te groeien. In ons SPP hebben we hier al een aanzet toe gedaan. In het cultuur/transitietraject gaan we hier een vervolg aan geven.

- We willen het klimaat voor bevoegenheid vergroten door medewerkers te inspireren, waarderen, stimuleren en faciliteren. Via de informatiebijeenkomst van het MJP hebben we hier een start mee gemaakt. Medewerkers zijn uitgenodigd om mee te denken en een actieve bijdrage te leveren aan het verdere vervolg. We starten het nieuwe jaar met een aantal inspiratiesessies om dit verder vorm te geven. Maar ook belangrijk zijn zaken als het vieren en benoemen (bijvoorbeeld via Nieuwsbrief) van successen en het goed ondersteunen van onze medewerkers bij stress, werkdruk of andere belemmeringen.
- We willen onze medewerkers ontwikkelmogelijkheden bieden. We vinden het belangrijk dat ze blijven leren en hun vaardigheden vergroten. Door de ontwikkelwensen van onze medewerkers te kennen kunnen we het najagen van ambities stimuleren. In het vervolg van ons SPP en het cultuur/transitietraject gaan we hier verder gestalte aan geven.
- Het management van Veiligheid en Leefbaarheid heeft oog voor werkdruk i.r.t. hoog ziekteverzuim en zoekt in samenwerking met medewerkers naar maatwerk oplossingen.

Managementteam Veiligheid en Leefbaarheid

3. WAT GAAN WE DOEN: PER TEAM

Veiligheid en Leefbaarheid levert input voor de programmabegroting in de programma's Integrale Veiligheid (programma 1) en Volkshuisvesting, ruimtelijke ordening en stedelijke vernieuwing (programma 8). Beide programma's zijn als bijlagen toegevoegd. In dit hoofdstuk worden per team de belangrijkste ambities voor 2019 samengevat. Zij dragen bij aan de uitvoering van onze wettelijke taken en de wensen van ons stadsbestuur. Tevens sluit VenL dienstverleningsovereenkomsten met haar opdrachtgevers Ruimte en Sociaal Domein.

3.1 Vergunnen Wabo

Het team Vergunnen Wabo bevordert door middel van vergunningverlening en toetsing van bouw- en milieuregelgeving een veilige en gezonde (bebouwde) leefomgeving. Gezien het historische karakter van de stad worden hierbij hoge eisen gesteld aan welstand technische en hoog monumentale waarden. Daarnaast is er speciale aandacht voor normeringen voor brandveiligheid, constructieve veiligheid en duurzaamheid.

In de volgende tabel de jaaropdracht van het team Vergunnen Wabo in cijfers

Hoofdproducten Vergunningen	Realisatie 2017	Prognose 2018	Bijgestelde prognose 2018	Prognose 20
1. Omgevingsvergunningen Wabo	1.376	1.400	1.475	1.450
2. Meldingen brandveilig gebruik	162	180	167	170
3. Meldingen slopen	619	650	744	750
4. Initiatief/principeverzoeken	270	290	297	300
5. Beoordelen bodemonderzoeken	129	125	146	140
6. BUS-meldingen/Bus-evaluaties*	62	65	60	60
7. WBB-procedures	25	30	23	25

Hoofdproducten Specialismen	Prognose 2019	Bijgestelde prognose 2018	Realisatie 2017	Realisa 2016
1. Adviezen/beoordelingen Constructieve Veiligheid	350 projecten met 1.200 volwaardige constructieve beoordelingen	357 projecten met 1.221 volwaardige constructieve beoordelingen.	275 projecten met 742 volwaardige constructieve beoordelingen.	215 projecten met volwaardige constructieve beoordelingen
2. Adviezen/beoordelingen Welstand	1.000	1.000	1.079	1.094

Voor 2019 geven de tabellen onverminderd een hoge marktvraag weer in de huidige periode van een hoge bouwconjunctuur. De omgevingsvergunningen en de sloopmeldingen vragen onverminderd veel aandacht; niet onvermeld mag blijven de explosieve verwachte groei in constructieve beoordelingen.

Al een aantal jaren is de werkdruk bij bouwtoezicht erg hoog. In planjaar 2019 zullen rondom de spankracht van de bouwinspecteurs nieuwe keuzes moeten worden gemaakt rekening houdend met een valide en objectieve risicoanalyse alsmede te stellen eisen aan monumentale waarden van de Binnenstad. De reikwijdte en diepgang van het bouwtoezicht wordt strikt onder de loep genomen.

Deze exercitie maakt ook onderdeel uit van de evaluatie en bijstelling van het Bouwbeleidsplan 2016-2019. In het nieuwe bouwbeleidsplan zullen expliciet over het bouwtoezicht keuzes worden gemaakt.

Ook de Welstand vraagt onverminderd veel aandacht. De uitbreiding van het secretariaat van de WMC met 0,5 fte komt tegemoet aan de stijgende vraag aan specialistische atelieroverleggen, gezien de complexiteit verbonden aan grote bouw- en bijzondere herbestemmingsopgaven. In dit verband wordt door de WMC commissie steeds meer getracht om in een vroegtijdig stadium betrokken te worden bij bijzondere stedenbouwkundige en architectonische waardevolle opgaven.

Belangrijkste uitvoeringstaken 2019

- Realiseren en uitvoeren van jaarrapportage 2018 en jaarprogramma 2019 Vergunnen WABO.
- In het kader van het MJP VenL 2019-2022 investeren in verbetering van de samenwerking ten behoeve van een optimalere integrale bouwplanadvisering.
- Afronding Welstandsnota 2018 met een publieksversie en de organisatie van de Victor de Steurs prijs en de dag van de Architectuur.
- Voortgang projecten
 - Legalisaties woningomzetting/-splitsingen / 40-40-40;
 - Constructieve toetsen galerijflats/breedplaatvloeren;
 - Brandveiligheid KWA tunnel;
 - Acties en voorbereiding asbestvrije daken per 2024.
- Evaluatie/invulling van de wettelijke plicht woningtoezicht BAG in de opleveringscontroles bouwtoezicht.
- Voortgang voorbereiding op de nieuwe wetwijziging *Wet kwaliteitsborging voor het bouwen* en nieuwe Omgevingswet.
- Evaluatie Bouwbeleidsplan 2016/2019 en vervroegd heroriëntatie reikwijdte toetsniveau en inzet Bouwtoezicht (relatie met werkdruk).

Belangrijke nieuwe of uitbreiding van bestaande uitvoeringstaken

Het DT heeft besloten in het kader van de spankracht discussie 0,5 fte secretaris welstand op te plussen. Deze secretaris gaat vooral extra faciliteren bij de onverminderd hoge adviesvragen, de extra benodigde atelieroverleggen, de noodzakelijke ondersteuning bij de nieuwe publieksversie van de welstandsnota alsmede de organisatie van de Victor de Steursprijs 2019 en de Dag van de Architectuur 2019. Ook moet deze extra ruimte in het secretariaat ondersteuning geven om in 2019 extra onderzoek te doen naar de relatie monumenten en duurzaamheid.

Risico's

- Met de huidige krappe formatie in relatie tot de verwachte hoge marktvraag zullen nieuwe opgaven heel kritisch beoordeeld worden. Eventuele nieuwe aanvragen en of meldingen zoals rondom de ontwikkelingen AirBnB en extra tijdelijke huisvesting studenten en overige doelgroepen, kunnen niet zonder extra tijdelijke formatie uitgevoerd worden.
- De verwachte stijging van het productievolume / legesopbrengsten kunnen we met de huidige formatie niet realiseren. Hiervoor zullen we externe capaciteit moeten inhuren ten lasten van de legesopbrengsten.
- Het collegebesluit d.d. 11 december 2018 Richtlijn tijdelijke woningen: er komen 500 tijdelijke woningen voor studenten en specifieke doelgroepen erbij met extra gevolgen voor de productie van vergunnen Wabo.

3.2 Handhaven Wabo

Het team Handhaven WABO is belast met toezicht en handhaving van de regels die vallen binnen het bereik van de WABO wetgeving. Het gaat daarbij om de regels op gebied van bouwen, milieu, fysieke veiligheid en ontoelaatbare hinder. Een algemene ambitie van het team is te sturen op een grotere eigen verantwoordelijkheid van burgers en ondernemers. Het team stuurt er op aan dat burgers in eerste instantie trachten zelf hinderzaken met de overtreders van regels, op te lossen. Dus zonder dat de overheid met bestuursrechtelijke handhaving moet ingrijpen. Hieronder wordt per deelgebied aangegeven welke acties komend jaar worden voorzien en waar mogelijk gepland.

Milieu

- 120 reguliere milieu-inspecties
- 60 door de RUD (regie bij de gemeente)
- 250 meldingen over milieuhinder door bedrijven
- nazorg calamiteiten (instorting, brand, asbestverspreiding)
- 24/7 milieupiket

Bouw en Ruimtelijke Ordening

- 400 meldingen over bouwzaken
- Voortzetten project Woonboten Overlaatgebied
- Start project toeristisch woningverhuur
- Gevolg geven aan inspectieverzoeken van het Rijk

Brandveiligheid

- 60 reguliere brandveiligheid inspecties uitvoeren bij verblijfspannen
- Afronding project Veilige Kamers

Horeca

- 350 meldingen geluid horeca en evenementen
- Controles brandveiligheid cafés

Diversen

- 540 uren (0,4 fte) juridisch werk voor team Handhaven Openbare Ruimte
- bijdrage aan horecahandhaving door team Handhaven Openbare Ruimte vóór 22:30 uur
- intake en registratie in melddesk van meldingen tijdens kantooruren door het KCC (Klantcontactcentrum) en Tunneltoezicht buiten kantooruren
- advisering door Beleid en Ontwikkeling (planologie, groen e.d.)
- advisering constructief en welstand door team Vergunnen WABO
- doorgeven BAG relevante wijzigingen na handhaving van gebouwen

Belangrijke nieuwe uitvoeringstaken

- Uitbreiding met 1,0 fte handhaver milieu voor horeca klachtmeldingen; aanleiding is de toenemende behoefte vanuit de inwoners aan toezicht en handhaving op overlast door horeca; hiervoor zijn in de begroting structureel extra middelen opgenomen waaronder 1,0 fte voor Handhaven WABO; de extra fte wordt ingezet voor de behandeling van klachtmeldingen over de horeca ook gedurende de late avond en nacht.
- Uitbreiding inhuur voor toeristisch woningverhuur: hiervoor is € 100.000 beschikbaar voor Handhaven, vergunnen en juridische zaken: dit is een pilot; evaluatie per kwartaal

Risico's

- De jaarproductie is afgestemd op het aantal beschikbare uren (1350 per fte) in de vaste formatie. Dit laat weinig ruimte voor extra taken, tenzij reeds opgevoerde taken daarvoor wijken.
- Een bijkomende taak voor 2019 is het verzoek van het Rijk (minister Ollongren van BZK) om inspecties te doen naar gebouwen met brandbare gevelbeplatingen. Aanleiding is de brand in de Londense Grenfelltower in 2017. Het team ruimt jaarlijks 50 uren in voor opdrachten vanuit het Rijk. Op dit moment is echter niet voorspelbaar hoeveel werk deze opdracht met zich meebrengt. Rijksopdrachten krijgen veelal landelijke publiciteit.
- Het team heeft grofweg 2 hoofdstromen van werk: De eerste hoofdstroom is het behandelen van meldingen van inwoners: de stroom aan meldingen neemt jaarlijks toe (in 5 jaar van 600 naar 1100). Het team beschikt vanaf 2019 over 1,0 extra fte om die meldingen te kunnen oppakken. Een verdere toename van het aantal meldingen (lees: hulpverzoeken van inwoners) zal ertoe leiden dat een deel van de meldingen niet kan worden opgepakt. Door zorgvuldig te prioriteren zullen daarbij geen risico's ontstaan of blijven bestaan in de zin van brandonveiligheid of onduidbare overlast. Zaken die dan niet opgepakt worden (en dus een lage prioriteit hebben) zijn meldingen over kleine illegale bouwwerken, meldingen over bouwoverlast, meldingen over illegale reclamevoeringen in de binnenstad. Het gevolg van het niet oppakken van meldingen zal zijn dat inwoners daarover ontevreden zijn.
- De tweede hoofdstroom wordt gevormd door de reguliere controles die de gemeente moet doen in het kader van haar medebewindstaak. Het betreft controles bij de industrie (vnl. milieu) en bij verblijfsgebouwen (vnl. brandveiligheid). Het ambitieniveau van Maastricht, uitgedrukt in de frequentie van het toezicht (1 x per 2 jaren, 1 x per 5 jaren of 1 x per 10 jaren enzovoorts) is op dit onderdeel niet hoog. Het mag in ieder geval niet lager worden. Met name controles ten aanzien van de brandveiligheid in verblijfsgebouwen is de ambitie van Maastricht niet hoog. Aan de beschikbare uren voor deze hoofdstroom kan niet verder geknibbeld of bezuinigd worden.
- Onverhoopte langdurige uitval van medewerkers in combi met de beperkte mogelijkheid om snel extra menskracht in te huren, levert meteen een afname van de productie op. Het luistert allemaal heel nauw. Overigens wordt gerekend met een uitvalpercentage van 3% door ziekte.

3.3 Vergunnen Openbare ruimte, horeca en parkeren

Team vergunnen ORHP verleent op basis van een integrale afweging (wet- en regelgeving, beleidskaders) en op basis van het uitgangspunt "veilig en doelmatig" toestemming (vergunningen en ontheffingen) voor het (tijdelijk) gebruik van de openbare ruimte (inclusief evenementen, terrassen en markten), horeca (+bijzondere wetten) en Parkeren. Het gaat derhalve om vergunproducten die voortkomen uit wetgeving, regelgeving, verordeningen en beleid. Er is geen beleidsvrijheid op de producten, dan voor welke waar is gekozen voor algemene regels of meldingen.

Producten	Bijgestelde prognose 2018	Prognose 2019
Ontheffingen APV/Bijzondere wetten	62	70
Vergunningen APV/ bijzondere wetten	964	1000
Evenementen vergunningen	375	400
Evenementen meldingen	151	170
Evenementen ontheffingen	47	50
Marktgeld en ventvergunningen	87	90
Parkeren nieuwe vergunningen ingevoerd	4663	5000
Parkeren vergunningen verlengingen	9250	10000
Parkeren Ontheffingen verlengingen	1500	1550

Toppers 2019

- Vooruitlopend op de toepasbaarheid/inpasbaarheid van de *evenementen assistent (EA)* in de vergunningenstraat wordt de EA toch ingevoerd (besluit van de Veiligheidsregio). Voor ORHP betekent dit extra werk (dubbele registratie met Squit) en kosten.
- We streven ernaar dit jaar samen met de beleidsafdeling VenL een collegevoorstel in te dienen over dereguleringsmogelijkheden van de vergunstraat.
- We verwachten in het dossier Parkeren een mogelijke grotere instroom aan vergunning- of ontheffingsaanvragen als gevolg van de inwerkingtreding van verwachte ontwikkelingen:
 - Uitwerking ontheffingenbeleid en invoering nieuwe visiteregeling.
 - Invoering milieuzone.
 - Implementatie nieuwe wijken en eventuele mutaties in o.a. Randwyck, Wittevrouwenveld, Statenkwartier en mogelijk Groene Loper.In het DVO 2019 worden afspraken gemaakt over de uitvoering en financiering van deze taken.
- Dossier Terrassen met een mogelijk aan verandering en uitbreiding onderhevig terrasvergunningregiem als gevolg van de volgende ontwikkelingen:
 - Herverdeling terrassen OLV plein.
 - Actualisatie terrassenbeleid 2019.
 - Relatie met evaluatie Horecabeleid 2016/201
- Voortgang en voorbereiding op de nieuwe Omgevingswet met het in kaart brengen van de gevolgen voor de vergunplicht in kader van openbare ruimte, terrassen, evenementen en parkeren.

Risico's

- De stijgende tendens in het aanvragen en/of verlengen van de diverse producten zet zich onverminderd in het nieuwe planjaar 2019 door. Bovendien voorzien we in 2019 incidentele extra werkzaamheden als gevolg van de aanbesteding van de digitale reclameborden en de twee verkiezingen van 2019 (in maart Provinciale Staten en Waterschappen en in mei de Europese verkiezingen). Dit samen veroorzaakt dat de verguncapaciteit onder druk komt te staan. Om hoofd te bieden aan de verwachte groeiende vraag, moeten in 2019 maatregelen worden getroffen. We gaan daarom versneld onderzoek doen naar diverse mogelijkheden van deregulering, waaronder het vervangen van de vergun- door een meldplicht en/of het breder toepassen van algemene regels. Ook starten we een verkenning naar de mogelijkheden om onze leges te verhogen, omdat op dit moment de kostendekkendheid van sommige producten van Vergunnen ORHP laag is. Daarnaast hebben we oog voor deze tendens bij de invulling van de Strategische Personeels Planning van het team.
- De personele bezetting voor de organisatie van en het toezicht op onze markten is een zorg. Oorzaken zijn de uitbreiding van de bedrijfstijden van de weekmarkten, het stijgend aantal markten dat wordt georganiseerd, groeiend ziekteverzuim en verwachte pensionering binnen de komende vier jaar van onze huidige marktmeesters. In 2019 analyseren en beoordelen we hoe op een duurzame manier het marktbeheer naar de toekomst toe te kunnen garanderen.

3.4 Handhaven Openbare Ruimte

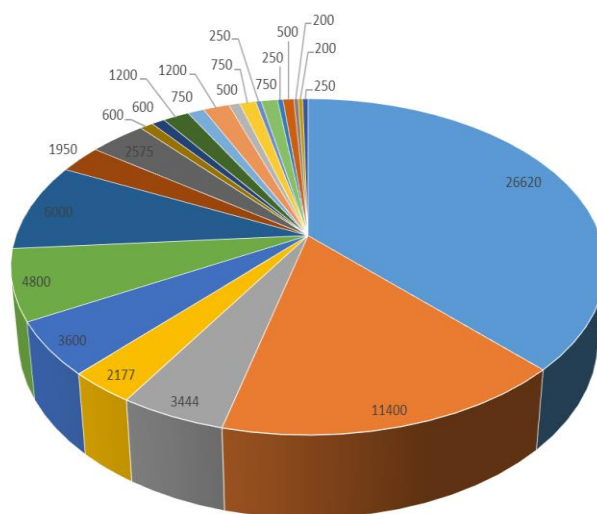
Het team Handhaven Openbare Ruimte Maastricht (hierna: THOR) levert een bijdrage aan de leefbaarheid en de veiligheid van Maastricht door het stimuleren van naleefgedrag van wetten, regels en beleid. Het team ziet onder andere toe op naleving van de regels in de APV, DHW, RVV en Wet Mulder. Daarnaast levert het team een bijdrage aan de realisatie van beleidsdoelstellingen op met name het gebied van veiligheid, mobiliteit, afval en horeca.

Het team handhaaft programmatisch conform het Meerjarenbeleid 2015-2019 Handhaven Openbare Ruimte. THOR blijft werken aan het verstevigen van het vertrouwen ten aanzien van interne afdelingen en externe partners. Begin 2019 wordt het meerjarenbeleid 2015 – 2019 geëvalueerd. In de tweede helft van 2019 wordt een nieuw Meerjarenbeleid Handhaven Openbare Ruimte Maastricht op- en vastgesteld. Dit is de leidraad voor de komende jaren voor THOR Maastricht.

THOR Maastricht stelt jaarlijks, binnen de kaders van het meerjarenbeleid, een jaar- en uitvoeringsplan op. In het uitvoeringsplan wordt per aandachtsgebied aangegeven hoeveel netto uur hieraan wordt besteed. Een aandachtsgebied kan bestaan uit verschillende werkzaamheden. De individuele medewerkers van THOR zijn naast het zijn van handhaver en/of toezichthouder vooral ook gastheer/gastvrouw. Dit gastheerschap is een wezenlijk bestanddeel van de functie en loopt als een rode draad door de dagelijkse dienstuitvoering en in het bijzonder tijdens evenementen. In deze rol staan zij bewoners en/of bezoekers met raad en daad bij als de situatie daarom vraagt.

De (netto) urenverdeling van THOR Maastricht.

- Controle (Betaald) parkeren
- Topdruktedagen
- Evenementen
- Wijkgebonden werk
- MJP Veiligheid / drugsoverlast / heiling / zakkenrollerij / VHH
- Controle DHW, Geluid & 18- bij Evenementen
- Terrassen
- Veilige Buurten
- Woonboten en woonwagenlocaties
- Vuurwerkcontroles
- Wildplassen / APV Algemeen
- Zwerfvers / Winkeltijden / Visserijcontroles / Stankoverlast
- Afval
- Fietsenhandhaving
- Dienstverlening Meerssen
- Calamiteiten onvoorzien
- DHW Regulier en controle 18-
- Controle hondenbeleid
- Pilot Vigilance / mdw gemeente Tobyleurs
- Uitstallingen (Inrichtingen)
- Toezicht Vergunningen / Ortheffingen APV
- Jongeren en jongerenoverlast
- Milieuzone Statensingel



Inzet uren THOR
2019

Samenwerking met politie

Naast de hierboven beschreven werkzaamheden is het investeren en verder verbeteren van de samenwerking met de politie een continu traject. Aanvullen waar dit moet en samenwerken waar dit kan. Dit met inachtneming van elkaars taakstelling en verantwoordelijkheden. Voorbeelden hiervan zijn; assistentie bij verkeersongevallen, wegafzettingen bij gaslekken of samenwerken bij evenementen (bv. Rieu / Iron Man). Deze uren vallen vaak binnen de categorie onvoorzien/ calamiteiten of evenementen.

Nieuw dienstrooster

Een ander feit is dat THOR Maastricht probeert tot een ander dienstrooster te komen. In dit nieuwe rooster wordt rekening gehouden met de veranderde vraag als het gaat om toezicht in de openbare ruimte door medewerkers van THOR Maastricht. Concreet betekent dit dat medewerkers van THOR Maastricht op een aantal dagen (do/vrij/za) per week tot 02:00 uur werken, in plaats van tot 22:30 uur.

DVO-afspraken

Een wezenlijk onderdeel van de reguliere werkzaamheden bestaat uit het nakomen van afspraken die zijn gemaakt in een zogenaamde dienstverleningsovereenkomst (verder genoemd als DVO) met

Beleid en Ontwikkeling/Ruimte van de gemeente Maastricht. De onderdelen; Parkeren, Afval, Topdrukte en Fietshandhaven vallen binnen deze DVO en neemt 58,7 % van de beschikbare capaciteit van THOR Maastricht in beslag.

Opleidingen

THOR Maastricht beschikt over een eigen opleider die de vereiste reguliere her- en bijscholingscyclus (wet- en rechtskennis) en RTGB-cyclus (training op het gebied van toepassen van geweld(middelen) verzorgd. Deze her- en bijscholingscyclus valt buiten de hierboven genoemde netto te besteden uren.

Risico's

- Het team toerusten op de veranderde eisen van het werk vraagt extra aandacht, bijvoorbeeld op het gebied van sociale vaardigheden of op het gebied van gebiedsgericht werken.
- De digitaliseringstrajecten op de diverse terreinen, bv. werken met Squit of de ontwikkelingen op het gebied van parkeren, zorgt bij een deel van de medewerkers voor Technostress.
- Een aantal medewerkers heeft met het 'instapniveau' van een aantal jaren geleden (de zgn. Melkert baan) het plafond van doorontwikkeling bereikt.
- Het hoog ziekteverzuim percentage is een item dat permanente aandacht vraagt van de leiding van THOR Maastricht.

Om goed te kunnen inspelen op veranderingen in werkzaamheden en functies moet het teammanagement deze aspecten goed analyseren, afspraken maken met P&O, opleidingen organiseren, keuzes maken en in individuele gevallen maatwerk mogelijk maken.

3.5 Veiligheidshuis Maastricht-Heuvelland

Het Veiligheidshuis Maastricht Heuvelland zet zich in om in nauwe samenwerking met de netwerkpartners de veiligheid(sbeleving) en leefbaarheid in de betrokken gemeenten (Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittern, Maastricht, Meerssen, Vaals en Valkenburg aan de Geul) te vergroten. Bij overlast, criminaliteit of maatschappelijke uitval, neemt het Veiligheidshuis de regie en organiseert netwerksamenwerking onder het motto 'vastpakken en niet meer loslaten (tenzij)'. Het Veiligheidshuis is een wezenlijk onderdeel van het brede, integrale veiligheids- en leefbaarheidsbeleid van de aangesloten gemeenten. Als netwerk vormt het Veiligheidshuis een belangrijke schakel in de verbinding tussen justitie (dwang en drang), zorg en bestuurlijk optreden.

Integrale persoon- of systeemgerichte aanpak (PGA)

De meerwaarde van het Veiligheidshuis zit in de ketenoverstijgende aanpak van complexe multiprobleem- casuïstiek, waarbij alle partners hun eigen (wettelijke) verantwoordelijkheden behouden. Deze integrale aanpak is zowel persoonsgericht als systeemgericht. De belangrijkste criteria voor netwerkpartners om een persoon of gezin bij het Veiligheidshuis aan te melden voor een netwerkoverleg of op te schalen ten behoeve van een integrale persoon- of systeemgerichte aanpak op alle leefgebieden luiden:

- Er is sprake van (ernstige) overlast, criminaliteit of maatschappelijke uitval
- Er is sprake van complexe meervoudige problemen op meerdere leefgebieden en
- Er is sprake van stagnatie in de samenwerking tussen partners

Deze integrale persoon- of systeemgerichte aanpak onder regie van het Veiligheidshuis Maastricht Heuvelland levert een bijdrage aan doelstellingen van het Sociaal Domein en/of het Veiligheidsdomein.

Informatieknoppunt en expertisecentrum

Daarnaast is het Veiligheidshuis een informatieknoppunt en expertisecentrum voor de aanpak van complexe veiligheid- en zorgproblematiek, waar kennis vergaard en gedeeld wordt.

Acties

Naast de meer reguliere inzet in het kader van procesregie, informatie- en coördinatieknoppunt staan voor het Veiligheidshuis in 2019 in ieder geval de volgende acties op stapel (een aantal hiervan worden uitgebreider verwoord in het bijgevoegde DVO met Sociaal):

- Inwerkingtreding AVG vraagt om verdere aanpassing werkprocessen/onderliggende documenten.
- Actieve deelname aan ontwikkeling/implementatie van het informatie- en kennisknoppunt aanpak verward gedrag op ZL-niveau.
- Bijdrage leveren aan de implementatie van de MDA++-aanpak op ZL-niveau.
- Meewerken aan implementatie vindplaats schulden als onderdeel van de aanpak voorkoming uithuiszettingen.
- Bijdrage leveren aan integrale aanpak huisvesting zeer moeilijk plaatsbaren.
- Op basis van het onderzoek naar de samenwerking/dienstverlening van de Limburgse Veiligheidshuizen in gezamenlijkheid een vervolgaanpak bepalen.
- Uitrol experiment Citydeal; verdere professionalisering Top X-aanpak/ persoonsgerichte aanpak in brede zin (mede geënt op MJP Veiligheid).
- Analyse kostendekkendheid financieringssysteem Heuvelland-gemeenten.
- Aanboren alternatieve financieringsvormen Citydeal-experiment.
- Realiseren gedeelde verantwoordelijkheid op snijvlak Zorg en Veiligheid

inclusief bijbehorende helderheid op rol- en taakverdeling.

- Basis op orde 2.0
 - Vaststelling formatieplaatje/functiebeschrijvingen gevolgd door functiewaardering.
 - Wijziging in aansturing/uitnutten samenvoeging met Integrale Veiligheid.
 - Ontwikkeltraject op regiefunctie en samenwerking.
 - Structurele bezetting bedrijfsbureau.
 - Afhankelijk van structurele financiering nagaan of verdere omzetting van inhuur naar vaste formatie mogelijk is.

Risico's

- Nieuwe/aanvullende taken zijn uitsluitend mogelijk met extra middelen/ capaciteit.
- Privacyproof: om processen aan de AVG te laten voldoen is aanvullende (juridische) expertise/capaciteit nodig.
- Eigenaarschap: met name op het snijvlak van zorg en veiligheid zowel ambtelijk als bestuurlijk.
- Continu veranderend speelveld met veel ontwikkelingen/ positionering is continu aandachtspunt.
- Aard/omvang PGA's wijzigt.

3.6 Integrale Veiligheid

Allereerst zal MJP Veiligheid 2019-2022 vastgesteld worden in Q1 2019. Drie hoofddoelstellingen

1. Verbeteren objectieve veiligheid
 - a. Monitoring via MIK en politiecijfers
2. Verhogen subjectieve veiligheid
 - a. Monitoren via Veiligheidsmonitor
 - b. 2 indicatoren: “Wel eens onveilig voelen in buurt?” “Rapportcijfer veiligheid in de buurt”
3. Opgave gericht werken
 - a. Monitoren via Veiligheidsmonitor
 - b. Indicator: “Oordeel inwoners functioneren gemeente”

Actiepunten/prioritaire thema's

- Voortzetten ingezette aanpak veelvoorkomende criminaliteit
 - HIC (woninginbraak, overvallen, straatroven)
 - Gewelddiscriminaliteit (bedreiging, mishandeling, openlijke geweldpleging)
 - Vermogenscriminaliteit (zakkenrollerij, diefstal uit/vanaf voertuigen en brom- en fietsdiefstal)
- Centrale focus op ondermijnende criminaliteit
 - Weerbaar maken bestuur (bestuurszaken en griffie)
 - Weerbaar maken maatschappij (Sociaal Domein)
 - Georganiseerde criminaliteit (Integrale Veiligheid)
- Samenhangende aanpak veiligheid gerelateerde overlast
 - Maximaliseren inzet bevoegdheden burgemeester ter bestrijding van overlast in de openbare ruimte (bv. sluiten drugspanden, cameratoezicht en preventief fouilleren, opleggen samscholingsverboden of gebiedsverboden)
 - Inzetten op integraliteit bij ontvangst, beoordeling, doorverwijzing en aanpak overlast meldingen
 - Inzetten op stevige samenhangende aanpak (sociaal domein, Veiligheidshuis, politie, OM etc.
- Veiligheidsbeleving als rode draad
 - Inzet procesregisseur veiligheidsbeleving (2019 en 2020)
 - beleidsmatige invulling (onderzoeker Remco van Spithoven, Saxion)
 - taskforce veiligheidsbeleving
 - aanpak zwaardere casuïstiek
 - in 2019 model “Maastrichtse Aanpak”
- Versterking informatiepositie/big data
 - Doorontwikkeling huidige Maastrichts Informatie Knooppunt (MIK)
 - Digitale ontsluiting “eigen” bronnen Gemeente Maastricht Digitale ontsluiting en uitwisseling informatie Sociaal-, Fysiek - en Veiligheidsdomein
 - Project “Aanpak drugscriminaliteit en witwassen via vastgoed” (drie jarige financiering met Rijksmiddelen)
 - Bestuurlijke rapportages stand van zaken veiligheidscijfers.
- Uitvoeringsagenda 2019-2020
 - De nog nader in het MJP 2019-2022 op te nemen uitvoeringsagenda 2019-2020 (reguliere aanpak veiligheid)
 - Veilige woon- en leefomgeving

- Bedrijvigheid en veiligheid
- Jeugd en Veiligheid
- Fysieke Veiligheid
- o Integriteit en Veiligheid
- o AOV taken
- o Ondersteuning wettelijke taken en bevoegdheden Openbare Orde en Veiligheid burgemeester
- o Nader onderzoek in 2019 seksuele intimidatie inclusief maatregelen
- o Afronding in 2019 evaluatie pilot student & leefbaarheid

Ad random overige productie/prestaties 2019

- 200 Gebiedsontzeggingen (GBO's)
- 50 woningsluitingen (Damoclesbeleid)
- 25 huisverboden (Wet tijdelijke huisverboden)
- 20 crisismanagementteams tijdens evenementen
- 25 demonstraties
- 40 interventies OVDBZ/openbare orde GRIP 0 en 1
- 9 risicowedstrijden MVV
- 130 bezoeken met flexteam aan woningen en lokalen
- 20 aanmeldingen casuïstiek radicalisering en polarisatie
- 78 QuickScans BIBOB DHW en evenementen
- 33 BIBOB toets WABO
- 45 BIBOB toets vastgoed
- 480 antecedentenbevraging personeel

Additionele inkomsten

Via het Ondernijingsfonds "Aanpak drugscriminaliteit en witwassen via vastgoed" is voor de komende drie jaren (2019, 2020 en 2021) € 221.000 per jaar toegekend (definitieve beschikking volgt begin 2019):

1. Ter versterking integrale informatiepositie misbruik vastgoed (software oplossingen). Totaal € 225.000.
2. Versterking integrale aanpak met maatschappelijke partners. totaal € 438.000.

3.7 Beleid en casemanagers

Binnen Veiligheid en Leefbaarheid faciliteert en ondersteunt de groep Beleid en Casemanagers het eigen organisatieonderdeel en andere organisatieonderdelen met specialistische adviezen, het ontwikkelen van tactisch en operationeel beleid, het leveren van een bijdrage aan het ontwikkelen van strategisch beleid en de inzet van casemanagement op de onderdelen evenementen, horeca, en openbare ruimte. Daarnaast wordt een bijdrage geleverd aan ontwikkelingen op het vakgebied door o.a. deelname aan regionale en landelijke werk- en projectgroepen.

Vanuit deze rol stellen de beleid- en casemanagers zich tot doel:

1. Het leveren van een wezenlijke bijdrage aan de kwaliteit van de producten die tot stand komen binnen de Veiligheid en Leefbaarheid teams in het primaire proces;
2. Ontwikkelen van instrumentarium voor het oplossen van knelpunten en landelijke ontwikkelingen binnen het taakveld;
3. Het maximaal inzetten van casemanagers om met name de verbinding tussen buiten en binnen en de integrale afstemming binnen (tussen diverse organisatieonderdelen) zo optimaal mogelijk vorm te geven.

Beleidsmedewerkers

- Integraal reclamebeleid
- Verkeersbesluiten bij evenementen
- Woonschepenverordening
- Algemene regels voor venten en gebruik openbare ruimte
- Billboards aanbesteding
- Ontheffingenbeleid milieuzonering (afhankelijk van besluit raad februari 2019)
- Parkeerbeleid (zie parkeerprojecten)
- Brandveilig gebruik andere bouwwerken
- Herijking handreiking evenementen
- Omgevingswet
- Bouwbeleidsplan 2020-2023
- Beleidsregels raamverkoop horeca
- Burgerparticipatie
- Herijking terrassenbeleid
- Herverdeling pleinterrassen
- City Deal "Zorg voor Veiligheid" (wanneer provincie wil subsidiëren dan doorlopend in 2019. Zo niet stopt City Deal voor Maastricht)
- Evaluatie MJP Handhaven Openbare Ruimte
- Jaarprogramma Handhaven Openbare Ruimte

Parkeerprojecten

- Evaluaties: blauwe zone Annadal, combi-parkeren Boschpoort en Parkeren Wyck.
- Noorderbrug en Kennedybrug: Parkeervergunningen Woon-werkverkeer in relatie tot planontwikkelingen en de PPS met QPark. Overdracht medio 2019.
- Uitvoering Parkeerplan Maastricht 2019.
- Digitale Bezoekersregeling (i.r.t. mantelzorg en parkeren bij scholen).
- Digitaliseren dienstontheffingen.
- Uitbreiding Autodate.

- Digitaliseringsopgave: Beleidsregels ontheffingen RVV 1990 verder digitaliseren en uitwerken/schrijven.
- Verhoging naheffingskosten parkeren (jaarlijkse collegenota in november).
- Reguleren.
 - Randwyck
 - mogelijk Wittevrouweveld en Wyckerpoort
- Wijziging betaald in vergunninghoudersparkeren / combi-parkeren
 - Statenkwartier
 - Achter de Barakken
- Emissieloze Stadsdistributie

Casemanagers

Openbare ruimte

- Ondergrondse traforuimte met stroomvoorziening Vrijthof
- Weekmarkten, nieuwe donderdagmarkt (foodtruck Sphinx)
- Servaaskermis, incl. nieuw salonwagen- en pakwagenterrein en verpachtingen 2019
- Servaaskermis 2020 en verder?
- Vrijmarkt 2019 en verder?
- Standplaatsen carnaval (verhuurvoorwaarden)
- Evenementen, incl. nieuw evenemententerrein (Frontenpark)
- Ontwikkeling binnenterrein Muziekgieterij
- Locatiematrixen inhoudelijk aanvullen en vast stellen door College
- Stroomputten Markt
- Griendterrein
- Landbouwbelang
- Zwerfafval (reiniging bij evenementen)
- Milieuzone en impact op markten, kermis en evenementen
- Uitstallingenplan / straatplannen
- Stop & Drop
- Kamperen in de openbare ruimte
- Topdagen overleg
- Datamigratie

Evenementen

- Mede opstellen jaarprogramma

Horeca

- Carnaval 2019
- Afronden opstellen buurtprofielen (regie bij economie)
- Klankbordgroep horeca (organisatie);
- Werkgroep Horeca;
- Landelijke werkgroep DHW (evaluatie)

N.B. Steeds meer evenementen op meer locaties met meer complexiteit en impact vergen intensievere voorbereiding en begeleiding en zeker ook handhaving tijdens het evenement, hetgeen meer inspanning vergt dan thans beschikbaar is.

3.8 Juridische Zaken

Het team Juridische Zaken heeft - naast de reguliere taken in het kader van rechtsbescherming, juridische advisering de afhandeling van Wob-verzoeken (toegespitst op het Veiligheid en Leefbaarheid taakveld) en de bezwaarschriften in het kader van de naheffingsaanslagen parkeerbelasting voor 2019 een aantal speerpunten.

- Het proces tot afhandeling van de bezwaren tegen de naheffingsaanslag parkeerbelasting wordt verder geoptimaliseerd waarbij het tevens inzichtelijk zal worden gemaakt wat structureel nodig is aan capaciteit voor de tijdige en adequate afhandeling van deze bezwaren (overeenkomstig de uitgangspunten zoals opgenomen in het DVO Parkeren).
- Het proactief, integraal, oplossingsgericht en in contact met de burger werken als uitgangspunt voor het totale rechtsbeschermingsproces wordt – waar mogelijk – verder ontwikkeld; Geboekte resultaten worden gebruikt als input voor het dienstverleningsproces in brede zin.
- Ook in 2019 wordt verder geïnvesteerd in digitalisering van processen (het digitaal communiceren met rechtbank en burgers en bedrijven evenals het digitaal ontsluiten van informatie).
- Actieve deelname aan diverse werkgroepen in het kader van de inwerkingtreding van de Omgevingswet evenals betrokkenheid bij het zogeheten “Onkruid wieden” plus het ontwikkelen van de vereiste vakkennis op het gebied van de Omgevingswet.
- Ook in 2019 wordt opnieuw een juridisch jaarverslag gemaakt met daarin zowel een kwantitatieve als kwalitatieve analyse van de resultaten 2018. Hiermee ontstaat inzicht in de resultaten van de procedures en wordt met de uitkomst hiervan input geleverd aan de totstandkoming of actualisatie van (uitvoerings)beleid.

Risico's

Onverminderd hoge instroom van reguliere bezwaarschriften in combinatie met nieuwe projecten/complexere opgaves zorgt voor piekmomenten waardoor de reguliere werkvoorraad (tijdige afdoening hiervan) onder druk staat met als gevolg een toename van de werkdruk. Dit staat tevens op gespannen voet met de capaciteit die nodig is voor de voorbereidingen op de inwerkingtreding van de Omgevingswet.

3.9 Bedrijfsbureau

Het Bedrijfsbureau inclusief Centraal Punt (hierna CP) is ondersteunend aan de hoofdprocessen en coördinator van de P&C-cyclus. Het CP ondersteunt bij de administratieve taken op gebied van vergunningverlening en bezwaar en beroep. Debiteurenbeheer, financieel advies, functioneel beheer en I&A advies wordt intern ingehuurd vanuit SSC.

Projecten/activiteiten 2019

- Het Bedrijfsbureau neemt deel aan het project digitalisering parkeerketen: trekkerschap deelprojecten, vakinhoudelijke inbreng, het uitwerken en implementeren van deze toekomstige ontwikkelingen maken onderdeel uit van de dienstverleningsovereenkomst met Ruimte.
- De vervanging van de backoffice applicatie parkeren heeft gevolgen hebben voor de administratie markten. Uit het onderzoek blijkt dat deze opgave binnen de lijn kan worden afgehandeld met behulp van bestaande voorzieningen.
- De projectleider technische implementatie Omgevingswet valt onder het bedrijfsbureau. Dit om de benodigde transitie (ict) binnen vergunningsverlening voor elkaar te krijgen.
- De invoering van de nieuwe VTH-applicatie (van Squit XO Locatiedossier naar Squit 20/20 Omgevingsdossier) wordt begeleidt door de projectleider technische implementatie Omgevingswet in samenwerking met de functioneel beheerders van het bedrijfsbureau.
- Het Bedrijfsbureau is op verschillende manieren betrokken bij aanbestedingen. Aanbestedingen in het primaire proces worden ondersteund door het bedrijfsbureau zoals betaalautomaten, handhaving etc. en aanbestedingen in de bedrijfsvoering worden getrokken door het bedrijfsbureau (betaalautomaten, inhuur personeel).
- Het investeren in koppelingen in de bestaande vergunningenstraat om te komen tot meer volwaardige digitale archivering is in overleg met diverse betrokkenen stilgelegd. Enerzijds is het een ingewikkeld vraagstuk en anderzijds wordt de gemeente ingehaald door de Omgevingswet. Naar verwachting komt in de 2de helft van 2019 een nieuwe VTH-applicatie beschikbaar die qua architectuur en werking weer heel anders. Dat betekent dat iedere nu nog uit te geven euro aan koppelingen voor het huidige VTH-pakket verspilling is. Hoopgevend is dat de leverancier van de VTH-applicatie bij de nieuwe versie beter gebruik gaat maken van landelijke standaarden.

4. DIENSTVERLENINGSOVEREENKOMSTEN

4.1 DVO BenO/Ruimte

Veiligheid en Leefbaarheid sluit samen met BenO/ Ruimte voor het jaar 2019 een dienstverleningsovereenkomst (DVO) af voor wat betreft de taakvelden parkeren, fietshandhaving, topdagen, milieuzone Statensingel en afval. Deze DVO is opgenomen in de bijlagen.

In het DVO zijn de verwachtingen over de rol en verantwoordelijkheid van de opdrachtgever en de opdrachtnemer vastgelegd. Per taakveld zijn daarnaast de doelstelling, beoogde resultaten, aanpak, inzet en meetindicatoren bepaald. Ook zijn afspraken gemaakt over middelen, capaciteit en managementinformatie.

4.2 DVO BenO/Sociaal Domein

Veiligheid en Leefbaarheid maakt met opdrachtgever BenO/Sociaal Domein voor het jaar 2019 een DVO voor het Veiligheidshuis.

5. FINANCIËN

5.1 Begroting

BEGROTING V&L x € 1.000	2019	2020	2021	2022
Personeelskosten	10.663	10.663	10.663	10.663
Overhead - personeelskosten	1.646	1.646	1.646	1.646
Overhead - bedrijfsvoering	562	562	562	562
Kapitaallasten	1.628	1.587	1.203	870
Diversen (materiele budgetten)	4.352	4.367	4.366	4.219
Bijdrage aan Veiligheidsregio (brandweer)	7.710	8.410	8.560	8.710
Bijdrage RUD	945	945	945	945
Stortingen in reserves	1.405	1.405	1.405	1.405
Totaal lasten	28.911	29.585	29.351	29.020
Bouwleges	4.975	4.475	4.475	4.475
Parkeren	8.876	8.876	8.876	8.876
Fiscale bonnen	2.091	2.091	2.091	2.091
Precario, leges en marktgedlen	1.250	1.250	1.250	1.250
Mupi's en Abri's	894	994	994	994
Diversen	450	450	450	450
Ontrekkings reserves	1.730	1.689	1.306	975
Bijdrage Algemene Dienst	8.646	9.760	9.910	9.909
Totaal baten	28.911	29.585	29.351	29.020

budgettair kader PGB 2019 x € 1.000	2019	2020	2021	2022
Opbrengst vitrines	50	250	250	250
Handhaving Airbnb	100	100	100	100
Aanpak Ondernijning	100	200	200	200
Uitdragen veiligheidscijfers	0	100	100	100
Veiligheidsmaatregelen evenementen	50	50	50	50
Aanpak radicalisering, personen met verward gedrga, families met meervoudige problematiek	100	100	100	100
Extra handhavingscapaciteit voor groeiende behoefte vanuit wijken en buurten	125	225	225	225
Opstellen van maatregelen voor veilig uitgaan en tolerant gedrag	55	0	0	0
Tegengaan drugsoverlast, criminaliteit en ondernijning	250	250	250	250
Reclame en bouwleges	-900	-400	-400	-400
Cultuur/transitietraject V&L	150	150	150	0
Totaal	80	1.025	1.025	875

5.2 Bestaande taakstellingen

De bestaande taakstellingen zijn vanaf 2019 volledig structureel gerealiseerd.

Invulling efficiëncytaakstelling	cumulatief t/m 2019				
	Formatie	FTE	Opbrengsten	Overige kosten	Incidenteel
<i>Jaarplan 2019</i>					
SPP Frictiereserve					
Formatieruimte	768	13,8			
Inbesteding				102	
Verminderen inhuur				242	
Bedrijfsvoering				170	
Minder afname SSC				80	
Totaal	768	13,8	0	594	0
				1361	

5.3 Nieuwe taakstellingen

Niet indexeren interne budgetten

In de begroting 2019 staat: "Om het jaar 2019 sluitend te maken hebben we een noodgreep moeten doen. Het betreft het niet indexeren van budgetten, waarbij gekeken is of budgetten meerjarig externe verplichtingen hebben. Standaard worden alle budgetten gecorrigeerd voor inflatie/prijsontwikkelingen van het volgend jaar. Deze is teruggedraaid voor die budgetten zonder externe verplichtingen. Dus bijvoorbeeld budgetten van meerjarige externe subsidies of meerjarige contracten met leveranciers worden wel nog geïndexeerd. Feitelijk is dit daarmee een kaasschaafbezuiniging."

Voor VenL betekent dit de een bezuiniging van € 40.000 op de werk- of materiële budgetten. Deze wijziging is al in de cijfers van paragraaf 4.1 verwerkt.

Financiële opgaven uit de begroting

In de gemeentebegroting 2019-2022 zijn de volgende taakstellingen (=financiële opgaven) opgenomen:

Overzicht taakstellingen uit begroting 2019	2019	2020	2021	2022
<i>x € 1.000</i>				
1) Besparing op apparaatskosten en overhead	1.250	2.500	4.250	6.400
2) Incidentele dekking	8.282	5.000	0	0
2) Stelpost AU	3.286	3.044	1.991	1.075
3) Taakstelling Kaderbrief 2019 (incidenteel)	0	2.600	2.600	0
3) Taakstelling Kaderbrief 2019 (structureel)	5.000	5.000	5.000	5.000
Totaal	17.818	18.144	13.841	12.475

Met betrekking tot de dekking van de taakstelling op apparaatskosten en overhead is een onderzoeksproces gestart o.l.v. de directeur Bedrijfsvoering en dienstverlening. Er wordt gedacht aan de volgende onderzoeksgebieden (willekeurige opsomming) van besparingspotentieel:

1. regionalisering (o.a. uitvoering stadsbeheer);

2. informatisering en automatisering: innovaties en basis op orde (bijv. digitaal archief);
3. huisvesting;
4. inkoopvoordelen;
5. vermindering externe inhuur;
6. “lean” maken processen doortrekken naar volgende periode;
7. innovaties (bijv. scanauto’s bij parkeercontrole);
8. verzelfstandigingen (culturele instellingen).

1) Uit de tabel: Wat de besparing op apparaatskosten en overhead voor VenL betekent moet nog blijken uit de lopende onderzoeken. De manager bedrijfsvoering van VenL neemt deel aan de werkgroepen lenA en innovaties. Bij de kaderbrief 2019 moeten de onderzoeken afgerond zijn.

2) Uit de tabel: Voor de bijdrage aan de incidentele dekking en stelpost AU (=algemene uitkering) zal Veiligheid en Leefbaarheid de reserves, voorzieningen en nog te betalen posten kritisch beoordelen tijdens het opstellen van jaarrekening 2018.

3) Wat de taakstelling Kaderbrief 2019 incidenteel en structureel betekent voor Veiligheid en Leefbaarheid moet nog blijken. Hiervoor is een oud voor nieuw onderzoek gestart (afronding Kaderbrief 2019).

5.4 Externe inhuur

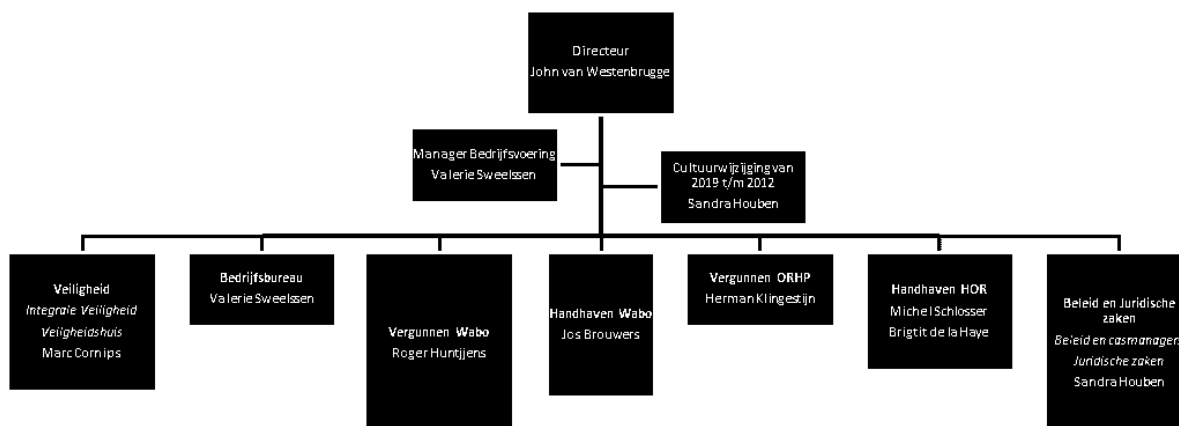
SOORT EXTERNE INHUUR	Categorie	Uitzend krachten	Payrolling	Detachering Externe Bureau's	Gemeente, Provincies en GR's	Totale verwachting 2019	Totaal prognose 2018 - BERAP	Totaal Jaarplan 2018	Toelichting op de werkzaamheden
Veiligheidshuis		45	-	-	-	45	248	350	
Voorlopige invulling formatie	specifiek	-	-	-	-	-	203	305	structurele werkzaamheden
Klus Onaantastbaren	specifiek	45	-	-	-	45	45	45	tijdelijke klus Onaantastbaren
Team Veiligheid		-	-	-	-	-	75	231	
Regisseur radicalisering lokaal	specifiek	-	-	-	-	-	75	75	tijdelijk
Regisseur radicalisering provincie	specifiek	-	-	-	-	-	-	116	in dienst genomen
Opvang Piekwerkzaamheden	specifiek	-	-	-	-	-	-	40	tijdelijk
Team Handhaven WABO		-	30	-	-	30	215	152	
Project Veilige kamers	specifiek	-	30	-	-	30	215	152	tijdelijk
Team Vergunnen WABO		-	-	215	-	215	496	252	
Bouw vergunners	piek	-	-	115	-	115	268	128	opvangen piekwerkzaamheden (via vacatureruimte)
Inhuur Toezichhouders	piek	-	-	100	-	100	228	124	opvangen piekwerkzaamheden (via vacatureruimte)
Team Handhaven Openbare Ruimte		350	-	-	-	350	350	350	
Fiscale handhavers	specifiek	350	-	-	-	350	350	350	niet ingevulde vacatureruimte vooruitlopend op de digitalisering en extra opbrengsten
Team BJZ		0	12	7	0	19	48	13	
opvangen van piekwerkzaamheden wegwerken naheffingen parkeren	piek	0	12	7	-	19	48	13	tijdelijk
Team Vergunnen ORHP		11	50	-	-	61	81	75	
Vergunners	piek	11	50	0	0	61	81	75	tijdelijk (opvang piekwerkzaamheden)
Team Bedrijfsbureau		-	43	-	20	63	96	94	
Inhuur medewerker MTB	specifiek	-	43	-	20	20	20	20	
Administratieve medewerker BB	piek	-	43	-	-	43	76	74	tijdelijk (opvang piekwerkzaamheden)
TOTAAL		406	135	222	20	783	1.609	1.517	

6. BEDRIJFSVOERING EN ORGANISATIEONTWIKKELING

6.1 Organisatie

Organisatiestructuur

Met ingang van 1-1-2019 ziet het organogram van Veiligheid en Leefbaarheid als volgt uit:



Toelichting op organogram:

- John van Westenbrugge wordt bij zijn afwezigheid vervangen door Sandra Houben.
- Marc Cornips wordt teammanager van het team Veiligheid (het onderdeel Veiligheidshuis wordt weer toegevoegd aan het onderdeel Integrale veiligheid).
- Sandra Houben keert terug als teammanager van het team Beleid en Juridische zaken (de afgelopen drie jaar was ze teammanager Juridische Zaken en Veiligheidshuis a.i). Tevens is Sandra Houben van 2019 t/m 2021 belast met de aansturing van de opdracht inzake de innovatie en optimalisatie van integrale dienstverlening binnen het VenL-taakveld.

Rompformatie Veiligheidshuis

Om de basis op orde te krijgen werken we toe naar een structureel formatieplan. Dit valt samen met onze opdracht van de directie om de externe inhuur te verminderen. De rompformatie van het Veiligheidshuis ziet er vanaf 2019 als volgt uit:

Management

- 0,5 fte teammanager (t/m 2021)
- 1,0 fte coördinator (functie t/m 2021)
- 1,0 fte projectleider (functie t/m 2021)

Bedrijfsbureau

- 1,0 fte kwaliteitsmedewerker
- 1,9 fte procesondersteuners
- 2,2 fte externe Inhuur procesondersteuners/medewerker

Procesregisseurs

- 6,3 fte procesregisseurs
- 1,9 fte externe inhuur procesregisseurs

De totale formatie wordt dan vanaf 2019 12,8 fte (in plaats van 7,6 fte).

Formatieplan 2019

In onderstaande tabel is een samenvatting van het formatieplan 2019 opgenomen (dit is exclusief de externe inhuur). De afgesproken efficiencyopgave t/m 2019 is hierin structureel vertaald. Het gedetailleerde formatieplan 2019 op functieniveau is opgenomen in de bijlage 4.

Teams	fte's formatie	euro's formatie
Management inclusief 0,8 fte secretariaat	4,09	415
Bedrijfsbureau	8,15	508
Beleid en juridische zaken inclusief 1,0 fte secretariaat	16,60	1.454
Team Veiligheid	14,40	1.317
Team Veiligheidshuis	12,80	984
Team Vergunnen ORHP inclusief 0,4 fte secretariaat	13,57	947
Team Vergunnen Wabo	25,17	2.065
Team Handhaven OR inclusief 0,6 fte secretariaat	58,93	3.600
Team Handhaven Wabo	13,33	1.042
Totaal V&L	167,04	12.332

Formatieanalyse

De mutaties in de formatie t.o.v. de marap (stand 154,34) zijn:

- - 1,0 fte junior jurist (efficiency);
- + 1,0 fte jurist (spankracht);
- + 1,0 fte projectleider dienstverlening 2019 t/m 2021 (cultuur/transitietraject);
- + 1,0 fte handhaver (controle en handhaving openbare ruimte);
- - 1,0 fte handhaver Wabo (efficiency);
- + 1,0 fte handhaver Wabo (horeca/evenementen);
- + 0,5 fte teammanager cultuurwijziging 2019 t/m 2012 (cultuur/transitietraject);
- +4,7 fte rompformatie Veiligheidshuis;
- + 1,0 fte programmamanager zorg en veiligheid;
- + 1,0 fte data-/informatieanalist (aanpak ondermijning);
- + 1,0 fte informatiemakelaar (tegengaan drugsoverlast, criminaliteit en ondermijning);
- + 1,0 fte regisseur (tegengaan drugsoverlast, criminaliteit en ondermijning);
- + 1,0 fte juridisch medewerker (tegengaan drugsoverlast, criminaliteit en ondermijning);
- + 0,5 fte secretaris welstandcommissie (spankracht).

Na bovengenoemde mutaties in de formatie is de stand jaarplan 2019 in totaal 167,04 fte.

Formatieplan 2019 met doorkijk naar 2022: Strategische Personeelsplanning (SPP)

Het management heeft een meerjarenplan opgesteld. Een van de onderdelen van dit meerjarenplan is een SPP. Hiermee brengen we onze gewenste personele bezetting in beeld. In volgende tabel wordt ons meerjarig SPP weergegeven. In de laatste kolom wordt gebruikt gemaakt van de omschrijvingen MJB (meerjarenbegroting), efficiency (structurele invulling 2019), pensioen (functies waarop medewerkers met pensioen gaan) en SPP (personele claims/wensen voor bestaande beleids- en uitvoeringstaken).

Team	Functie	Fte Formatie Actueel	uitgedrukt in formatie				delta	Formatie nieuw 2019	
			2019	2020	2021	2022			
bedrijfsbureau	Projectleider C - 0433011	0,90						0,90	
bedrijfsbureau	Vakspecialist C - 0223009	1,00						1,00	
bedrijfsbureau	Administr mw A - 0111007	6,25				-2,00		6,25	pensioen
bedrijfsbureau	Uitbreiding EA	0,00	0,20	0,20	0,20	pm		0,00	SPP
Totaal bedrijfsbureau		8,15	0,20	0,20	0,20	-2,00	0,00	8,15	
beleid & juridische zaken	Teammanager A - 0441013	1,00						1,00	
beleid & juridische zaken	Secretaresse	1,00		-1,00				1,00	pensioen
beleid & juridische zaken	Projectleider B - 0432012	0,00						0,00	
beleid & juridische zaken	Beleidsmw C - 0313011	10,60						10,60	
beleid & juridische zaken	Vakspecialist B - 0222010	1,00	-1,00				-1,00	0,00	efficiency
beleid & juridische zaken	Vakspecialist D - 0224008	2,00						2,00	
beleid & juridische zaken	Vakspecialist D - 0224008							0,00	
beleid & juridische zaken	Ondersteuning casemanagers junior		1,00	1,00	1,00	1,00		0,00	SPP
beleid & juridische zaken	Beleidsmedewerker (beleid en juridisch)		1,00	1,00	1,00	1,00		0,00	SPP
beleid & juridische zaken	Projectleider Dienstverlening		1,00	1,00	1,00		1,00	1,00	MJB
beleid & juridische zaken	Jurist		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	MJB
beleid & juridische zaken	Administratief juridisch medewerker		0,60	0,60	pm	pm		0,00	SPP
Totaal beleid & juridische zaken		15,60	3,60	3,60	4,00	3,00	1,00	16,60	
handhaven OR	Teammanager B - 0442012	3,00						3,00	
handhaven OR	Secretariaat	0,60						0,60	
handhaven OR	Vakspecialist C + coord - 0223110	2,00						2,00	
handhaven OR	Vakspecialist D - 0224008	3,80						3,80	
handhaven OR	Techn Uitv mw B - 0162006	17,00						17,00	
handhaven OR	Techn Uitv mw B - 0162006	15,83						15,83	
handhaven OR	Administr mw D - 0114004	15,70						15,70	
handhaven OR	Handhavers openbare ruimte (boa)		1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	MJB
handhaven OR	Handhaver		-4,70	-4,70	-4,70	-4,70		0,00	SPP
handhaven OR	Buitengewoon Opsporingsambtenaar (Boa)		4,00	5,00	5,00	5,00		0,00	SPP
handhaven OR	Wijkgebonden medewerker (boa)		-3,00	-3,00	-3,00	-3,00		0,00	SPP
handhaven OR	Fietshandhaven		2,56	5,00	5,00	5,00		0,00	SPP
Totaal handhaven OR		57,93	-0,14	4,30	4,30	4,30	1,00	58,93	
handhaven Wabo	Teammanager B - 0442012	1,00				-1,00		1,00	pensioen
handhaven Wabo	Vakspecialist B - 0222010	5,00		-1,00				5,00	
handhaven Wabo	Vakspecialist C - 0223009	7,00	-1,00	-1,00			-1,00	6,00	pen+eff
handhaven Wabo	Administr mw A - 0111007	0,33						0,33	
handhaven Wabo	Accountmanager Milieu Wabo		1,00	1,00	1,00	1,00		0,00	SPP
handhaven Wabo	Handhaver		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	MJB
handhaven Wabo	Handhaver generalist inspelen OW WPr.Kwaliteitsborging					pm		0,00	SPP
handhaven Wabo	Flexibele schil (onvoorziene volumestijgingen)		pm	pm	pm	pm		0,00	SPP
handhaven Wabo	Handhaving airBnB € 100.000 (dekking via toeristenbelasting)							0,00	MJB
Totaal handhaven Wabo		13,33	1,00	0,00	2,00	1,00	0,00	13,33	
management	Manager Bedrijf A - 0455015	1,00						1,00	
management	Manager bedrijfsv A - 0411013	1,00						1,00	
management	Secretaresse	0,80						0,80	
management	Adviseur A - 0211012	1,29						1,29	
management	Beleids/juridisch mdw implementatie OW		1,00	1,00	1,00	1,00		0,00	SPP
Totaal management		4,09	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	4,09	

Team	Functie	Fte Formatie Actueel	uitgedrukt in formatie					delta	Formatie nieuw 2019
			2019	2020	2021	2022			
veiligheid	Teammanager A - 0441013	1,00						1,00	
veiligheid	Adviseur A - 0211012	2,00						2,00	
veiligheid	Adviseur B - 0212011	4,80						4,80	
veiligheid	Vakspecialist D - 0224008	1,60						1,60	
veiligheid	BAB-kandidaat - 0009000	0,00						0,00	
veiligheid	Programmamanager Zorg en Veiligheid (€ 100.000)		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	MJB
veiligheid	Informatie makelaar		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	MJB
veiligheid	Regisseur		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	MJB
veiligheid	Juridisch medewerker		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	MJB
veiligheid	Strategisch beleids- en bestuursadviseur		0,00	1,00	1,00	1,00		0,00	SPP
veiligheid	Criminoloog/analist (vanaf 2020 e.v.)		0,00	1,00	1,00	1,00		0,00	MJB
veiligheid	Informatie en data Analist (vanaf 2019 e.v.)		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	MJB
veiligheid	Vakspecialist		0,00	2,00	2,00	2,00		0,00	SPP
veiligheid	Junior functie regisseur Veiligheid/AOV/OVDBZ		1,00	1,00	1,00	1,00		0,00	SPP
veiligheid	Uitbreiding huidige AOV piket in personen (kosten € 30.000 S)		pm	pm	pm	pm		0,00	SPP
Totaal veiligheid		9,40	6,00	10,00	10,00	9,50	5,00	14,40	
veiligheidshuis	Adviseur B - 0212011	1,00						1,00	
veiligheidshuis	Teammanager cultuurwijziging	0,00	0,50	0,50	0,50		0,50	0,50	MJB
veiligheidshuis	Vakspecialist B - 0222010	3,10		4,70	4,70	4,70	4,70	7,80	ROMP
veiligheidshuis	mw Frontoffice A - 0131008	0,90						0,90	
veiligheidshuis	Projectmw C - 0143008	0,50						0,50	
veiligheidshuis	mw Frontoffice B - 0132007	2,10						2,10	
veiligheidshuis	Projectleider (gedurende looptijd Citydeal)		1,00	1,00	1,00	1,00		0,00	SPP
veiligheidshuis	Procesmedewerker		1,00	1,00	1,00	pm		0,00	SPP
veiligheidshuis	Kwaliteitsmedewerker		1,00	1,00	1,00	pm		0,00	SPP
Totaal veiligheidshuis		7,60	3,50	8,20	8,20	6,20	5,20	12,80	
vergunning ORHP	Teammanager B - 0442012	1,00						1,00	
vergunning ORHP	Secretaresse	0,40						0,40	
vergunning ORHP	Vakspecialist A - 0221011	1,00						1,00	
vergunning ORHP	Vakspecialist B - 0222010	1,00						1,00	
vergunning ORHP	Vakspecialist C - 0223009	1,00						1,00	
vergunning ORHP	Vakspecialist D - 0224008	7,17						7,17	
vergunning ORHP	Techn Uitv mw A - 0161007	2,00						2,00	
vergunning ORHP	Marktmeester		1,00	1,00	1,00	1,00		0,00	SPP
vergunning ORHP	Proces 2018-2020		2,00	2,00				0,00	SPP
vergunning ORHP	Flexibele schil		2,00	2,00	2,00	2,00		0,00	SPP
Totaal vergunning ORHP		13,57	5,00	5,00	3,00	3,00	0,00	13,57	
vergunning Wabo	Teammanager A - 0441013	1,00						1,00	
vergunning Wabo	Vakspecialist A + coord - 0221112	1,00						1,00	
vergunning Wabo	Adviseur B - 0212011	4,00			-1,00			4,00	pensioen
vergunning Wabo	Vakspecialist B - 0222010	13,37			-1,00			13,37	pensioen
vergunning Wabo	Vakspecialist C - 0223009	5,30						5,30	
vergunning Wabo	Vergunning (flexibele schil)		1,00	1,00	1,00	1,00		0,00	SPP
vergunning Wabo	Toezicht (flexibele schil)		1,00	1,00	1,00	1,00		0,00	SPP
vergunning Wabo	Diverse functies vervallen door privaterings Kwaliteitsborging		-pm	-pm	-pm	-pm		0,00	SPP
vergunning Wabo	Mutaties in functies door Omgevingswet		pm	pm	pm	pm		0,00	SPP
vergunning Wabo	Inschaling 4 x van schaal 9 naar schaal 10							0,00	SPP
vergunning Wabo	Secretaris welstandscommissie		0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	MJB
Totaal vergunning Wabo		24,67	2,50	2,50	-0,50	2,50	0,50	25,17	
Eindtotaal		154,34	22,66	34,80	32,20	28,50	12,70	167,04	

In ons SPP is het implementeren van de Omgevingswet (+ invoering wet kwaliteitsborging voor het bouwen) in kwantitatieve zin nog niet uitgewerkt omdat de kaders nog niet duidelijk of uitgewerkt zijn. Wel is er al volop aandacht voor integraal werken, omgevingsbewust werken, vernieuwend en creatief zijn en regie voeren (=rol). Wel vragen we in ons SPP nadrukkelijk aandacht voor het beslag op ons bestaande capaciteit die de uitwerking en invoering van de Omgevingswet met zich meebrengt.

Alle teammanagers hebben hun beeld van de toekomst kwalitatief en kwantitatief uitgewerkt. De gewenste functies zijn voor een deel al benoemd in relatie tot het de meerjarenbegroting (MJB). Deze personele claims zijn vooral ingegeven voor de uitvoering van het Uitvoeringsprogramma en voorzien van een fasering wat betreft start in 2019. Naast de uitvoering van het Uitvoeringsprogramma vloeien er uit de thema's Veiligheid en leefbaarheid ook een aantal andere behoeften/functies voort die meer zien op autonome ontwikkelingen (expansie) en organisatieontwikkelingen (borgen kwaliteit en ervaring) in relatie tot de spankracht.

Via ons SPP vragen we ook dringend aandacht voor behoeften/functies die meer zien op autonome ontwikkelingen (expansie in complexiteit en volume) en organisatieontwikkelingen (borgen kwaliteit en ervaring) in relatie tot de spankracht. Vooral de expansie in relatie tot de op onderdelen te ver doorgevoerde efficiencytaakstelling zorgt voor een onverantwoorde werkdruk in verschillende teams. Deze ontwikkelingen zorgen voor steeds meer druk op het halen van wettelijke termijnen maar ook druk op onze medewerkers die zich genoodzaakt zien keuzes met veiligheidsrisico's (altijd achteraf onverantwoorde risico's!!!) te nemen die ook nog eens tornen aan hun vakmanschap. Het

management van VenL gaat maatregelen nemen deze afweging van risico's op de juiste plek te nemen.

6.2 Ziekteverzuim

	DEC	JAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV
Gem. pers sterkte	170,79	169,77	168,90	167,77	166,51	165,02	163,65	162,16	160,83	159,45	158,14	156,70
# Start zvk tot	253	248	254	264	270	271	272	274	277	278	276	277
Gemeentelijke zvk norm	4,80%	4,80%	4,80%	4,80%	4,80%	4,80%	4,80%	4,80%	4,80%	4,80%	4,80%	4,80%
Verzuimpercentage	7,53%	7,51%	7,52%	7,66%	7,80%	8,06%	8,23%	8,71%	9,17%	9,60%	9,99%	10,54%
Verzuimpercentage kort	1,13%	1,12%	1,16%	1,18%	1,20%	1,20%	1,19%	1,18%	1,22%	1,22%	1,18%	1,12%
Verzuimpercentage midde	0,99%	0,97%	0,98%	1,05%	1,02%	1,05%	1,02%	1,16%	1,15%	1,12%	1,19%	1,59%
Verzuimpercentage lang	5,41%	5,41%	5,38%	5,43%	5,58%	5,81%	6,02%	6,36%	6,81%	7,26%	7,62%	7,83%
meldingsfrequentie norm	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12	1,12
Meldingsfrequentie	1,39	1,38	1,42	1,48	1,53	1,55	1,56	1,59	1,62	1,64	1,64	1,65

Het ziekteverzuim heeft voortdurende de aandacht van het management. Het management vindt het in dit kader heel belangrijk om ook aandacht te besteden aan de werksfeer, afwisseling en uitdaging in het werk en waardering laten blijken.

Op diverse manieren probeert het management te voorkomen dat een medewerker ziek uitvalt. Hierbij wordt het management ondersteund door de adviseurs P&O, de adviseur arbeid en gezondheid en de bedrijfsarts. De stijgende tendens t.o.v. december 2017 doorbreekt de licht dalende tendens. Het gewenste percentage < 7% is door de stijging van het langdurig verzuim niet meer in zicht. In onderstaande tabel staat het ziekteverzuim met de verdeling tussen kort, midden en lang:

Ziekteverzuimpercentage	gemid	gemid	Norm
	1-1-2018	1-12-2018	
Bedrijfsbureau	1,70%	4,90%	6,33%
Beleid & Juridische zaken	2,75%	3,82%	4,70%
Veiligheid/VHH	4,50%	11,31%	4,13%
Vergunnen ORHP	3,01%	9,26%	6,36%
Vergunnen WABO	2,65%	4,26%	4,39%
Handhaven OR	15,55%	17,83%	7,80%
Handhaven WABO	2,23%	2,47%	6,25%
V&L	7,48%	10,61%	4,71%

Alle teams zullen in 2019 focus leggen op het terugdringen van het ziekteverzuim bij het team. Doel is om het ziekteverzuim in ieder geval onder de 7% te brengen. Samen met de adviseur arbeid en gezondheid en de personeelsadviseur zullen de ziektegevallen bekeken worden en gerichte acties worden ingezet. Zo nemen we meer tijd voor gesprekken en telefonisch overleg met zieke medewerkers om de meldingsfrequentie verder terug te dringen bij alle teams. En is afgesproken dat een P&O-adviseur deelneemt aan de frequent verzuim-gesprekken. En ook voeren we meer gezamenlijk regie vanuit MT VenL op re-integratie. Waarbij bijzonder aandacht wordt besteed aan mogelijkheden in aangepast werk (in eigen werk, ander werk of werk op andere afdeling). Kansen voor het verlagen van het ziekteverzuim liggen bij de aanpak van het langdurig verzuim. Mede daarom gaan we samen met Stadsbeheer meedoen aan een onderzoek van de universiteit over duurzame inzetbaarheid. Daarnaast zal worden bekeken welke preventieve acties mogelijk zijn om ziektegevallen te voorkomen.

Omdat de (ingezette) maatregelen nog weinig effect lijken te hebben onderzoeken we samen met de bedrijfsarts en P&O wat speelt om aanvullende maatregelen te kunnen treffen. De bedrijfsarts evalueert ook zijn eigen adviezen over medewerkers naar de betrokken teammanagers. Om te achterhalen waar de focus de komende tijd moet liggen wordt de huidige inzetbaarheid en het verzuim geanalyseerd als basis voor een plan van aanpak om de inzetbaarheid te verbeteren. In overleg met de bedrijfsarts is ook het casusonderzoek dat is uitgevoerd door de bedrijfsarts en P&O onderdeel van de analyse.

6.3 HR Instrumenten

Mobiliteit

Per 1 januari telt Veiligheid en Leefbaarheid 7 (was 9) medewerkers, in totaal 5,35 fte, die niet op een vaste formatie zitten. Deze medewerkers worden zoveel mogelijk ingezet op tijdelijke (soms betaalde) klussen totdat een geschikte functie is gevonden. Dit geldt in ieder geval voor 1 medewerker die in 2019 nog deels gedetacheerd wordt bij een project. Voor circa 2 medewerkers zijn er vanaf 2019 plaatsingskansen binnen Veiligheid en Leefbaarheid maar ook bij andere organisatieonderdelen. Voor de overige medewerkers blijft het management van Veiligheid en Leefbaarheid actief zoeken naar een geschikte functie of andere oplossing.

Move@Maastricht moet de mobiliteit onder onze medewerkers verhogen. De nieuwe opdracht moet komend jaar leiden tot het doorvoeren van fundamentele verandering en beweging in onze organisatie. Het management van Veiligheid en Leefbaarheid neemt actief deel aan het project via de maandelijkse mobiliteitsmarkt voor managers dat het mogelijk maakt snel te anticiperen op vraag en aanbod van medewerkers tussen teams en organisatieonderdelen.

Het goede gesprek

De teammanagers voeren met alle medewerkers gesprekken. In 2019 start iedere (team)manager met de nieuwe cyclus waarbij in het planningsgesprek nieuwe afspraken worden gemaakt voor de komende periode van 2 jaar op het gebied van werkafspraken, nieuwe competenties en loopbaan.

In de nieuwe cyclus hebben we aandacht voor de aanbevelingen uit de evaluatie van het goede gesprek. Zoals bijvoorbeeld dat er niet langer dan een maand tussen het beoordelingsgesprek en planningsgesprek mag zitten.

Veiligheid en Leefbaarheid hecht veel waarde aan de brede inzetbaarheid van de medewerkers. Door te anticiperen op eventuele veranderingen van werkzaamheden zijn medewerkers veel beter toegerust op de veranderende eisen van het werk. Binnen Veiligheid en Leefbaarheid is dit een vast onderdeel van het goede gesprek.

Ook komt in goede gesprek aan de orde met welke opleidingen en/of trainingen on the job medewerkers breder inzetbaar kunnen worden. Zo hebben we bijvoorbeeld de handhavers Wabo breder inzetbaar gemaakt op inhoud (Milieu én Bouw) en zijn ze meer opgeleid als mediators. Bij het Centraal Punt is gestart met het breder inzetbaar maken van de medewerkers (all-rounders worden in plaats van het uitvoeren van specifieke deeltaken).

6.4 Informatie en Automatisering

De volgende projecten zijn opgenomen in het vastgestelde I&A-plan 2019 en raken Veiligheid en Leefbaarheid:

19-xx Realisatie Evenementen assistent (EA)

De EA is een landelijk ontwikkeld online instrument voor aanvragen van evenementenvergunningen door organisatoren en functioneert voor het beoordelingsproces bij gemeenten (inclusief adviezen hulpdiensten). De Veiligheidsregio (waaronder onze burgemeester) heeft ingestemd met de aanschaf van de EA. Dit onder voorwaarde dat de kosten voor de koppeling met onze eigen vergunningenomgeving (Squit XO) door de Veiligheidsregio worden betaald. Vooruitlopend op de toepasbaarheid/inpasbaarheid van de EA in de vergunningenstraat wordt de EA ingevoerd (besluit van de Veiligheidsregio). Voor Maastricht betekent dit dat er toch extra werk en kosten zijn. Voor de invoering is gekozen voor een startscenario. Dit behelst dat evenementen uit de EA (deels) doorgestuurd kunnen worden naar Squit XO. In de testomgeving is een koppeling gemaakt tussen de EA en Squit XO voor een beperkte uitwisseling van gegevens. De EA voldoet echter nog steeds niet aan de basisvoorwaarden voor invoeren binnen de gemeente Maastricht, zoals de koppeling met DIGID en e-herkenning.

19-xx Aanbesteding+Realisatie Vervanging parkeerautomaten

Dit project hangt samen met het overall project digitaliseren parkeerketen. Voor 1 juli 2019 moeten de betaalterminals in de parkeerbetaalautomaten zijn vervangen. Samen met onze opdrachtgever Ruimte zijn we bezig met de aanbesteding van de parkeerbetaalautomaten. De opdracht is gegund. Eind februari wordt gestart met de plaatsing (in totaal circa 400).

19-xx Realisatie Vervanging bezoekersparkeerpas

Het vervangen van de parkeerbetaalautomaten leidt tot het noodzakelijk vervangen van de huidige visiteregeling voor parkeren. De aanbesteding is gegund en het implementatietraject loopt. De technische oplevering van de bezoekersparkeerpas is voorzien in januari 2019. Ingebruikname van de bezoekersparkeerpas is voorzien eind Q1 2019. Goede afstemming met de plaatsing van de parkeerautomaten is essentieel.

19-xx Proof of concept beschikbaar stellen foto's parkeerovertredingen

Dagelijks worden door toezichthouders overtredingen vastgesteld. Van deze overtredingen worden foto's gemaakt. Vervolgens wordt aan de overtreder een naheffingsaanslag opgelegd. Er is voor de overtreder geen mogelijkheid om de bewijzen van de overtreding digitaal in te zien en dit leidt in de praktijk tot veel ongegronde bezwaren. Het primaire doel van deze proof of concept is op basis van het kenteken en het naheffingsnummer de foto's te ontsluiten voor de burgers. Als secundair doel wordt onderzocht of het mogelijk is om vanuit de 'fotozaak' de mogelijkheid te bieden bezwaar te maken. Opgeslagen foto's moeten na een in te stellen periode automatisch verwijderd worden. Er wordt in het systeem niet gearchiveerd. We willen het proof of concept tijdelijk doorzetten. Door de daling van de bezwaarschriften en door andere maatregelen was het de vraag of het proof of concept nog lonend zou zijn. Echter gezien de ontwikkelingen die in 2019 gaan plaatsvinden binnen digitaliseren van parkeren (o.a. digitaliseren van ontheffingen, milieuzone en scanauto, kentekensparkeren en digitale bezoekersparkeerpas) wordt verwacht dat hier weer meer bezwaarschriften uit voortvloeien. Daarom wordt toch gestart met het in kaart brengen van de kosten en werkzaamheden die het beschikbaar stellen van foto's van parkeerovertredingen met zich mee gaan brengen. Op basis daarvan zal op een later moment (planning Q1 2019) een afweging worden gemaakt of dit project wel of niet gerealiseerd wordt.

19-xx Aanbesteding+Realisatie Vervanging digitale Handhaving

Op 22 september loopt het contract met Sigmax inzake digitale handhaving af. Dit betreft de software voor de handterminals en de daarbij behorende backoffice applicatie voor handhaving parkeren. Om de continuïteit van de handhaving te garanderen is het noodzakelijk opnieuw aan te besteden.

19-xx Aanbesteding Vervanging backoffice applicatie parkeren

In Q1 2019 wordt gestart met de aanbesteding van de backoffice applicatie van het parkeerbeheer. Het vooronderzoek en de marktverkenning zijn afgerond.

19-xx Marktverkenning Scanvoertuig

In Q1 2019 wordt gestart met een marktverkenning voor het handhaven met een scanvoertuig. Deze marktverkenning zal afgerond zijn in Q2 2019 en dient als input voor de businesscase scanvoertuig die uitgevoerd zal worden door Ruimte.

19-xx Onderzoeksopdracht Digitalisering microfiches

Er vindt een onderzoek plaats naar het digitaliseren van de microfiches bij VenL. Hierbij is van belang om inzicht te krijgen in de omvang en de kosten voor het digitaliseren van deze microfiches. Verwachtte opleverdatum Q1 2019.

19-xx Realisatie Squit 20/20 (dit project maakt deel uit van het programma Omgevingswet)

VenL bereidt zich voor op de komst van de omgevingswet zal VenL. Als we niet meegaan met de aanbesteding van de VTH-applicatie van de Provincie zal dat gebeuren met de installatie van Squit 20/20 voorzien in Q3 2019. Na installatie van de applicatie zullen er 10 processen in deze nieuwe applicatie worden ondergebracht. Dit zullen processen zijn waarvan de verwachting is dat deze niet al te veel zullen gaan wijzigen onder de omgevingswet. Het project realisatie aansluiting vergunningenstraat op zaaksysteem komt daardoor te vervallen. Ontwikkelingen op het vlak van digitaal handtekenen, stempelen, scannen, archiveren en substitutie hebben ervoor gezorgd dat het project door de tijd is ingehaald.

19-xx Koppeling RIEC (veiligheid) met GBA

Al lange tijd bestaat de behoefte vanuit het RIEC om te koppelen met de GBA van de gemeente Maastricht. In 2019 zal onderzocht worden wat de mogelijkheden hiertoe zijn.

19-xx Onderzoek visie criminaliteitsanalyses en ondermijning

Op dit moment is de gemeente Maastricht niet in staat om de juiste beslissingen te nemen als het gaat om de doorontwikkeling van de criminaliteitsanalyses en ondermijning. Zowel binnen team Veiligheid, team Business Intelligence en team Frontoffice (adviesing over informatie- en gegevensmanagement) ontbreekt de benodigde kennis waardoor wij onszelf niet de juiste vragen kunnen stellen. Zolang de juiste vragen niet gesteld kunnen worden kan geen onderzoek worden uitgevoerd naar de antwoorden. In 2015 is vanwege dit probleem een bepaalde nervositeit ontstaan: Wanneer wij tooling gaan aanbesteden, stellen we dan wel de juiste vragen en schaffen wij daarop tooling aan waarmee wij een kwaliteitsslag kunnen doorvoeren? Dit probleem doet zich nu opnieuw voor. De doorontwikkeling moet echter gebaseerd zijn op een visie. In het gedachtegoed van deze visie kan tooling een ondersteunende rol spelen. Er moet een onderzoek komen om de visie uit te werken en te vertalen naar benodigde hulpmiddelen.

6.5 Risicomanagement

Veiligheid en Leefbaarheid is voornemens alle zaken die aan haar opgedragen zijn uit te voeren. Daarbij is er wel een aantal onzekerheden, maar die zijn niet van dien aard dat we nu al onze koers moeten aanpassen. Met periodieke managementrapportages houden we de vinger aan de pols.

Squit 20/20 Omgevingswet

De nieuwe VTH-applicatie (van Squit XO Locatiedossier naar Squit 20/20 Omgevingsdossier) moet bezien worden in relatie tot wel of niet deelnemen aan de gemeenschappelijke VTH-applicatie met de Provincie. Deze keuze kan op verschillende manieren grote impact hebben. Onze voorkeur is niet te kiezen voor een big bang maar voor een geleidelijke invoering. Bij geleidelijke invoering moeten we tijdelijk twee applicaties in de lucht houden. Een big bang kunnen we met de huidige bezetting niet realiseren en vereist extra capaciteit.

Vennootschapsbelasting

De gemeente wordt –mede door veranderingen in wet- en regelgeving- geconfronteerd met een aantal risico's/onzekerheden op fiscaal gebied, waaronder voor Veiligheid en Leefbaarheid: de invoering van de vennootschapsbelasting per 1 januari 2016 (markten en parkeren) en de vraag of het aanbieden van straatparkeren door gemeenten onderworpen moet worden aan de heffing van omzetbelasting (btw). Goed nieuws is in dit kader dat het hof in lijn met eerder uitspraak van Hoge Raad recent heeft geoordeeld dat de gemeenten niet handelen als btw-ondernemer bij het aanbieden van straatparkeren en hoeven daarvoor geen btw-facturen uit te reiken. Wel verwachten we dat in deze zaak cassatie ingesteld zal worden.

Duitse naheffingen

Sinds kort is het niet meer mogelijk om NAW gegevens van Duitse kentekenhouders op te vragen bij het KBA, de Duitse RDW. De reden hiervan is dat er volgens Duitsland geen verdrag is om voor fiscale zaken NAW gegevens uit te wisselen. Gelet op het financiële belang (netto circa € 150.000) en de rechtsgelijkheid burgers en toeristen die gebruik maken van het betaald parkeren is dit een ongewenste situatie. Op dit moment is nog niet duidelijk of en wanneer dit wordt opgelost met een verdrag tussen Duitsland en Nederland (a la de Belgen).

Evenementen assistent

Maastricht kent jaarlijks zo'n 500-600 evenementen, waarvan 150 meldingen (kleinschalig evenement) en overige vergunningen. Het handmatig verwerken van dergelijke aantallen is geen optie, dit is te tijdrovend. Er is daarom een koppeling gerealiseerd waardoor aanvragen (deels) via de EA automatisch in Squit terecht komen. De EA voldoet echter nog steeds niet aan de basisvoorwaarden voor invoeren binnen de gemeente Maastricht, zoals de koppeling met DIGID en e-herkenning. De veiligheidsregio geeft in de nieuwsbrief van 19 december aan dat ze dit probleem willen oplossen in het eerste kwartaal van 2019.

Maar ook spelen nog een aantal andere zaken:

- De koppeling die gerealiseerd is, is heel minimaal (startscenario). Dat geeft onzekerheid naar de toekomst aangezien we dan overgaan naar Squit 2020 en naar een nieuw DMS.
- De melding voor kleinschalige evenementen is niet ingebouwd in de EA. Deze melding kun je niet indienen via deze weg. Via de website van Maastricht bestaat de mogelijkheid om dit soort kleinschalige evenementen wel al middels een slim formulier te melden (dit op zeer klantvriendelijke wijze). Zodra we live gaan moeten deze meldingen handmatig worden ingevoerd in de EA (voor een compleet beeld).

- Het is nog altijd niet mogelijk om handmatig de regionale kalender te vullen. Denk hierbij aan de evenementen van het jaarprogramma, wielertoertochten, optochten etc. (kunnen nog niet in EA). Hierdoor ontstaat nog altijd geen compleet beeld voor de hulpdiensten van de activiteiten die plaats vinden. De regionale kalender wordt pas gevuld op het moment dat de aanvraag in de EA wordt ingediend, in Maastricht is dit 8 weken voorafgaand, in andere gemeenten kan dit nog tot enkele dagen voor het evenement.
- Op het moment dat een mutatie plaats vindt in de EA worden alle documenten opnieuw in Squit gezet. Je moet de oude en nieuwe documenten dan letterlijk naast elkaar leggen om te kijken wat gewijzigd is, dit is niet op een andere wijze te controleren. Dit kost capaciteit.
- Momenteel accepteren we nog analoge aanvragen, op papier ingevuld en ondertekend, dat is bij implementatie van de EA niet meer werkbaar, kanaalsturing.

Bijlage 1: Programmabegroting 2019 onderdelen Veiligheid en Leefbaarheid

Bijlage 2: DVO Veiligheid en Leefbaarheid – Ruimte

Bijlage 3: DVO Veiligheid en Leefbaarheid Veiligheidshuis – Sociaal Domein

Bijlage 4: Formatieplan 2019