

Nadere toelichting op begroting 2025 ICT NML

We hebben we in 2023 gemerkt dat we qua bedrijfsvoering en op sommige operationele vlakken erg krap zitten qua formatie en kwetsbaar zijn, wat zijn weerslag heeft op zowel de dienstverlening als het welzijn van de medewerkers. Daarbij komt dat collega's die zich eigenlijk bezig zouden moeten houden met meer tactische en strategische vraagstukken zich bezighouden met fundamentele – en hiermee niet minder belangrijke – ondersteuningsvraagstukken. De bemensing van onder andere het secretariaat, HR, operatie en control verdient dan ook de nodige aandacht om de dienstverlening op korte, middellange en lange termijn verantwoord te kunnen blijven borgen.

We hebben in de begroting de blik 3 jaar vooruit geworpen, en willen we het centrale punt maken dat het 'straks' niet in het 'straks' ontstaat, maar dat het zich ontwikkelt in datgene wat er 'nu' gebeurt. En dus in datgene wat we 'nu' met elkaar aan het doen zijn. Juist dat 'nu' willen we in beeld brengen zodat we in staat zijn om adequaat kunnen reageren op datgene wat we meemaken en ervaren.

Uitbreiding senior Infrabeheerder (2 FTE's)

Op basis van een analyse wat er nodig is voor de komende jaren en met het oog op de groeiende behoefte aan infrastructuurondersteuning en de versnelde uitvoering van projecten, stellen we voor om het Team Infrastructuur uit te breiden met 2 FTE. Deze uitbreiding is essentieel om de capaciteit van het team te vergroten en tegelijkertijd de kwaliteit van onze infrastructuurprojecten te waarborgen. Als we niet tot uitbreiding overgaan, komen de volgende risico's in beeld:

- Langere doorlooptijden van project- en exploitatiewerkzaamheden;
- Hoge mate van kwetsbaarheid in geval van uitval medewerker (ziekte, verlof etc.);
- Roofbouw op bestaande formatie met verhoogde risico tot (langdurige) uitval;
- innovatie stagneert met als gevolg verouderde werkprocessen, producten en dienstverlening;
- Meer beroep doen op dure inhuurkrachten.

Uitbreiding projectleider (1 FTE)

Zonder projectmanager die de projectplannen en deeltaken overziet, worden potentiële risicofactoren door veel teams over het hoofd gezien. Op moment van schrijven bestaat het projectmanagementteam uit 2 projectleiders waarvan 1 extern wordt ingehuurd. Om projectmanagement binnen ICT NML stevig te verankeren en doorontwikkelen, willen we het projectmanagementteam uitbreiden met 1 FTE. Als we niet tot uitbreiding overgaan, komen de volgende risico's in beeld:

- Dure inhuur wordt in stand gehouden;
- Langere doorlooptijden van project;
- Hoge mate van kwetsbaarheid in geval van uitval medewerker (ziekte, verlof etc.);
- innovatie stagneert met als gevolg verouderde werkprocessen, producten en dienstverlening;
- Roofbouw op bestaande formatie met verhoogde risico tot (langdurige) uitval.

Uitbreiding secretariaat (1 FTE)

De afgelopen jaren werd het secretariaat door één medewerker (24 uur per week) bemenst. Het geconfronteerd worden met het tijdelijk niet hebben van een secretariaat, heeft onze ogen geopend, en bevestigd de noodzaak van het hebben van een gedegen secretariaat. Om de inzet van het

secretariaat naar de toekomst toe te borgen willen we het secretariaat per januari 2025 uitbreiden met 1 FTE. Als we niet tot uitbreiding overgaan, komen de volgende risico's in beeld:

- Het niet (structureel) kunnen van leveren van secretariële ondersteuning horende bij het voeren van een gezonde bedrijfsvoering. Denk hierbij aan het niet vanzelfsprekend kunnen leveren van: notulen, organiseren van overlegstructuren, bestellingen plaatsen, bijhouden agenda's, ontvangen van gasten, in- en uitdienstproces begeleiden etc.

Uitbreiding communicatie

De afgelopen jaren werd het communicatieteam bemenst door één medewerker (zestien uur per week) aangevuld met een externe communicatieprofessional (acht uur per week). Het communicatieteam staat onder andere aan de lat voor het doorontwikkelen van de communicatiestrategie binnen ICT NML en het (begeleiden van het) operationaliseren ervan. Om bovengenoemde ambities te kunnen realiseren willen we de formatie voor communicatie verhogen met 0,56 fte. Als we niet tot uitbreiding overgaan, komen de volgende risico's in beeld:

- Blijft het grootste ontwikkelpunt van ICT NML (communicatie) een ontwikkelpunt;
- Blijven we slecht zicht- en vindbaar voor de arbeidsmarkt;
- Blijft communicatie als verbindende factor zowel extern (website, LinkedIn, raadsinformatiebrieven, nieuwsbrieven, jaarverslagen etc.) als intern achter;
- Blijft de ontwikkeling van het toepassen van communicatie bij de medewerkers achter.

Uitbreiding junior controller

De afgelopen jaren is het werkveld van de controller sterk veranderd en is de werkdruk toegenomen. ICT NML heeft flinke ambities op het gebied van het doorontwikkelen van een gezonde (ondersteunende) bedrijfsvoering. Hierin speelt de controller een cruciale rol. Om de continuïteit op het gebied van control te kunnen borgen en goed in te kunnen spelen op de huidige en toekomstige ontwikkelingen op het gebied van control, willen we een junior controller werven. Als we niet tot uitbreiding overgaan, komen de volgende risico's in beeld:

- Niet meer kunnen voldoen aan de toenemende regeldruk (interne controle,)
- (Door)ontwikkeling van een deel van de bedrijfsvoering komt tot stilstand;
- Hoge mate van kwetsbaarheid in geval van uitval medewerker (ziekte, verlof etc.);
- Roofbouw op bestaande formatie met verhoogde risico tot (langdurige) uitval.

Uitbreiding HR-advies (0,4 FTE)

Al geruime tijd merken we dat door de autonome groei van ICT NML de beschikbare tijd van HR ondersteuning niet meer toereikend is. Vanuit goed werkgeverschap heeft ICT NML ook steeds meer behoefte aan het ontwikkelen van omvangrijkere en complexere HR vraag- en beleidsstukken. Na een goed gesprek te hebben gehad met de gemeente Venlo werd duidelijk dat er geen rek meer zit qua urenuitbreiding van HR-ondersteuning vanuit Venlo. Dit maakt dat we HR ondersteuning per januari 2025 willen uitbreiden met 0,4 FTE. Als we niet tot uitbreiding overgaan, komen de volgende risico's in beeld:

- Geen adequaat antwoord kunnen geven op HR vraagstukken vanuit de organisatie (hoe zit het met zwangerschapsverlof etc.);
- Niet te kunnen doorontwikkelen op het gebied van HR-beleid wat weer gekoppeld is aan (1) goed werkgeverschap en (2) de mate waarin je attractief bent voor de arbeidsmarkt. Denk hierbij aan het ontwikkelen en onderhouden van: een personeelshandboek, beloningsbeleid, vitaliteitsbeleid etc.