

Overzicht Overhead



Beleidsmatige afwijkingen

Geen.

Financiële afwijkingen

200.Nr.	Doelstelling	Onderwerp	Afwijking 2e TB2'22	Voordeel/ Nadeel	Meerjarig/ Eenmalig
Financiële afwijkingen bestaand beleid					
1		Personeelsfeest	167.000	Voordeel	Eenmalig
2		Reiskosten woon-werkverkeer	200.000	Voordeel	Eenmalig
3		Werkkostenregeling	300.000	Nadeel	Eenmalig
4		Flankerend beleid	370.000	Voordeel	Eenmalig
5		Praktische maatregelen kantoor en thuiswerken	100.000	Nadeel	Eenmalig
6		Hybride werken thuiswerkmiddelen	200.000	Voordeel	Eenmalig
7		Afdelingsoverhead fysiek domein	280.000	Voordeel	Eenmalig
8		Afdelingsoverhead sociaal domein	140.000	Voordeel	Eenmalig
9		Afdelingsoverhead Bedrijfsvoering personeel	180.000	Nadeel	Eenmalig
Saldo			497.000	Voordeel	
Afwijkingen als gevolg van COVID-19					
10		Informatisering & Automatisering	140.000	Nadeel	Eenmalig
Saldo			140.000	Nadeel	

Saldo Overhead	637.000	Voordeel	
----------------	---------	----------	--

Toelichting per onderwerp

1. Personeelsfeest

Bij het opstellen van de begroting is rekening gehouden met de organisatie van een personeelsfeest voor dit jaar. Door de nog geldende COVID19 maatregelen begin dit jaar zijn de voorbereidingen hiervoor uitgesteld en het dit jaar niet meer lukt om de organisatie rond te krijgen. Bij het bestemmen van het rekeningresultaat wordt, als dat mogelijk is, een voorstel tot budgetoverheveling gedaan.

2. Reiskosten woon-werkverkeer

Na het intrekken van het kabinetsadvies 'werk zoveel mogelijk thuis' is thuiswerken een regulier onderdeel van het werken geworden. Het is nog afwachten hoe de verhouding thuis-kantoorwerken zich structureel gaat ontwikkelen. De verwachte kosten hebben niet alleen betrekking op de reiskosten, maar ook op de kosten van de thuiswerkvergoeding. Daar de vergoeding per dag voor thuiswerken doorgaans lager ligt dan die van de reiskosten ontstaat er een voordeel door thuiswerken. Het extra verwachte voordeel in 2022 is € 200.000. Bij het eerste tussenbericht is een voordeel gemeld van € 100.000. Het totale voordeel in 2022 komt hiermee uit op € 300.000.

3. Werkkostenregeling

De gemeente Zoetermeer mag onbelast een bepaald bedrag aan medewerkers vergoeden, geven of beschikbaar stellen. Denk aan cadeaubonnen, sportabonnementen of kerstpakketten. Het bedrag dat onbelast mag worden besteed is de vrije ruimte en dat wordt ieder jaar opnieuw vastgesteld. Naar verwachting zal de beschikbare vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) worden overschreden en is eindheffingsloon verschuldigd. De verwachte overschrijding is € 300.000 en wordt mede veroorzaakt door de eenmalige cao onkostenvergoeding van 2021 onder te brengen in de vrije ruimte van de WKR.

4. Flankerend beleid

Voor het invullen en uitvoeren van de maatregelen van flankerend (personeels) beleid, als gevolg van het traject 'ombuigen en vernieuwen', is een budget beschikbaar van € 893.000, waarvan € 393.000 is overgeheveld vanuit 2021. Het overgehevelde budget van 2021 wordt al in 2022 uitgeput, maar op het overige budget wordt een voordeel verwacht van €400.000. De (personele) gevolgen van de maatregelen worden grotendeels later, in 2023, en eventueel 2024 verwacht. Bij het bestemmen van het rekeningsresultaat wordt, als dat mogelijk is, een voorstel tot budgetoverheveling gedaan.

5. Praktische maatregelen kantoor en thuiswerken

Voor het faciliteren van aanpassingen aan de werkomgeving en het realiseren van hybride werken zijn personele kosten gemaakt, met name voor de projectleider. De verwachte kosten bedragen in 2022 € 100.000.

6. Hybride werken thuiswerkmiddelen

De werkgever is er verantwoordelijk voor dat een (thuis)werkplek voldoet aan de minimale Arbonormen. De regeling voor thuiswerkmiddelen is niet per 1 juli ingevoerd en zal mogelijk 1 oktober ingaan. Daarmee is het eerder gemelde nadeel van € 400.000 bijgesteld naar € 200.000.

7. Afdelingsoverhead Fysiek Domein

Binnen het fysieke domein is een deel van de overheadfuncties vacant. Een deel van deze vacatureruimte is ontstaan door o.a. pensionering van een deel van het management en het nog steeds niet kunnen invullen van (deze) vacatureruimte. Daarnaast wordt minder opleidingskosten verwacht dan begroot. Hierdoor wordt voor 2022 uitgegaan van een verwacht incidenteel voordeel van € 280.000.

8. Afdelingsoverhead Sociaal Domein

Voor 2022 worden lagere uitgaven voor opleidingen verwacht. In verband met de totstandkoming van de nieuwe structuur van de afdelingen Sociaal Domein en de inrichting daarvan onder regie van de kwartiermakers is met de uitgaven voor opleidingsdoeleinden in 2022 tijdelijk pas op de plaats gemaakt. Hierdoor wordt voor 2022 uitgegaan van een verwacht incidenteel voordeel van € 140.000.

9. Afdelingsoverhead Bedrijfsvoering Personeel

Als gevolg van een vaststellingsovereenkomst en outplacementtraject zijn eenmalige hogere loonkosten verantwoord. Rekening houdend met nog lopende wettelijke verplichtingen van een 2tal voormalige medewerkers is de verwachting dat de loonkosten met ca € 80.000 hoger zullen uitvallen. Daarnaast wordt er voor € 80.000 extra ingehuurd voor het evalueren van het huidige evenementenbeleid en schrijven van het nieuwe beleid. Het participatietraject start later in het jaar start dan voorzien onder meer als gevolg van de bestuurswisseling. Het nieuwe beleid wordt nu naar verwachting in januari volgend jaar door de raad vastgesteld. Het totale nadeel komt hiermee uit op € 180.000.

10. Informatisering & Automatisering

Alle (nieuwe) medewerkers worden voorzien van de nodige ICT middelen zoals beeldschermen, headsets en dockingstations om het thuiswerken zo optimaal mogelijk te faciliteren. De verwachte kosten hiervoor bedragen circa € 35.000. Daarnaast wordt extra personeel ingehuurd om de werkdruk bij de servicedesk op te vangen en voor werkzaamheden in kader van corona archief-hotspot. De kosten voor de extra inhuur bedragen circa € 105.000. De totaal geschatte corona-gerelateerde kosten komen hiermee op € 140.000.