

Overzicht Overhead



Financiën

	Bedragen x €1.000					
	TB1	MJB 2023 - 2026				
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1a Financiële ontwikkelingen bestaand beleid (leereffecten jaarrekening en TB1)						
Undercover onderzoek	-29					
Extra inhuur juridisch personeel	-150					
Overheadkosten als gevolg van formatie-uitbreiding		-1.011	-1.001	-699	-699	-699
Hybride werken (gebouw/voorzieningen)	-PM	-PM	-PM	-PM	-PM	-PM
Hybride werken thuiswerkmiddelen	-400	-250	-250	-250	-250	-250
Saldo	-579	-1.261	-1.251	-949	-949	-949
1b Financiële afwijkingen als gevolg van COVID-19: niet van toepassing						
Saldo						
2 Onvermijdelijke ontwikkelingen						
Autonome ontwikkeling informatievoorziening en ICT		-503	-405	-405	-405	-405
Professionalisering en impuls werving en selectie	-160	-336				
Reiskosten woon-werkverkeer	100					
Saldo	-60	-839	-405	-405	-405	-405

3 Afwijkingen maatregelen ombuigen en vernieuwen: niet van toepassing						
Saldo						
TOTALE WIJZIGING SALDO PROGRAMMA	-639	-2.100	-1.656	-1.354	-1.354	-1.354

Toelichting financiën

Financiële ontwikkelingen bestaand beleid (leereffecten jaarrekening en TB1)

Undercover onderzoek

Naar aanleiding van berichtgeving in de media over zogenoemd 'undercover onderzoek' naar moskeeën is een onafhankelijk onderzoek uitgevoerd. Dit was een eenmalig onderzoek wat heeft geresulteerd in een rapport. De verwachte extra lasten van dit onderzoek bedragen eenmalig € 29.000 in 2022.

Extra inhuur juridisch personeel

Door een toename van adviesvragen en werkzaamheden is het huidige juridische team niet in staat om de gevraagde werkzaamheden uit te voeren. Onderwerpen zoals het referendum, begeleiding extern onderzoek en complexere bezwaarzaken zorgen ervoor dat er extra personeel ingehuurd wordt. Dit brengt naar verwachting € 150.000 aan extra lasten met zich mee. Dit jaar wordt onderzocht welke werkzaamheden met de huidige bezetting uitgevoerd kunnen worden en welke bezetting nodig is.

Overheadkosten als gevolg van formatie-uitbreiding

Als gevolg van de voorgestelde formatie-uitbreiding neemt ook de Overhead toe. In totaal neemt de formatie met ruim 40 fte toe, waarvan 4,5 fte tijdelijk in 2022. De formatie groeit in 2023 en 2024 met ca. 36 fte. Vanaf 2024 daalt de groei naar 25 fte structureel ten opzichte van de huidige situatie. De overhead loopt in 2022 op met € 1.011.000, daalt in 2024 licht en bedraagt vanaf 2025 structureel € 699.000. De kosten van overhead zijn genormeerde kosten van onder meer huisvesting, ict voorzieningen (licenties, lap top) en de toename in de uitvoeringstaken van bijvoorbeeld personeel en organisatie, facilitaire zaken en financiën. Een structurele uitbreiding van 1 fte betekent gemiddeld € 27.000 per jaar overheadkosten. De norm voor een tijdelijke fte is € 10.200.

Hybride werken gebouw/voorzieningen en thuiswerkmiddelen

Gebouw/voorzieningen

Thuiswerken was een onderdeel van het huidige kantoorconcept, maar kwam in de praktijk weinig voor. Daarnaast is het aantal medewerkers sterk is toegenomen ten opzichte het uitgangspunt bij de verbouwing van het stadhuis in 2018. Het totaal aantal medewerkers dat gebruikmaakte van de werkomgeving lag daardoor veel hoger dan waar in het ontwerp vanuit is gegaan. Investeringskosten leken onvermijdelijk. Door COVID-19 is de afgelopen jaren thuiswerken de norm geweest voor veel functies. Ook in de toekomst blijft thuiswerken een vast onderdeel van het werkconcept. Hierdoor worden andere vereisten aan de inrichting van het kantoorconcept gesteld zoals de behoefte aan meer ontmoeting-, samenwerking- en vergaderplekken alsmede aan concentratie-/digitale-overlegplekken. Een aantal ruimten is inmiddels voorzien van vergadercubes, zodat daar hybride kan worden overlegd. Het aantal reguliere werkplekken zal afnemen, om de werkplekken te managen is een reserveringsapp voor een werkplek benodigd. Door corona zijn er ook andere eisen van kracht voor de facilitaire diensten/voorzieningen zoals schoonmaak en ventilatie. Zodra een integraal beeld bestaat over het gewenste kantoor- en werkconcept en de bijhorende kosten wordt een voorstel ter besluitvorming aangeboden.

Thuiswerkmiddelen

De werkgever is ervoor verantwoordelijk dat een thuiswerkplek voldoet aan de Arbonormen. Omdat hybride werken een blijvend onderdeel is van de manier van werken, is het noodzakelijk volgens regelgeving in thuiswerkmiddelen te voorzien. Door terughoudendheid was dit in praktijk nog niet ingevoerd. Om dergelijke regelgeving te kunnen invoeren is een structureel budget benodigd. Alleen de thuiswerkvoorzieningen die op grond van de arbeidsomstandighedenwet verplicht zijn, worden voor werknemers geregeld.

Onvermijdelijke ontwikkelingen

Autonome ontwikkeling informatievoorziening en ICT

Het werkveld van informatievoorziening en ICT kent een enorm tempo van groei en ontwikkeling. De snelle digitalisering van de maatschappij heeft direct impact op de gemeentelijke dienstverlening, informatiemanagement, informatiebeheer, informatiebeveiliging en afhankelijkheid van de gebruikte technologie en applicaties. De bestedingen op het gebied van informatievoorziening, competentieontwikkeling en personele capaciteit mee laten groeien met de autonome ontwikkeling van digitalisering in de maatschappij is onvermijdelijk om verval tot een onaanvaardbaar niveau te voorkomen.

Oorzaken van het oplopende tekort aan kennis en capaciteit op het gebied van IV en ICT zijn ondermeer:

- nieuwe wet- en regelgeving, zoals de wet open overheid (WOO), de wet digitale overheid en Modernisering Archiefwet;
- toenemende audits en (provinciale of landelijke) controle op informatiebeheer, informatiebeveiliging en gegevensmanagement;
- groeiende cyber-dreiging;
- sterk toegenomen afhankelijkheid van ICT-voorzieningen voor alle gemeentelijke dienstverlening (bedrijfscontinuïteit);
- toenemende digitalisering van (dienstverlenings)processen.

Deze ontwikkelingen maken het onvermijdelijk een aantal ingrepen door te voeren om het basisniveau van dienstverlening, informatieveiligheid en bedrijfscontinuïteit op een acceptabel niveau te brengen zoals:

- versterken capaciteit en kennis op informatiebeheer;
- uitbreiden middelen ten behoeve van informatiebeveiliging;
- uitbreiden capaciteit voor bedrijfscontinuïteit;
- behoud van capaciteit op het gebied van gegevensmanagement en data voor essentiële ondersteuning van (sturing op) gemeentelijke taken.

Voor de uitvoering van genoemde activiteiten is vooral een investering nodig in personeel en voor een klein deel in materiële middelen. Een deel van de investering in personeel wordt gedekt binnen de eigen begroting door inzet van vacatureruimte en door herschikking van functies en taken. Het benodigde budget wordt verder teruggebracht door recent behaalde inkoopvoordelen en de tijdelijke inzet van het innovatiebudget. Per saldo blijft voor de uitvoering van de activiteiten een aanvullend budget noodzakelijk van € 503.000 in 2023 en vanaf 2024 € 405.000 structureel.

Professionalisering en impuls werving en selectie

Als gemeente hebben we te maken met stevige concurrentie op de arbeidsmarkt, niet alleen van (omliggende) gemeenten en de rijksoverheid, maar ook van bureaus, bedrijven en andere (publieke) organisaties. Het aantal vacatures binnen de gemeentelijke sector is hoog. In 2021 steeg het aantal vacatures binnen de gemeente Zoetermeer met 35% t.o.v. het jaar 2020, los van de vacatures voor extern personeel (inhuur derden).

De huidige krapte op de arbeidsmarkt levert ons een forse uitdaging op. Het wordt steeds lastiger om de juiste mensen te vinden én vervolgens te behouden. Deze uitdaging is fors, omdat we als organisatie en stad de komende jaren voor grote opgaven staan, zoals Zoetermeer 2040, de opgaven in het sociaal domein, maar ook die op het gebied van informatievoorziening en ICT, de Omgevingswet en het leveren van een betrouwbare dienstverlening aan onze inwoners. Voor de organisatie ligt er dan ook niet alleen de noodzaak én ambitie op het gebied van werving & selectie (het vinden van de juiste mensen), maar ook op het gebied van duurzame inzetbaarheid en aantrekkelijk werkgeverschap (het binden en boeien van medewerkers).

Prognoses laten zien dat de arbeidsmarktkrapte voorlopig aanhoudt, met name door de (voorlopig) groeiende economie, de vergrijzing en de hoge arbeidsparticipatie die Nederland kent. Om goed te kunnen anticiperen op de steeds krappere wordende arbeidsmarkt, zijn in 2022 en de jaren erna extra inspanningen noodzakelijk. We moeten ons blijvend onderscheiden van andere werkgevers en bereid zijn een flink deel van onze tijd te besteden aan het vinden van de juiste mensen. Alleen zo kunnen we als organisatie het aandeel eigen personeel verhogen met kwalitatief goed personeel.

Per 1 januari 2022 zijn twee recruiters beschikbaar om de organisatie te adviseren bij het vinden van nieuwe collega's, met name bij de moeilijk vervulbare vacatures. Verder bouwen we in 2022 aan het 'merk Zoetermeer' om ons werkgeversimago te verbeteren. We vertalen het werkgeversverhaal naar content die we gebruiken in campagnes, zodat onze doelgroepen een goed beeld krijgen van waar wij als werkgever voor staan. Zo versterken we onze positie op de arbeidsmarkt. We gaan daarnaast experimenteren met innovatieve werving- en selectiemethoden zoals referral recruitment en gaming. Tot slot investeren we in de kennis, vaardigheden en bewustwording van managers én medewerkers als het gaat om het belang van het vinden van de juiste mensen en hoe we dat doen. Immers: werving is van ons allemaal. De meerkosten voor 2023 zijn € 336.000. De kosten voor de twee recruiters (€ 230.000 per jaar) worden in 2022 nog gedekt uit Flankerend Beleid in het kader van Ombuigen en Vernieuwen. Vandaar dat het bedrag in 2022 lager is dan het gevraagde budget voor 2023. De komende twee jaren worden gebruikt om te bezien wat het effect is van onze inspanningen en middelen en bepalen vervolgens wat nodig is voor de jaren daarna.

Reiskosten woon-werkverkeer

Gedurende de eerste maanden van 2022 was het dringende advies 'werk zoveel mogelijk thuis' nog van toepassing, waardoor hoofdzakelijk de essentiële functies in aanmerking kwamen voor een reiskostenvergoeding. Na het intrekken van het thuiswerkadvies ontstaat een nieuwe balans tussen thuiswerken en werken op locatie. De verwachte werkelijke kosten hebben niet alleen betrekking op reiskosten. Vooralsnog worden ook de kosten van de thuiswerkvergoeding ten laste gebracht van het budget woon-werkverkeer. Deze vergoeding maakt onderdeel uit van het akkoord 'CAO-gemeenten en CAO-SGO 2021 en 2022'. Het verwachte voordeel in 2022 is € 100.000.

Technische begrotingswijzigingen

College/Raad	Toelichting
Raad	In het programma Ombuigen & Vernieuwen zijn de voorstellen 105 (Organisatieontwikkeling en efficiency) en 107 (Inrichten wasstraat procesverbetering en verbeteren van de dienstverlening en efficiency) gebundeld in een efficiencytaakstelling van in totaal € 1,5 mln. De taakstelling is met de inzet op scherper inkopen bij met name inhuur en het vaker gebruik maken van

	regionale inkoopmogelijkheden, vanaf 2025 volledig ingevuld. In de jaren 2022-2024 resteert nog een tijdelijk bedrag aan taakstelling tussen de € 0,3 en € 0,08 mln. Daarvoor wordt nog naar tijdelijke dekkingsmogelijkheden gezocht.
--	--

Risico's

Niet van toepassing.