

PARAGRAAF 5 – BEDRIJFSVOERING

Inleiding

De bedrijfsvoering wordt vanaf 1 januari 2014 via de GR BAR-organisatie uitgevoerd. Relevante ontwikkelingen op dit gebied zijn in deze (wettelijk verplichte) paragraaf opgenomen. Voor details verwijzen wij naar de Begroting 2017 GR BAR-organisatie.

Personeel

Het zwaartepunt van de besparingen in de BAR is gelegen in een efficiëntere bedrijfsvoering waardoor minder personeelsformatie nodig is. In de afgelopen jaren is deze formatiereductie gerealiseerd door het laten vervallen van een deel van de vacatureruimte van de BAR-organisatie. Ook voor 2017 zal wederom een deel van de ruimte die ontstaat door vacatures en pensioneringen niet meer ingevuld worden. De daaruit volgende opgave voor de organisatie is de plek waar formatie vrijkomt te matchen met de plek waar de formatie ook daadwerkelijk gemist kan worden.

Om deze spanning op te lossen is interne mobiliteit nodig. Ook in 2017 zal concernbreed gewerkt worden aan de doorstroming van het eigen personeel. Dit biedt kansen voor de medewerkers om andere capaciteiten en talenten te ontwikkelen waardoor ruimte ontstaat voor groei en ontwikkeling.

De capaciteiten van de eigen medewerkers worden zoveel mogelijk benut. Door rekening te houden met ieders talenten komen medewerkers in hun kracht. Interne mobiliteit wordt daarom ook gestimuleerd en daarin is een positieve ontwikkeling te zien.

Om deze beweging nog meer te professionaliseren en te borgen in de organisatie, heeft in 2016 binnen HRM een specialisatie plaatsgevonden. Door de inrichting van een centrale ingang voor ontwikkeling en mobiliteit zijn we in staat de ontwikkeling en (interne) mobiliteit van medewerkers gericht te sturen en te monitoren. In relatie tot het concernperspectief worden in 2017 voor de volgende jaren doelen ten aanzien van in- door- en uitstroom in streefcijfers vastgesteld.

Uitwerking nieuwe CAO gemeenten

Begin 2016 is een principeakkoord bereikt over de CAO Gemeenten. Het is een kortdurende en beleidsarme CAO die loopt van 1 januari 2016 tot 1 mei 2017, waarin procesafspraken en een loonafpraak worden gemaakt. Per 1 januari 2016 stijgen de salarissen met 3% en per 1 januari 2017 met 0,4%. Dit is verwerkt in deze begroting.

Individueel keuzebudget (IKB)

De invoering van het Individueel Keuzebudget was voorzien per 1 januari 2016 maar is uitgesteld naar 1 januari 2017. Het betekent een bundeling van een aantal arbeidsvoorwaarden in één budget voor elke medewerker. Dit is voor elke gemeente hetzelfde. De medewerker kan die aan verschillende doelen uitgeven. In de cao is afgesproken om vier bronnen in het IKB op te nemen: de eindejaarsuitkering, de vakantietoelage, de werkgeversbijdrage levensloop en het bovenwettelijke deel van het vakantieverlof in de CAR-UWO (14,4 uur). Dit levert een substantieel percentage van het salaris op dat de medewerker kan besteden aan doelen naar keuze. De werknemer krijgt bestedingskeuzes zoals het kopen van verlof, uitbetaling, (de)reservering, inkoop extra pensioen of (onbelaste) opleiding/training. Het IKB betekent een systeem waarbij medewerkers zelf bepalen op welke momenten zij hun gerealiseerde vakantiegeld en vergelijkbare vergoedingen krijgen uitgekeerd in een kalenderjaar. Deze uitkering moet altijd tijdens het kalenderjaar plaatsvinden.

Dit heeft gevolgen voor de zeven maanden vakantiegeld die er per 1 januari 2017 nog zullen staan en normaal gesproken uitbetaald worden in mei 2017. In de jaarrekening 2016 zal deze 7 maanden vakantiegeld-opbouw worden verantwoord. De invoering van het IKB is verder een budget neutrale wijziging voor 2017.

Ziekteverzuim

In de BAR-organisatie is vooral het langdurig verzuim (verzuim langer dan 6 weken) hoog, namelijk 4,15%. Ter vergelijking: in 2014 was dit bij gemeenten met 50.000-100.000 inwoners 3,1%. Het kortdurend verzuim (verzuim tot 1 week) is daarentegen met 0,65% laag.

We verwachten dat de investering in verzuimpreventie en het stimuleren van de vitaliteit van de medewerkers in 2017 een positief resultaat laat zien op het middellang en langdurig verzuim. Daarnaast zal de inspanning er op gericht zijn om langdurig zieke medewerkers duurzaam inzetbaar te houden voor de BAR-organisatie of daarbuiten.

Excellente dienstverlening => BAR Digitaal 2020

Onderdeel van het programma Excellente Dienstverlening is BAR Digitaal 2020. BAR Digitaal 2020 is de verzameling van projecten en werkprocessen die ervoor zorgen dat onze klanten digitaal zaken kunnen doen met de gemeente. We volgen hiervoor landelijke kaders zoals Digitale Agenda 2020: transparant en efficiënt werken. Werkprocessen en systemen worden waar mogelijk gestandaardiseerd en lokaal maatwerk wordt geboden waar nodig.

De belangrijkste projecten die onder BAR Digitaal 2020 vallen zijn:

- Vernieuwen en continue verbeteren van de websites van de drie gemeenten;
- Klantgericht werken;
- Vereenvoudiging van informatie (vindbaar en begrijpelijk) en formulieren op websites;
- Uitbreiding aantal communicatie kanalen (doorontwikkelen webcare, gemeenteapp);
- Digitaal werken;
- Het op basis van landelijke standaarden mogelijk maken om goed, snel en veilig informatie uit te kunnen wisselen met andere overheidsorganisaties en instellingen.

Concern Control

Het "in control" zijn betekent dat er grip is op de organisatie, zodat men in staat is goed te kunnen (bij)sturen, niet voor verrassingen komt te staan en gestelde doelen op efficiënte wijze worden behaald.

Kernwoorden hierbij zijn doelmatigheid (efficiëntie), doeltreffendheid (effectiviteit), rechtmatigheid en risicobeheersing. Al deze onderdelen maken deel uit van het takenpakket van Concerncontrol.

Mede op basis van de bevindingen en aanbevelingen van de accountant, worden de interne controles de komende periode verder aangescherpt. Er is inmiddels gestart met een gewijzigde opzet van de interne controle. Uitgangspunt hierbij is het uitvoeren van de controle op basis van risicobepaling en keycontrols. Daarnaast vindt er onderzoek plaats naar doelmatigheid en doeltreffendheid op basis van het onderzoeksplan en ad hoc op verzoek van directie of bestuur. Ook het risicomangement wordt verder doorontwikkeld, onder andere op basis van de nieuwe voorschriften binnen het BBV.

Overhead

In het kader van het nieuwe Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) worden de kosten van de overhead vanaf 2017 niet langer zoals voorheen omgeslagen over de programma's, maar ze worden afzonderlijk zichtbaar gemaakt.

Wat onder overhead wordt verstaan, is gedefinieerd in de verschillende notities van de Commissie BBV.

Het gaat om alle taken die zijn gericht op de sturing en de ondersteuning van het primaire proces.

De volgende taken behoren tot de overhead:

1. Leidinggevenden primair proces (hiërarchisch).
2. Financiën, toezicht en controle.
3. P&O / HRM
4. Inkoop, aanbesteding en contractmanagement.
5. Interne en externe communicatie met uitzondering van de klantcommunicatie.
6. Juridische zaken

7. Bestuurszaken en bestuursondersteuning.
8. Informatievoorziening en automatisering (ICT).
9. Facilitaire zaken en Huisvesting, inclusief receptie, beveiliging en catering en gebouwenbeheerders.
10. Documentaire informatievoorziening.
11. Managementondersteuning ten behoeve van het primair proces: secretariaten, office management en management assistentie.

De overhead van de gemeente Albrandswaard wordt voor het grootste gedeelte geleverd voor de BAR. Een aanzienlijk deel (ruim 43 procent) van de eerder vastgestelde bijdrage aan de BAR moet worden beschouwd als overhead. Daarnaast is ook een klein bedrag van de eigen uitgaven van de gemeente Albrandswaard te beschouwen als overhead.

Het gaat om de volgende bedragen:

Overhead vanuit de BAR	5.718.235
Overhead binnen de gemeentebegroting	320.646
Totaal overhead	6.038.881
Gerelateerd aan de directe kosten	80,2653%

De overhead speelt onder meer een rol bij de vaststelling van de kostendekkendheid van de gemeentelijke tarieven. Wij stellen voor om de overhead mee te nemen bij de relevante kosten; daarbij sluiten wij materieel aan op wat tot nu toe ook gebruikelijk is. Wij stellen daarbij voor om de overhead te relateren aan de directe personeelslasten, zoals deze ten behoeve van de betrokken taak worden toegerekend vanuit de BAR.

In het nieuwe Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten (BBV) worden met ingang van 2017 diverse indicatoren verplicht ingevoerd. Enkele daarvan betreffen de bedrijfsvoering. Die indicatoren worden met ingang van het volgend jaar opgenomen in de begroting 2018 van de GR BAR. Vanaf dat jaar geldt het nieuwe BBV voor gemeenschappelijke regelingen.

Vennootschapsbelasting

Per 1 januari 2016 is de vennootschapsbelastingplicht (Vpb-plicht) voor gemeenten een feit. Concreet betekent dit dat gemeenten voor die activiteiten waarmee zij een onderneming voeren, Vpb-plichtig zijn. Binnen de BAR-organisatie is de invoering van de Vpb-plicht projectmatig en gestructureerd aangepakt. Eerst zijn alle gemeentelijke activiteiten geïnventariseerd en geclusterd. Hierbij is de modelaanpak van de SVLO (=Samenwerking Vennootschapsbelasting Lokale Overheden) gevolgd, het zogenaamde afbakeningsschema. Vervolgens zijn de aangelegde clusters beoordeeld en ingedeeld naar: Vpb-plichtig, Vpb-plichtig maar vrijgesteld en niet-Vpb-plichtig.

Op basis van de clusterbeoordeling heeft de bijgestelde inschatting van de vennootschapsbelastinglast voor de gemeente en de BAR-organisatie plaats gevonden. De Vpb-analyse van alle gemeentelijke activiteiten is geactualiseerd en eveneens getoetst door twee onafhankelijke Vpb-fiscalisten. De actualisatie is gebaseerd op de jaarrekeningcijfers 2014, 2015 en de begroting 2016. Indien er bijstellingen nodig zijn rondom de jaarlijkse Vpb-last (vanwege controles door de Belastingdienst) of andere externe ontwikkelingen, dan zullen wij hier uiteraard tijdig op anticiperen en wel via de reguliere P&C producten. Het jaar 2017 staat in het teken van het structureel borgen van het nieuwe Vpb-proces binnen de bestaande organisatie(s) en bedrijfsvoeringsprocessen.

De jaarlijkse Vpb-last ad € 90.000 is, volgens het nieuwe Besluit Begroting en Verantwoording, verantwoord op één begrotingspost.