

## Factsheet toetsing vervlochten teams Heemstede - Bloemendaal

### 5 VERVLOCHTEN TEAMS

Financiële administratie, Facilitaire Zaken, P&O, Communicatie en Handhaving

#### KWALITEIT

Hierbij wordt er vanuit gegaan dat de bedrijfsvoering in de breedte van de organisatie bijdraagt aan goede resultaten van de gemeente als geheel. Als meting wordt hiervoor de VNG-benchmark Waarstaatjegemeente.nl; onderdeel Burgerpeiling gehanteerd. Tweejaarlijks wordt deze peiling in Heemstede gehouden. De scores worden afgezet tegen die van gemeenten van gelijke omvang (referentie-gemeenten). In 2019 namen 42 referentie-gemeenten deel aan het onderzoek.

	0-meting			referentie gemeente
	2018	2019	2020	
- Waardering alle inspanning gemeente	-	7,1	-	6,7
- Zorg voor woon en leefomgeving	-	7,1	-	6,7
- Samenwerking met inwoners	-	6,5	-	6,1
- Directe dienstverlening	-	7,4	-	6,7
- Communicatie en voorlichting	-	7,1	-	6,6

Bron: VNG-benchmark Waar staat je gemeente (wordt om het jaar uitgevoerd, volgende onderzoek in najaar 2021)

#### MEDEWERKERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK (MTO)

Januari 2021 is een MTO uitgevoerd, het laatste MTO dateerde uit 2016. Dit is het eerste MTO waarbij de vervlochten teams apart zijn onderscheiden. In het MTO van 2016 was nog geen sprake van vervlochten teams en was ook de clustering van teams aan de hand waarvan uitkomsten van het MTO gerapporteerd werden, anders dan nu in 2021. Dit maakt dat een vergelijking van de scores tussen 2016 en 2021 voor wat betreft de vervlochten teams niet mogelijk is.

De scores van de vervlochten teams bij het MTO 2021 zijn:

- Zeer tevreden = 19 % / tevreden = 75% / ontevreden = 6% /zeer ontevreden = 0%
- Score cluster 'Mijn werk' 6,9
- Score cluster 'Leidinggevenden' 6,4
- Score cluster 'Personeelsbeleid' 6,9

Als totaalbeeld zijn de medewerkers van de vervlochten teams gemiddeld tevreden, wat overeenkomt met de landelijke norm.

#### EFFICIENCY PER VERVLOCHTEN TEAM

##### Verantwoording

*Formatie* : De aan het team toegekende, toegestane formatie per 1 januari van ieder jaar wordt genoemd. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Dit wijkt af van eerdere rapportages waarin veelal is gerapporteerd aan de hand van het aantal mensen (uitgedrukt in fte) wat bij het betreffende team werkzaam was (bijv. op detacheringsbasis), wat kan afwijken van de toegestane formatie.

**Loonkosten** : De loonkosten betreffen de totale werkelijk uitgegeven loonsom (inclusief alle werkgeverslasten). Bron is de salarisadministratie van de gemeenten Heemstede en Bloemendaal. In de cijfers is ook de eventueel aanwezige vacatureruimte, gewaardeerd in geld, meegenomen.

Dat formatie en loonkosten niet altijd evenredig stijgen of dalen heeft te maken met diverse variabelen, zoals overwerk (Facilitaire Zaken), reguliere periodieke verhogingen, herwaardering van functies en tijdelijke urenuitbreidingen in verband met extra werk.

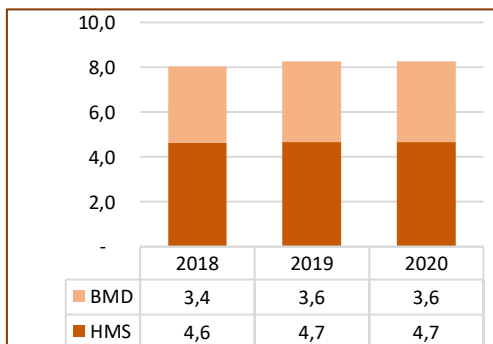
**Opvangen**

**Kwetsbaarheid** : Dit betreft een beschrijving door het team in welke mate het opvangen van kwetsbaarheid een rol speelt. Dit kan erin gelegen zijn dat er geen achtervang beschikbaar is, dan wel vanwege vereisten aan werkwijzen (bijvoorbeeld accountantsvoorschriften).

**Inhuur** : Derden die tijdelijk en onder aansturing van gemeentelijk personeel taken voor de gemeente vervullen. De kosten voor het inlenen van personeel, welke in rekening worden gebracht op basis van een tarief voor het aantal gewerkte uren, vallen onder deze definitie.

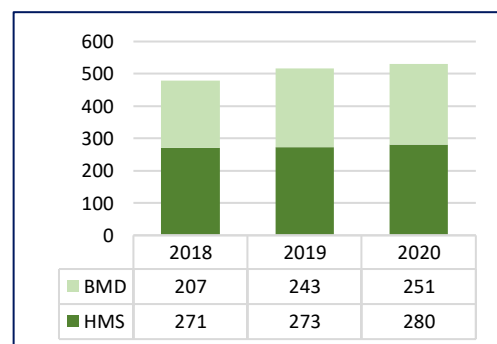
**Financiële administratie**

**Formatie (fte)**



**Loonkosten (x € 1.000)**

met uitzondering van cao verhoging



Toelichting formatie en loonkosten

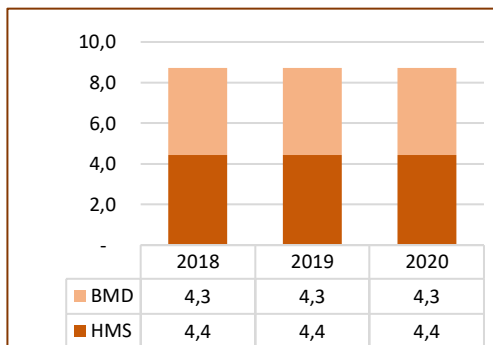
- De stijging van de toegestane formatie 2018 -> 2019 betreft de uitbreiding van de functie applicatiebeheerder financiën met 0,3 fte: 0,1 fte Heemstede + 0,2 fte Bloemendaal.

**Opvangen kwetsbaarheid**

De continuïteit van de werkprocessen wordt verbeterd door het verdwijnen van éénmans-posten zonder achtervang. In het kader van het beperken van frauderisico's is dit ook een belangrijk punt voor de accountant. De accountant toetst of de opzet en het bestaan van de administratieve organisatie en interne beheersing toereikend is. Het proces van financiële verslaggeving en administratie is nu als voldoende beoordeeld.

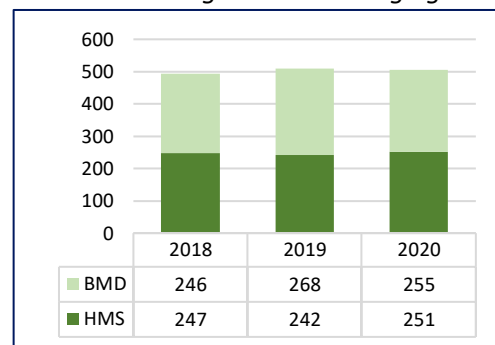
## Facilitaire Zaken

### Formatie (fte)



### Loonkosten (x € 1.000)

met uitzondering van cao verhoging



### Toelichting formatie en loonkosten

- De stijging van de loonkosten 2018 → 2019 is een gevolg van de herwaardering van een functie: schaal 8 naar schaal 9 (= loonkosten Bloemendaal) en een toename in overwerk (toename avondactiviteiten).
- Met betrekking tot de loonkosten 2019 → 2020 is een wijziging te zien. Dit heeft een combinatie van oorzaken onder andere;
  - o als gevolg van de corona-crisis is het overwerk afgenomen in beide gemeenten.
  - o Met betrekking tot de pensionering van een medewerker is tijdelijk een dubbele bezetting geweest in het kader van inwerken bij Heemstede.

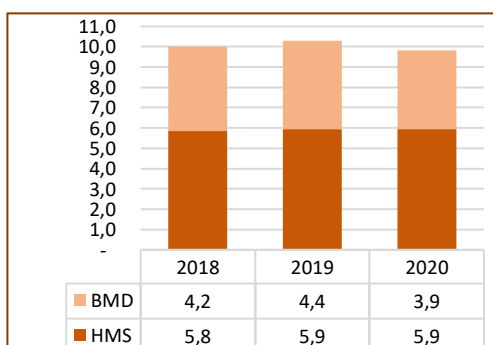
### Opvangen kwetsbaarheid

Binnen het team zijn alle functies nu voldoende bezet en is achtervang geregeld. Daarmee is onder andere gegarandeerd dat er alle werkdagen (fysieke) bezetting is bij de 'servicedesk werkplekondersteuning' voor het oplossen van problemen bij gebruik devices.

De omvang van het team maakt het tevens mogelijk dat de avondvergaderingen (o.a. raads- en commissievergaderingen) en (toenemende) andere avondactiviteiten gefaciliteerd kunnen worden binnen de uren die men contractueel heeft en waardoor overwerk veel minder aan de orde zal zijn (2020 is hierin een overgangsjaar), met aanvulling van een flexpool bestaande uit oproepkrachten. Deze flexpool is in 2020 gecreëerd maar vanwege de corona-crisis is er maar zeer beperkt beroep op gedaan, voor 2021 is hiervoor binnen de toegestane formatie een budget gereserveerd van € 17.000 per gemeente).

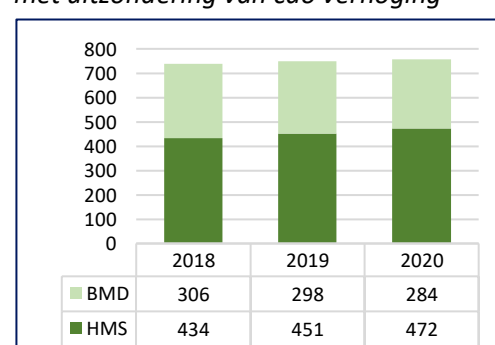
## P&O

### Formatie (fte)



### Loonkosten (x € 1.000)

met uitzondering van cao verhoging



### Toelichting formatie en loonkosten

- De toegestane formatie P&O 2018 -> 2019 is gestegen met 0,3 fte: 0,1 fte Heemstede + 0,2 fte Bloemendaal. Dit betreft urenuitbreidingen bij diverse functies.
- De daling van loonkosten van Bloemendaal bij een licht stijgende formatie is het gevolg van het vertrek van de manager HRM. Deze formatie op schaal 12 niveau is voor een deel omgezet in formatie op een lager niveau en deels overgezet naar andere afdeling. Als gevolg hiervan is ook het aandeel van Heemstede in de loonkosten P&O is van 2018 -> 2020 relatief toegenomen omdat de manager HRM en Facilitaire Zaken (schaal 13) is aangesteld in Heemstede.

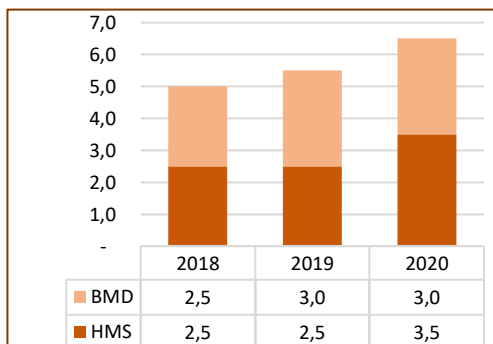
### *Opvangen kwetsbaarheid*

Binnen het team zijn alle functies voldoende en is achtervang geregeld. Daarmee is onder andere geborgd dat het vanuit de accountant vereiste 4-ogen principe bij de controle van de salarisverwerking is gewaarborgd.

Het applicatiebeheer van het salarissysteem wordt steeds omvangrijker, mede door de digitalisering van diverse HRM-processen. De huidige context (hetzelfde systeem – Youforce – bij beide organisaties) maakt het mogelijk over een volwaardige functie hiervoor te beschikken. Hetzelfde geldt voor de inzet voor arbeidsmarktcommunicatie, wat strategisch van groot belang is.

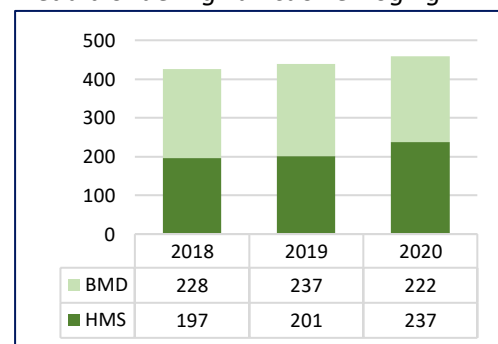
### **Communicatie**

#### *Formatie (fte)*



#### *Loonkosten (x € 1.000)*

*met uitzondering van cao verhoging*



### Toelichting formatie en loonkosten

- In 2020 is bij Heemstede een medewerker communicatie van het team voorbereiding openbare ruimte overgegaan naar communicatie. Dit verklaart de stijging van de formatie met 1 fte en de bijbehorende stijging van de loonkosten, maar is een verschuiving binnen de formatie van de organisatie als geheel.
- De daling in loonkosten 2019 -> 2020 bij Bloemendaal is het gevolg van verloop binnen het team (lager startsalaris).

NB Vanaf 2021 vind bij Bloemendaal een formatie uitbreiding van 0,4 fte plaats, waarmee formatief een gelijke inzet als Heemstede gerealiseerd is.

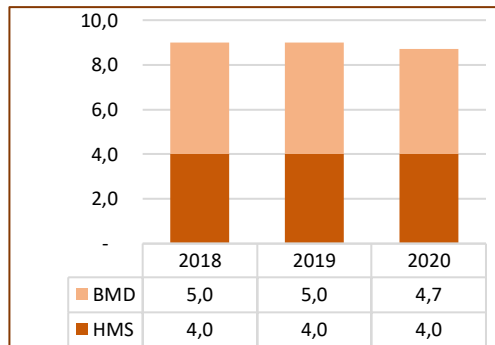
### *Opvangen kwetsbaarheid*

De digitalisering van de samenleving gaat snel. De samenwerking gaf de mogelijkheid een gezamenlijk onlineteam in te richten dat zich richt op de digitale communicatiekanalen van beide gemeenten (websites, platforms, social media). Daarnaast kan de vereiste bijdrage geleverd worden

aan de regionale rampenbestrijding vanuit de VRK en aan lokale en regionale piketdiensten ter bestrijding van de coronacrisis. Ook is nu de bezetting tijdens ziekte en vakanties geborgd.

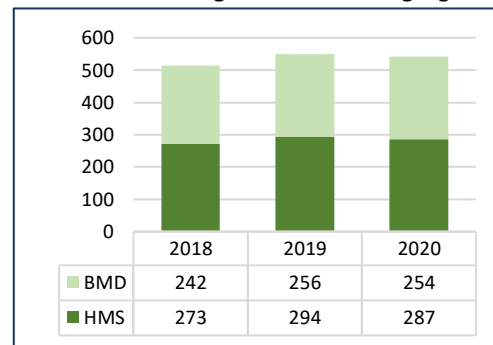
## Handhaving

### Formatie (fte)



### Loonkosten (x € 1.000)

met uitzondering van cao verhoging



### Toelichting formatie en loonkosten

- De stijging van de loonkosten bij Heemstede is te verklaren door het in 2020 aanstellen van een teamleider (schaal 10) in plaats van een coördinator (schaal 8). Deze professionaliseringsslag volgt uit de toegenomen complexiteit van het veiligheidsdomein en samenwerking in de regio en met de politie.
- De toegestane formatie van handhaving Bloemendaal 2019 -> 2020 is met 0,3 fte gedaald. Dit als gevolg van de overzetting van deze formatie naar een andere afdeling.
- Bloemendaal brengt extra formatie en bijbehorend budget in vanwege de handhavingsactiviteiten voor het strand.

### *Opvangen kwetsbaarheid*

De samenwerking heeft tot een verdubbeling van de totale capaciteit geleid en daarmee tot een vermindering van de kwetsbaarheid. 1-pitfuncties worden daarmee voorkomen en afhankelijk van prioriteiten en calamiteiten worden medewerkers nu in koppels flexibel in beide gemeenten ingezet. Pieken en dalen in werkzaamheden kunnen beter opgevangen worden en medewerkers kunnen elkaar vervangen bij ziekte of vakanties, zonder direct inhuur te hoeven plegen.

## INHUUR

De inhuurcijfers van Heemstede worden gerapporteerd over de organisatie als geheel. De reden hiervoor is dat we een relatief kleine organisatie zijn, waardoor vacatureruimte waarvoor ingehuurd kan worden (= vacaturepot; tijdelijke vervanging bij vacature, ziekte etc.) en inhuur ten laste van flexibel budget (specialisme, extra capaciteit en kunde) in een centraal budget staan en niet zijn verdeeld per afdeling. Sommige primaire afdelingen met veel uitvoerende taken (bijvoorbeeld Publiekszaken en IASZ) hebben een eigen inhuurbudget om pieken in de productie op te vangen.

Naar aanleiding van de motie 'Inhuur externen terugdringen' in de raad van 8 november 2019, is in de jaarverslagen van 2019 gerapporteerd over de inhuur. In 2018 heeft geen rapportage over de inhuur plaatsgevonden.

Voor nu wordt aangehouden wat bij programma 0 van de jaarverslagen van 2019 en 2020 is en / of zal worden gerapporteerd:

*2019*

“In de raad van 8 november 2019 is de motie ‘Inhuur externen terugdringen’ aangenomen. In deze motie is onder meer gevraagd inzicht te geven in het totale budget zowel voor vast personeel als inhuur op aantal fte en totale loonsom, op jaarbasis en dit inzicht jaarlijks aan het eind van het jaar aan te leveren. De werkelijke inhuur bedraagt € 1.268.000 exclusief de vacaturepot. De vacaturepot betreft inhuur die ten laste van de salaris-begroting 2019 wordt gebracht en wordt gedekt uit (tijdelijk) nog niet ingevulde vacatures. Ten laste van de vacaturepot is € 908.000 ingehuurd. Het totaal van de inhuur bedraagt daarmee € 2.176.000. Hiervan wordt € 39.000 niet gedekt door de (salaris)begroting. Dit bedrag wordt ten laste gebracht van het exploitatieresultaat 2019.”

*2020 (= concepttekst gezien jaarrekening nog door raad moet worden vastgesteld)*

“In de raad van 8 november 2019 is de motie ‘Inhuur externen terugdringen’ aangenomen. In deze motie is onder meer gevraagd inzicht te geven in het totale budget zowel voor vast personeel als inhuur op aantal fte en totale loonsom, op jaarbasis en dit inzicht jaarlijks aan het eind van het jaar aan te leveren. De werkelijke inhuur bedraagt € 772.000 exclusief de vacaturepot. De vacaturepot betreft inhuur die ten laste van de salarisbegroting 2020 wordt gebracht en wordt gedekt uit (tijdelijk) nog niet ingevulde vacatures. Ten laste van de vacaturepot is € 1.437.000 ingehuurd. Het totaal van de inhuur bedraagt daarmee € 2.209.000. Hiervan wordt € 50.000 niet gedekt door de (salaris)begroting. Dit bedrag wordt ten laste gebracht van het exploitatieresultaat 2020.”