

Managementrapportage 2015

Shared Service Center Maastricht

20 oktober 2015

Definitieve versie.



Gemeente Maastricht

Inhoudsopgave:	pagina
1 Managementsamenvatting	3
2 Majeure afwijkingen van de primaire productie op programmaniveau	5
3 Bedrijfsvoering	16
Formatieplan	
Ziekteverzuim	
Het Goede Gesprek (Beoordelings- en functioneringsgesprekken)	
Overzicht invulling efficiencytaakstelling	
4 Financiële verantwoording en risico's	26
Prognose financieel jaarresultaat en toelichting belangrijkste afwijkingen	
Risico's	
Actualiseren reserves en voorzieningen	
5 Begrotingswijzigingen	30

1 Managementsamenvatting.

2015 ligt weer bijna achter ons en is weer een uitdagend jaar met mooie kansen voor het Shared Service Center gebleken, maar ook een jaar van (aanstaande) veranderingen.

De voorbereidingen voor het SSC-ZL lopen krijgt langzaam vorm en de medewerkers van Inkoop en Aanbesteding staan onder functionele aansturing van het regionale Shared Service Center Zuid-Limburg. Een belangrijk moment, ook voor hen persoonlijk, omdat daarmee de samenwerking echt concreet wordt. Ook voor de onderdelen P&O en ICT zijn in 2015 concrete stappen gezet richting SSC-ZL. Daarnaast heeft in 2015 de samenwerking in het Heuvelland steeds meer vorm gekregen. Zo neemt Valkenburg a/d Geul vanaf 2016 ICT en Salarisadministratie bij ons af en ook Meerssen staat reeds in de rij om aan te sluiten. Het stelt het SSC Maastricht voor de uitdaging deze regionale dienstverlening in handen en voeten te geven, met behoud van de klanttevredenheid van de huidige klanten.

De werkzaamheden die het SSC doet voor deze klanten bestaan voor het overgrote deel uit de reguliere werkzaamheden die voortvloeien uit de met onze klanten gesloten Raamovereenkomsten, DVO's de productbladen (PDC). Naast deze beheerswerkzaamheden zijn er voor 2015 ook een aantal specifieke ontwikkelingen te melden.

Huisvestingservices is nieuw ingericht en sluit qua organisatiestructuur en werkwijze geheel aan op het sturingsmodel van het SSC. Huisvestingservices is in 2015 ingericht als een compacte regieorganisatie die schaalbaar is op de uitvoering. De medewerkers in het I&A veld hebben inmiddels allemaal hun ITIL opleiding en certificering afgerond. Daardoor ontstaat binnen het I&A veld een eenduidig en adequaat kennisniveau op het gebied van ITIL. Zowel de ontwikkelingen bij Huisvestingservices als in de I&A teams zorgen voor een forse kwaliteitsslag die het dienstverleningsniveau gaat vergroten en die zorgt voor een verdere verschuiving van reactief naar proactief handelen.

Binnen de teams Archief en Documentbehandeling staat digitaal Zaakgericht werken centraal. In 2015 hebben verschillende medewerkers, vooruitlopend op hun nieuwe taken, opleidingen en trainingen gevolgd. Hierdoor kan de opbouw van het digitale archief gestalte krijgen en kan naar verwachting ook begonnen worden met de integratie van processen, de invulling van de nieuwe functies en de formatieafbouw binnen het analoge archief. Deze ontwikkeling zal uiteindelijk leiden tot een samenvoeging van een aantal medewerkers uit de teams Archief en Documentbehandeling.

Voor P&O was het streven om in 2015 EHRM fase 2 te implementeren en is een nieuw Sociaal Statuut van kracht. Met name op gebied van EHRM en Salarisadministratie Valkenburg zijn grote stappen gezet.

FA&T heeft een doorontwikkeling naar e-facturatie ingezet en samen met het team Financieel Advies en P&C leveren zij een actieve bijdrage aan de implementatie van de gemeentebrede verplichtingenadministratie.

Het team Secretariële Ondersteuning zet het beleid om te komen tot verdere (kwaliteits) ontwikkeling voort, waarbij het streven om alle ondersteuners op hetzelfde niveau te brengen gestalte begint te krijgen.

In 2015 is het Bedrijfsbureau op formatieve sterkte gebracht en is men via normeringen, procesinrichting (ITIL) van inkoop en financiële doorbelasting aan de slag gegaan met het verhogen van de professionaliteit, efficiency en doelmatigheid binnen het Shared Service Center. De bedrijfsvoering was en is gericht op het zo efficiënt mogelijk afhandelen van de klantvraag binnen de gestelde kaders en verder transparantie van de doorbelastingen ten einde de managers in de gelegenheid te stellen te sturen en waar mogelijk ook kosten te beïnvloeden..

Ondanks het feit dat de efficiency opgave een zware wissel trekt op het SSC, is ook in 2015 de tranche taakstelling van 215.232 Euro door het SSC gehaald, waarmee de totale taakstelling van 1.336.832 Euro door SSC structureel is ingevuld.

Onze belangrijkste KPI, de **klanttevredenheid**, is volgens de laatste meting met een overall score van **7,1**, nog steeds op peil. Oktober 2015 gaat wederom een KTO plaatsvinden en we hopen natuurlijk dat de medewerkers van de gemeente Maastricht de inspanningen en verbeteringen zullen weten te waarderen. Zoals in ons jaarplan aangegeven streven wij ernaar om de klanttevredenheid naar een 7,4 te brengen.

De communicatie rondom de dienstverlening is verder verbeterd. Vooral bij “major incidenten” op het gebied van ICT was die in het verleden niet tijdig en transparant genoeg. Door het formuleren van een major incident proces, waarbij **interne communicatie** met alle stakeholders als prioriteit is opgenomen, verloopt dit nu naar behoren. Ook de intranetpagina van het SSC is verbeterd. De Servicedesk 6050 is aangepast van registratief naar skilled, zodat meldingen van onze klanten sneller en beter worden opgelost. Ook de LEAN-trajecten zullen in 2015 en 2016 verder vervolg krijgen, immers het gaat om een continue verbetertraject.

Door leegstand van een deel van Randwijcksingel 22, als gevolg van het vertrek van het UWV, is er bij team Huisvestingservices een tekort van € 300.000. Buiten dat prognosticeert het SSC een **sluitende rekening** 2015.

Enno Soeren

Manager SSC

2 Productie

2.1 Algemeen

De missie van het Shared Service Center is:

Het Shared Service Center wordt door onze opdrachtgevers gezien als een professionele, innovatieve en doelmatige dienstverlener. Onze medewerkers werken er met plezier en hebben ruim baan om te werken aan vakmatige ontwikkeling en persoonlijke groei.

2.2. Majeure afwijkingen van de primaire productie op programmaniveau

Het Shared Service Center ondersteunt de interne organisatie op het gebied van bedrijfsvoering en heeft geen zelfstandige primaire productie die direct te herleiden is naar programmaniveau. Wel is er sprake van een aantal doelstellingen/concernopdrachten uit de programmabegroting waar het Shared Service Center een nadrukkelijke bijdrage aan levert. Onderstaand de voortgangsrapportage op deze activiteiten.

2.2.1 Regionale Samenwerking

Het SSC werkt op 2 manieren aan regionalisering. Enerzijds door de inzet van capaciteit bij de totstandkoming van het SSC-ZL. Anderzijds door ondersteuning van regiogemeenten die deelnemen aan het Heuvellandconvenant.

Ten aanzien van het SSC-ZL is het SSC niet verantwoordelijk voor voortgang of resultaat. Deze verantwoordelijkheid ligt bij de kwartiermaker. Besluiten worden genomen door het OGO en de Stuurgroep. Het SSC ondersteunt de beslissers met advies en ondersteunt de kwartiermakers met inzet van kennis en kunde in de werkgroepen.

Onlangs is door het OGO het besluit genomen dat er voor het SSC-ZL een GR zal worden opgericht, waarin naast de gemeente Maastricht ook de gemeente Heerlen en de gemeente Sittard-Geleen zullen participeren. We komen nu in de fase waarin een CEO voor het SSC-ZL wordt geworven en er besluiten worden genomen over architectuur, inrichting en governance, systeemkeuzes e.d.. Een spannende tijd, immers wat blijft er “achter” in het SSC Maastricht en wat gaat er “over” naar het SSC-ZL. Het is zaak dat er, goed de tijd wordt genomen om de specialisten binnen de gemeenten in de gelegenheid te stellen hun zienswijze op de stukken kenbaar te maken. Hiermee kan het draagvlak worden vergroot. Bovendien moet de communicatie met medewerkers en klanten van het SSC Maastricht worden geïntensiveerd om ook daar draagvlak te vergroten.

De samenwerking met de Heuvellandgemeenten Meerssen, Valkenburg a/d Geul, Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem en Vaals verloopt goed. Ze kunnen gebruik maken van 2 vaste accountmanagers. De gemeenten Eijsden-Margraten en Gulpen-Wittem maken momenteel gebruik van telefoniediensten. De gemeenten Meerssen en Valkenburg a/d Geul oriënteerden zich dit jaar op ontzorging op het gebied van ICT, waarbij Valkenburg a/d Geul ook daadwerkelijk de keuze heeft gemaakt om de ICT bij SSC Maastricht weg te zetten. Meerssen zal naar verwachting in 2016 deze keuze maken. Hierbij merken wij dat het tot stand komen van samenwerking, of beter: ondersteuning en ontzorging, niet alleen afhankelijk is van de kwaliteit en prijs van onze producten, maar ook een politieke context heeft, die in de vorm van de Heuvellandconvenant een stukje “koudwatervrees” inzake de eigen onafhankelijkheid weg heeft genomen.

2.2.2. I&A plan 2015 concernopdracht:

Vanuit ons Shared Service Center wordt capaciteit geleverd ten behoeve van de realisatie van de opgaven op het gebied van informatie en automatisering. De inhoudelijke rapportage over de voortgang van het I&A plan heeft plaats via onze opdrachtgevers.

Onderstaand een weergave van de stand van zaken van de top-3 van projecten

1 Uitvoeren van IenA-opgave "optimalisatie ITIL processen – lean fase 2" uit IenA-plan

De volgende resultaten worden gerealiseerd:

ITIL-processen

- Strategische en tactische servicemanagement processen ingericht conform ITIL Fase 1 (incident, services request, problem).
- Uitvoeren fase 2 (change, configuration, release and deployment) en 3 (availability, capacity, continuity, financial, security).

Status voortgang optimalisatie ITIL-processen per 1 september 2015:

- Fase 1: Processen welke zijn ingericht conform ITIL:

Incident, Services request, Problem en Change.

Op dit moment loopt er nog een verbeteractie m.b.t. niet standaard changes.

Relationele processen Klant & Leverancier beheer zijn binnen het Bedrijfsbureau SSC uitgezet.

Op basis van de kaizen: Klantintake is het advies in het MT SSC besproken en bevindingen zijn verder afgestemd met de Kaizengroep. Hierna is het proces klantintake conform advies in kaart gebracht en in het MT SSC vastgesteld. Tot aan het einde van 2015 wordt het proces in de diverse teams SSC uitgerold, zodat conform proces gewerkt kan gaan worden.

- Uitvoeren Fase 2:

Release & deployment worden bij de gemeente niet zelf geprogrammeerd. Vandaar dat volledig uitvoeren van deze processen bij ons niet noodzakelijk is. Deze processen zien wij terug onder changes met name de Niet standaard wijzigingen.

Momenteel loopt de inrichting van de CMDB (hier worden alle gemeentelijke devices geregistreerd) conform ITIL.

- Uitvoeren Fase 3:

In Fase 3 was de bedoeling onderstaande processen op te pakken. Echter door de andere focus m.b.t. ISO 20.000 certificering zullen deze in de loop van 2015/2016 opnieuw ingepland gaan worden.

Availability, Capacity, Continuity, Bussiness continuity, Security

Financial, (BB SSC): Het proces inkoop is in 2015 reeds in proces gezet en binnen BB SSC geïmplementeerd. Daarnaast is het proces van de financiële doorbelasting kwalitatief verder verbeterd, sneller en transparanter gemaakt, zodat de managers bedrijfsvoering hierop via rapportages kunnen sturen.

2 Uitvoeren van lenA-opgave “WOW fase 2” uit lenA-plan 2015.

De volgende resultaten worden gerealiseerd:

OTA- en Uitwijkomgeving en Test-procedure

- Het realiseren en beschikbaar stellen van een ontwikkel-, test- en acceptatieomgeving;
Status: 90% gerealiseerd afronding in 1^e kwartaal 2016
- Het realiseren en beschikbaar stellen van een uitwijkomgeving waarbij uitwijk ten minste voldoet aan de normen zoals aangeven in het kader van diverse wetgeving (bijv. BRP);
Status: Opgestart, maar vertraagd doordat er een aantal strategische keuzes moeten worden gemaakt rondom SSC-Z, die van invloed zijn op de inrichting en realisatie van de uitwijkomgeving. Zodra deze strategische keuzes zijn gemaakt, zal in 2016 realisatie worden opgepakt. Denk hierbij aan de mogelijkheid om de uitwijk via de partners te realiseren.
- Een plan voor jaarlijkse oefening met betrekking tot uitwijk (incl. alle noodzakelijke procedures en protocollen).
Status: Er is een technisch werkend noodplan, maar nog niet volledig geautomatiseerd, waardoor nog handmatige acties nodig zijn. In afwachting van strategische keuzes uitwijkomgeving zal proces/plan worden aangepast en ook worden geoefend.

Datamigratie/opschonen Active Directory

- Beter inspelen op wijzigingen in organisatiestructuur Status: Up to date
- Beter compliant met de licenties (kostenreductie) Status: 100% compliant
- In- door- en uitstroomprocessen vereenvoudigd en kostprijsinzichtelijk
Status: Projectplan is klaar en wordt verder afgestemd met EHRM-proces. Planning realisatie 1^e kwartaal 2016
- In-, door- en uitstroomprocessen (UMRA) ingericht
Status: Projectplan is klaar en wordt verder afgestemd met EHRM-proces. Planning realisatie 1^e kwartaal 2016
- De Active Directory is en blijft up to date Status: 100% up to date, oude AD wordt afgebouwd
- SSC richt dusdanig in dat kan worden voldaan aan audit verzoeken
Status: hier wordt nadrukkelijk rekening mee gehouden in planning en structuur in het kader van de accountantscontrole.

3 Uitvoeren van lenA-opgave “re design ICT-infrastructuur” uit lenA-plan 2015

De volgende resultaten worden gerealiseerd:

ICT-instructuur

- Een stabiel en schaalbaar Core netwerk, Datacenter netwerk, Access netwerk, Internet netwerk en Netwerk voor specials. Status: Voorbereiding “basis op orde” is voor 90% gerealiseerd. Afronding in de loop van 2016.
- Netwerk dat beheersbaar is (minder complex) Status: Herinrichting datacentra hangt samen met een aantal strategische keuzes, waarbij in de planning en realisatie nadrukkelijk rekening wordt gehouden met de beheersbaarheid.
- Terug dringen beheerlast Status: zie bovenstaand punt.
- Beheerorganisatie voldoende getraind. Status: Continue proces ITIL processen en technisch in 2015 getraind.
- 3^e lijns ondersteuning is geborgd Status: er ligt een strategisch contract met HP.
- Productie en OTA netwerk fysiek gescheiden Status: 90% afgerond in de loop van 2016 afronding.

Resultaatafspraken P&O:

2.2.3.1. Regionale samenwerking

SSC Zuid-Limburg

Op het gebied van P&O vindt er tweewekelijks overleg plaats over de samenwerking in de regio met de gemeentes Sittard-Geleen en Heerlen. De provincie heeft inmiddels aangegeven niet meer deel te nemen in het SSC Zuid-Limburg. De gezamenlijke regeling wordt opnieuw vastgesteld (zonder de provincie) en vanaf dat moment kan er vaart worden gemaakt met de vormgeving. Het streven is om voor het einde van het jaar te starten met de werving van een directeur SSC-ZL.

Deze samenwerking die gericht is op het gezamenlijk aanbesteden van het personeels- salaris en informatiesysteem, is momenteel met name op het gebied van het uniformeren van de processen en het doorontwikkelen van E-HRM. Op het gebied van rechtspositie en salarisverwerking wordt steeds meer de samenwerking in de regio opgezocht. De besprekingen met de gemeente Valkenburg hierover zijn al een vergevorderd stadium.

2.2.3.2. HRM

Het goede gesprek

Door het team P&O is de nieuwe methodiek en het EHRM instrument "Het Goede Gesprek" gemeentebreed geïmplementeerd en ingevoerd. Begin 2016 zal dit gemeentebreed worden geëvalueerd.

Doorontwikkeling strategische personeelsplanning

Het streven is om de kwalitatieve analyse voor de strategische personeelsplanning vorm te geven echter de benodigde resultaten van de diverse teams en onderdelen blijven achter waardoor er nog geen gemeentebreed beeld kan worden afgegeven. In september 2015 is er bij het MBTV een gemeentebreed SPP opgeleverd met de informatie die op dat moment voorhanden lag. Er is besloten om de gemeentebrede SPP los te laten en dit op onderdeelniveau verder op te pakken. In het najaar worden de (team)managers geïnformeerd over de verdere gang van zaken.

Loopbaan en mobiliteit

Voor de zomer is LEARN@Maastricht binnen de gemeente geïntroduceerd met de daarbij behorende opleidingsgids. Het aanbod van opleidingen in deze opleidingsgids zal nog verder worden aangevuld met diverse opleidingen en trainingen. De eerste cursussen zijn van start gegaan. Het aanbod is tevens uitgezet binnen de regio en hieruit zijn ook een aantal inschrijvingen voortgekomen. Voor het kerstevent is er een A&O-subsidie aangevraagd en toegekend.

MOVE@Maastricht heeft voor de zomer een evaluatie gepresenteerd waaruit de meerwaarde en het bestaansrecht blijkt. De capaciteit van MOVE@Maastricht moet opnieuw geëvalueerd gaan worden omdat met name de vraag naar vrijwillige mobiliteit aan het stijgen is.

2.2.3.3. Lean-aanpak

In het bedrijfsplan SSC Maastricht staat vermeld dat lean start met de P&O-processen. Inmiddels heeft er een intake plaatsgevonden met de drie partijen waarmee een raamovereenkomst is gesloten. Naar aanleiding hiervan wordt een minicompetitie gestart om een bedrijf te selecteren die het team P&O gaat ondersteunen bij het herijken van de processen. Er is gekozen voor het in-door-uitstroomproces, waarbij facilitair en ICT worden meegenomen. Het streven is om dit lean-traject in februari 2016 af te ronden. De medewerkers van P&O worden in de gelegenheid gesteld om de white belt te volgen.

Hieronder volgt de stand van zaken (peildatum 9 september 2015) van alle lopende opdrachten.

Reguliere (beheer)opdrachten SSC

Opdracht: verbeteren administratieve processen P&O	Resultaten	Gerealiseerd
Opschonen Personeelsdossiers (hangt samen met E-dossiers ihkv E-HRM is een opdracht aan DIV en niet aan P&O).	Monitoren van de uitvoering hiervan vindt voortdurend plaats. Einddatum bepalen en vastleggen voor opgeschoonde p-dossiers (Q2/Q3), betreft een opdracht voor DIV.	Uitvoering is continue gemonitord. Loopt
Het genereren van betrouwbare P-managementinformatie, in het bijzonder rond formatie en bezetting, als basis voor gemeentebrede P&C-documenten.	Beschrijven van hernieuwde P&O-werkprocessen dmv lean-traject. Nadere uitwerking in 2015 (Q2/Q3).	Gestart met uitwerking P&O werkprocessen in najaar 2015 mbv lean-traject.
HRM-dashboard incl. verzuimmodule in Beaufort (BICC).	Er komt 1 gebruiksvriendelijk overzicht met managementinformatie, gekoppeld aan het bestaande Cognos-dashboard, Beaufort en E-HRM (1 juni 2015).	Gerealiseerd
Opdracht: uitvoering		
Introductieprogramma	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gezamenlijk met DT, CZ P&O en Communicatie verkennen hoe de vernieuwde versie van het introductieprogramma eruit moet zien (Q3). 2. Vernieuwen van het programma (Q4). 	<p>Gestart met een inventarisatie van inhoudelijke onderdelen als input voor nieuw programma. Vanwege herprioritering van taken is het leveren van een bijdrage aan nadere verkenning door CZ P&O gestagneerd. Vanuit P&O zijn er een drietal sessies ingepland om hieraan te werken. Door andere prioriteiten zijn deze sessies door concernzaken gecancelld en loopt het traject achter op de planning.</p> <p>Het introductieprogramma wordt momenteel op de "oude" manier gegeven.</p>

Opdracht: kennisdeling		
Een geïmplementeerde en werkende methodiek rond HRM-beleid en kaders.	Kennisdeling dmv periodieke themasessies tussen CZ P&O en (senior) P-adviseurs van team P&O structureren (Q1).	N.a.v. vaststelling nieuw beleidsplan van CvA VNG (2015-2018) is eerste themasessie in voorbereiding. Nb. Incidenteel opgepakt maar structurele kennisdeling tussen team P&O en CZ P&O moet nog worden geborgd.

Ontwikkelopdrachten SSC

Opdrachtgeverschap HRM	Resultaten	Gerealiseerd
Het Goede Gesprek	SSC evalueert alle fasen van de 1 ^e cyclus (zowel methodiek als gebruik E-module Performance Manager) om tussentijds verbeteringen aan te brengen. Aan het einde van de 1 ^e cyclus volgt een uitgebreide evaluatie die met de opdrachtgever (CZ) wordt besproken. De projectresultaten worden daarna in beheer genomen en eindigt het project.	Methodiek is bij alle organisatieonderdelen doorgevoerd. Na het doorlopen van de eerste gesprekkencyclus (van plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprek) wordt het proces etc. geëvalueerd. Volgens planning is evaluatie voorzien in Q1 2016. Daarna decharge voor projectleider.
Strategische Personeelsplanning	<ul style="list-style-type: none"> - Per 1 februari 2015 kwalitatieve SPP per organisatieonderdeel, inclusief meerjarig ontwikkelingsplan gericht op specifieke competenties bij management en medewerkers. Mits alle onderdelen een volledig ingevulde vlootshou hebben ingediend. - Per 1 april 2015 is een gemeentebreed SPP beschikbaar, dit bevat de volgende onderdelen: <ul style="list-style-type: none"> o een analyse van alle ontwikkelingsplannen o transitieplan per organisatieonderdeel o gemeentebreed SPP 2014-2018 - Verkennen van gebruiksvriendelijke koppeling van managementinformatie uit dashboard, E-HRM, Beaufort etc. (1 juni 2015). - Voorstel tot borging van de SPP werkwijze in de P&C cyclus met ingang van 2016 (1 augustus 2015). 	In het MTBV heeft een document met advies opgeleverd aan het DT. Dit advies is door DT opgevolgd. Geen gemeentebreed SPP, wel op onderdeelniveau. Ontzorgen van de manager dient te worden opgepakt.
Move@Maastricht	<p>Is verankerd in de producten- en dienstencatalogus van SCC. Het project is feitelijk afgerond. Openstaande punten zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Evaluatie</u> behaalde resultaten 2014 opleveren aan CZ, inclusief inbeddingsvoorstel voor uitbreiding dan wel toewijzing structurele organieke capaciteit Q1 2015. - <u>Notitie</u> voorstel voor 'talentontwikkeling 	Evaluatie wordt nog besproken tussen OG-ON is aangeleverd bij OG

	<p>en opvolging' dat ingaat op de bezetting en opvolging op kritische-, sleutelfuncties vanuit resultaten SPP/vlootschouw Q2 2015.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Onderzoek</u> naar de behoefte in de organisatie aan ondersteuning door Move@Maastricht bij matching op tijdelijk werk (vraag en aanbod) Q2 2015. 	
--	---	--

Project E-HRM: fase II	<p>In december 2014 wordt de businesscase aangeboden aan het MTBV. In Q1 vindt overleg plaats met CZ om tot een vastgestelde opdracht te komen. Er wordt dan een definitieve keuze gemaakt waar deze opdracht wordt weggezet (I&A of P&O).</p>	<p>De uitvoering van een aantal elementen in fase 2 is opgepakt (bijv. Single Sign On, digitaal p-dossier, flex-benefitplanner - cafetariamodel-, roosterplanner, verzuimmanager en documentenbeheer). Uitvoering wordt continu gemonitord.</p> <p>Nb. Voor SPP is er twee jaar geleden gezocht naar een ondersteunend systeem. Destijds leek het systeem van bureau de Crux het meest aangewezen systeem. In de praktijk is gebleken dat de Crux een losstaand systeem is dan niet gekoppeld is aan de gemeentesystemen. Verder moet er voor iedere bijstelling en update worden betaald en zijn we afhankelijk van de aanlevering van de Crux.</p> <p>Nu twee jaar later hebben andere organisaties niet stil gezeten en nu zijn er mogelijkheden om via Youforce de HCM-grid te introduceren. Dit vloeit voort uit het project het goede gesprek. Met de HCM-grid kunnen de managers realtime de competenties en de ontwikkeling van de medewerkers volgen. Het voordeel is up to date informatie waar we zelf direct over kunnen beschikken. Deze informatie geeft input voor de SPP van de onderdelen en kan gemakkelijker worden doorvertaald naar gemeentebrede acties.</p>
Learn@maastricht	<ul style="list-style-type: none"> - Uiterlijk per Q1 2015 een voorstel om het opleidingscentrum Learn@Maastricht structureel te borgen binnen de organisatie, waarbij minimaal gekeken wordt naar de elementen: organiek, bemensing, verdienmodel. - Per 1 juni 2015 input en advies leveren aan gedelegeerd ambtelijk OG m.b.t. modules opleidingsgids i.r.t. vlootschouw/SPP. - Uiterlijk 1 december 2015 zijn ca. 13 	<ul style="list-style-type: none"> - Oplevering mijlpaal vertraagd: in oktober wordt organieke inbedding, bemensing en verdienmodel besproken met OG-ON en PL. - Input en advies is tot op heden nog niet geleverd, vanwege vertraging vanuit SPP (vlootschouw ontbreekt). - De standaarduitbreiding lijkt te

	nieuwe modules (zie projectopdracht) beschikbaar en opgenomen in de bestaande ontwikkelingsgids.	gaan lukken; het aanvullen van de gids vanuit de vlootshou niet (zie vertraging SPP).
--	--	---

Kaderstelling/beleid	Resultaat	
Vrijwilligersbeleid	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beschrijving kaders en richtlijnen rondom inzet van vrijwilligers (cfm. verzoek OR) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gerealiseerd – is op 16-03-2015 behandeld in DT
Herziening beloningsbeleid (2016)	<p>In 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aansluiten bij beloningsonderzoek VNG. ▪ Huidige regeling handhaven. <p>Doorkijk 2016:</p> <p><i>Na bekendmaking van het landelijk voorstel (1 juli 2016) het bestaande beloningsbeleid vernieuwen in kader aantrekkelijk werkgeverschap conform HRM-visie, dwz nieuwe regeling opstellen.</i></p>	Opdracht wordt doorgeschoven naar 2016.

2.2.4 Resultaatafspraken FA en FA&T.

Vanuit BCC heeft SSC Financiën en FA&T de volgende opdracht gekregen.

Beheeropdrachten	Resultaat*	
Zorg dragen voor een tijdige en volledige financiële informatievoorziening binnen de kaders en afspraken van de gemeentebrede termijncalender (zoals op 14 april 2011 vastgesteld door het Bons) en de richtlijnen voor de verschillende P&C-producten.	P&C-producten die voldoen aan de vastgestelde kaders, richtlijnen en wettelijke voorschriften en regelgeving op het gebied van financiën.	Loopt. Inclusief deelname aan het leantraject. In oktober 2015 is het team geslaagd voor de externe iso audit door Detra.
Advisering rondom veelvoorkomende fiscale vraagstukken waaronder signalering van fiscale risico's en opschaling daarvan.	Tijdige en correcte maandelijkse BTW-aangiftes (inclusief een correcte boekingsgang).	Conform.
Ontwikkelopdrachten	Resultaat	
Inrichten van een opbrengstenregister SSC-ZL.	In overleg met BCZ uitwerken van een voorstel voor het inrichten van een opbrengstenregister SSC-ZL (inbrengen via Projectteam Financiën naar MTBV)	Er is binnen CZ een opbrengstenregister op begrotingsbasis ingericht. Het vaststellen van de wijzigingen van de begroting van de OO's via het MTBV loopt. De concrete vertaling in de begroting heeft aansluitend plaats via de financieel adviseurs.
Kwaliteitsimpuls advisering.	Het intensiveren in en verbeteren van samenwerking tussen de financiële adviseurs.	Binnen het team van de financieel adviseurs is hiervoor een traject opgestart. Door het organiseren van themabijeenkomsten en agendering in het reguliere werkoverleg wordt hier concreet invulling aan gegeven.
Uitvoeren verbijzonderde interne controle (=VIC).	Het actief participeren in de VIC 2015 waarbij voorafgaand aan de controle en op basis van de resultaten van de interim controle concrete afspraken worden gemaakt over de aard en inhoud van controlewerkzaamheden.	Conform
Investeren in businesscontrol	Door de financieel adviseurs opdracht mee te geven actief te zoeken en	Aan deze ontwikkelopdracht wordt invulling gegeven door dit thema

	<p>benoemen van verbeterpunten in de lijnorganisatie en het ondersteunen bij het realiseren van deze verbeterpunten.</p> <p>Thema ter bespreking in review bedrijfsplan SSC</p>	<p>mee te nemen in de planningsgesprekken met de financieel adviseurs</p>
<p>(Adviseren bij het) opstellen van de financiële paragraaf in college- en raadsnota's.</p>	<p>Eenduidige financiële onderbouwing van college- en raadsnota's.</p>	<p>Aan deze ontwikkelopdracht wordt invulling gegeven door hierover het gesprek aan te gaan met de managers bedrijfsvoering, de opdrachtgevers van de financieel adviseurs. Het is vanuit de toetsgroep overigens niet verplicht gesteld financieel advies te vragen.</p>
<p>Operationalisering van gemeentelijk financieel beleid en beheer.</p>	<p>Via deelname projectteam Financiën.</p>	<p>Conform.</p>
<p>Verbeteren informatie op Intranet.</p>	<p>Actualiseren van de website Financiën zodat hier geen gedateerde informatie meer op staat.</p>	<p>In het kader van de nieuwe Intranetomgeving heeft er een opschoning van de teksten plaats gehad.</p>
<p>Implementatie Werkkostenregeling.</p>	<p>Mede zorg dragen voor de implementatie van de Werkkostenregeling per 1-1-2015 (inrichting systemen en werkprocessen/ procedures).</p>	<p>Conform. Werkkostenregeling is in 2015 ingevoerd. Monitoring op de resultaten vindt plaats.</p>
<p>Implementatie verplichtingenadministratie met module Procurement van Coda</p>	<p>De organisatieonderdelen ondersteunen bij het voeren van de verplichtingenadministratie en maandelijks een rapportage aanleveren over het gebruik van deze functionaliteit in Coda (aantal verplichtingen en €).</p>	<p>Bij de OO's die gebruik (willen gaan) maken van de mogelijkheid om hun verplichtingen in Procurement vast te leggen hebben de financieel adviseurs een belangrijke rol in het implementatietraject. De betreffende adviseurs werken nauw met elkaar samen en met het team FaT om deze klus zo efficiënt en effectief mogelijk te klaren.</p>

Het SSC heeft geen inhoudelijke eindverantwoordelijkheid voor de hier geformuleerde resultaten. Het SSC zorgt wel voor adequate advisering en ondersteuning zodat het genoemde resultaat bereikt kan worden. De betrokken organisatieonderdelen zijn eindverantwoordelijk.

2.2.3. Tot slot rapporteren we over de algemene opdracht aan het Shared Service Center.

Dit betreft de levering van de reguliere productie. De afspraken hierover zijn gebaseerd op de actuele vastgestelde producten- en dienstencatalogus (PDC) en vastgelegd in de dienstverleningsovereenkomsten met de diverse organisatie onderdelen. Accenten voor 2015 zijn:

- BSGW taakstelling: deze is nogmaals onderzocht en er zijn geen nieuwe inzichten, op basis waarvan concreet invulling door SSC kan worden gegeven aan de BSGW taakstelling.
- SSC en SSC ZL en overige regionalisatie: (zie hoofdstuk 2.2.1)

3. Bedrijfsvoering:

Formatie- en bezettingsoverzicht.

Team	Functie	OIK	Formatie	Bezetting	Vacature
SSC Management					
SSC Overig	Management Trainee - 0479010	10	0	0	0
	BAB-kandidaat - 0009000	0	0	2,2	-2,2
SSC Management	Sectormanager A - 0451015	15	0	1	-1
	Manager Bedrijf B - 0455514	14	1	1	0
	Manager bedrijfsv A - 0411013	13	1	1	0
<i>Totaal SSC Management</i>			2	5,20	-3,2
SSC Bedrijfsbureau					
SSC Bedrijfsbureau	Vakspecialist B - 0222010	10	4	4	0
	Vakspecialist C + coord - 0223110	10	1	1	0
	Vakspecialist D - 0224008	08	1	1	0
	Administr mw A - 0111007	07	2	2	0
	BAB-kandidaat - 0009000	0	0	1	-1
<i>Totaal SSC Bedrijfsbureau</i>			8	9	-1
SSC Personeel en Organisatie					
SSC Personeel en Org	Teammanager A - 0441013	13	1,00	1,00	0,00
	Adviseur A - 0211012	12	5,30	6,25	-0,95
	Vakspecialist B + coord - 0222111	11	1,00	1,00	0,00
	Adviseur C - 0213010	10	11,00	10,65	0,35
	Vakspecialist C - 0223009	09	2,00	2,00	0,00
	Vakspecialist D - 0224008	08	7,50	6,30	1,20
	Administr mw B - 0112006	06	3,78	3,60	0,18
	BAB-kandidaat - 0009000	0	0,00	1,00	-1,00
	stagiair - 0019995		0,00	0,00	0,00
<i>Totaal SSC Personeel en Organisatie</i>			31,58	31,80	-0,22
SSC Financieel Advies					
SSC FA Financ Adv en PenC	Teammanager A - 0441013	13	1	1	0
	Adviseur A - 0211012	12	4	4	0
	Adviseur B - 0212011	11	4	3	1
	Adviseur C - 0213010	10	8,99	10,79	-1,8
<i>Totaal SSC FA Financ Adv en PenC</i>			17,99	18,79	-0,8
SSC FA Inkoop en Aanbest					
	Adviseur A - 0211012	12	0,60	0,60	0,00
	Adviseur C - 0213010	10	2,54	2,83	-0,29
<i>Totaal SSC FA Inkoop en Aanbesteding</i>			3,14	3,43	-0,29
SSC FA Onderz en Statistiek					
	Adviseur B - 0212011	11	2,45	2,60	-0,15
	Vakspecialist C - 0223009	09	3,00	2,00	1,00
	Vakspecialist D - 0224008	08	1,00	1,00	0,00
	Administr mw C - 0113005	05	0,50	0,50	0,00
<i>Totaal SSC FA Onderz en Statistiek</i>			6,95	6,10	0,85

SSC FA Verzekeringen	Adviseur D - 0214009	09	1,00	1,00	0,00
<i>Totaal SSC FA Verzekeringen</i>			1,00	1,00	0,00
Totaal SSC Financieel Advies			29,08	29,32	-0,24
SSC Beheer					
Bedrijfsinformatiesystemen					
SSC Beheer Bedr Info Syst	Teammanager B - 0442012	12	1,00	1,00	0,00
	Vakspecialist B - 0222010	10	4,63	4,60	0,03
	Vakspecialist C - 0223009	09	22,80	27,98	-5,18
	Vakspecialist D - 0224008	08	1,00		1,00
	Administr mw A - 0111007	07	0,00	0,65	-0,65
	Assist Uitvoering B - 0122003	03	0,00	0,00	0,00
Totaal SSC Beheer Bedrijfsinformatiesystemen			29,43	34,23	-4,80
SSC Secretariële Ondersteuning					
SSC Secretariële Onderst	Teammanager B - 0442012	12	1,00	1,00	0,00
	Secretarieel mw Burgemeester	08	1,00	1,00	0,00
	Secretarieel mw A - 0151007	07	15,95	14,65	1,30
	Secretarieel mw B - 0152006	06	11,05	9,69	1,36
	BAB-kandidaat - 0009000	0	0,00	0,89	-0,89
	Boventallige - 0008000	0	0,00	0,50	-0,50
Totaal SSC Secretariële Ondersteuning			29,00	27,73	1,27
SSC Frontoffice					
SSC Frontoffice	Teammanager B - 0442012	12	1,00	1,00	0,00
	Projectleider C - 0433011	11	3,80	3,80	0,00
	Adviseur C - 0213010	10	4,00	2,80	1,20
	Projectleider D - 0434010	10	5,00	4,00	1,00
	Projectmw A - 0141010	10	0,00	1,00	-1,00
	Vakspecialist B - 0222010	10	4,00	4,45	-0,45
	Projectmw B - 0142009	09	1,00	0,00	1,00
	Vakspecialist C - 0223009	09	4,00	3,80	0,20
	Projectmw C - 0143008	08	1,00	1,00	0,00
	Administr mw A - 0111007	07	0,90	0,90	0,00
	mw Frontoffice B - 0132007	07	1,00	1,56	-0,56
Totaal SSC Frontoffice			25,70	24,31	1,39
SSC Documentservices					
SSC DS Documentbehandel	Teammanager D - 0444010	10	1,00	1,00	0,00
	Administr mw A + coord - 0111108	08	1,00	1,00	0,00
	Administr mw B - 0112006	06	5,00	5,21	-0,21
	Techn Uitv mw B - 0162006	06	0,20	0,00	0,20
	Administr mw C - 0113005	05	4,84	4,58	0,26
Totaal SSC DS Documentbehandeling			12,04	11,79	0,25
SSC DS Archief					
	Teammanager C - 0443011	11	1,00	0,00	1,00
	Administr mw A + coord - 0111108	08	3,00	3,00	0,00
	Vakspecialist D - 0224008	08	3,22	3,00	0,22
	Administr mw A - 0111007	07	6,54	6,50	0,04
	Administr mw C - 0113005	05	2,00	2,00	0,00
Totaal voor kostenplaats: SSC DS Archief			15,76	14,50	1,26

SSC Werkomgeving					
SSC Werkomgeving	Teammanager B - 0442012	12	1,00	1,00	0,00
	Adviseur C - 0213010	10	2,00	2,00	0,00
	Vakspecialist B - 0222010	10	11,40	12,00	-0,60
	Vakspecialist C - 0223009	09	9,08	6,00	3,08
	Vakspecialist D - 0224008	08	4,00	7,00	-3,00
	BAB-kandidaat - 0009000	0	0,00	1,00	-1,00
Totaal SSC Werkomgeving			27,48	29,00	-1,52
SSC Huisvesting					
SSC Huisvesting	Teammanager C - 0443011	11	1,00	1,00	0,00
	Vakspecialist B - 0222010	10	2,00	2,00	0,00
	Vakspecialist C - 0223009	09	2,80	2,80	0,00
	Vakspecialist D - 0224008	08	2,00	1,00	1,00
	Administr mw C - 0113005	05	4,00	3,80	0,20
	Techn Uitv mw C - 0163005	05	0,00	0,00	0,00
Totaal SSC Huisvesting			11,80	10,60	1,20
SSC FA&T					
SSC FA&T	Teammanager B - 0442012	12	1,00	1,00	0,00
	Vakspecialist A - 0221011	11	1,00	1,00	0,00
	Beleidsmw D - 0314010	10	2,00	2,00	0,00
	Vakspecialist C - 0223009	09	2,00	2,00	0,00
	Vakspecialist D - 0224008	08	5,50	6,40	-0,90
	Administr mw A - 0111007	07	6,80	4,43	2,37
	Administr mw B - 0112006	06	4,53	5,68	-1,15
Totaal SSC FA&T			22,83	22,51	0,32
Totaal SSC			244,70	249,98	-5,28

De hogere bezetting ten opzichte van de normformaties is toe te schrijven aan personeel met een bab-status.

De formatie sluit aan met Beaufort.

Mutaties formatie van jaarplan naar marap sept 2015

Formatie SSC	fte	toelichting
Stand bij het jaarplan 2015	240,9251	
aanvullingen op jaarplan		
Service-line dataservices werkomgeving	-0,7	team WO
Service-line dataservices front-office	0,9	team FO
adm mdwrk C bedr bureau	0,5	team bedr bureau
vakspec D bedr bureau	0,2	team bedr bureau
afronding	-0,0051	
	<u>0,8949</u>	
nieuwe stand per 1-1-2015	<u>241,82</u>	
mutaties 2015		
1 fte Vakspec C tbv E-HRM	1	team P&O
1 fte Vakspec D tbv Learn	1	team P&O
0,5 fte Vakspec D tbv WGA-taken	0,5	team P&O
0,38 fte adm mw B ivm Learn.	0,38	team P&O
	<u>2,88</u>	
stand marap sept 2015	244,7	conform stand beaufort
Bab kandidaten		
Het aantal Bab kandidaten bij SSC per 1 jan 2015	7	Het SSC is actief bezig met het begeleiden van de betreffende medewerkers naar ander werk en heeft het streven om zo spoedig mogelijk alle bab kandidaten naar passend werk te hebben begeleid.
Mutatie	<u>-2</u>	
stand marap sept	5	

Overzicht inkopen groter dan € 10.000: zie de bijlage.

Wet normering topinkomens: binnen SSC zijn er nog geen medewerkers waarvan het inkomen krachtens deze wet gemeld moeten worden.

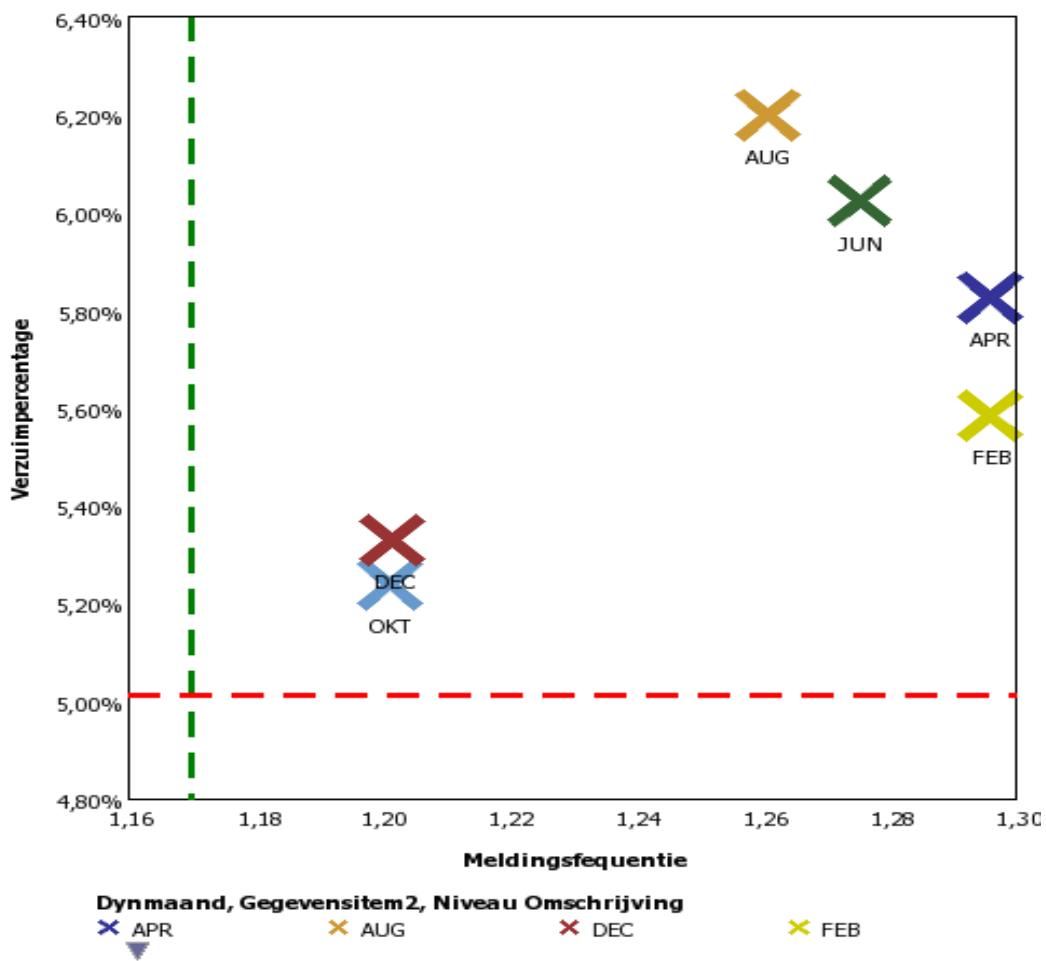
3.1 Ziekteverzuim:

Ziekteverzuimcijfers		SEP	OKT	NOV	DEC	JAN	FEB	MRT	APR	MEI	JUN	JUL	AUG
Gemeente Maastricht	Gem. pers sterkte	1.320,71	1.317,71	1.314,99	1.312,41	1.311,38	1.310,31	1.309,54	1.308,99	1.308,55	1.308,30	1.307,84	1.307,48
	# Start zvez tot	1.868	1.830	1.825	1.822	1.872	1.960	2.005	1.956	1.918	1.922	1.928	1.898
	<i>Gemeentelijke zvez norm</i>	5,01%	5,01%	5,01%	5,01%	5,01%	5,01%	5,01%	5,01%	5,01%	5,01%	5,01%	5,01%
	Verzuimpercentage	5,30%	5,24%	5,29%	5,33%	5,45%	5,59%	5,74%	5,83%	5,91%	6,02%	6,12%	6,20%
	Verzuimpercentage kort	0,92%	0,91%	0,91%	0,92%	0,93%	0,99%	1,01%	0,99%	0,97%	0,97%	0,97%	0,95%
	Verzuimpercentage midden	0,71%	0,71%	0,72%	0,73%	0,76%	0,80%	0,86%	0,83%	0,82%	0,83%	0,83%	0,87%
	Verzuimpercentage lang	3,66%	3,62%	3,66%	3,68%	3,76%	3,80%	3,87%	4,00%	4,12%	4,22%	4,32%	4,38%
	<i>meldingsfrequentie norm</i>	1,17	1,17	1,17	1,17	1,17	1,17	1,17	1,17	1,17	1,17	1,17	1,17
	Meldingsfrequentie	1,22	1,20	1,20	1,20	1,24	1,30	1,33	1,30	1,27	1,28	1,28	1,26

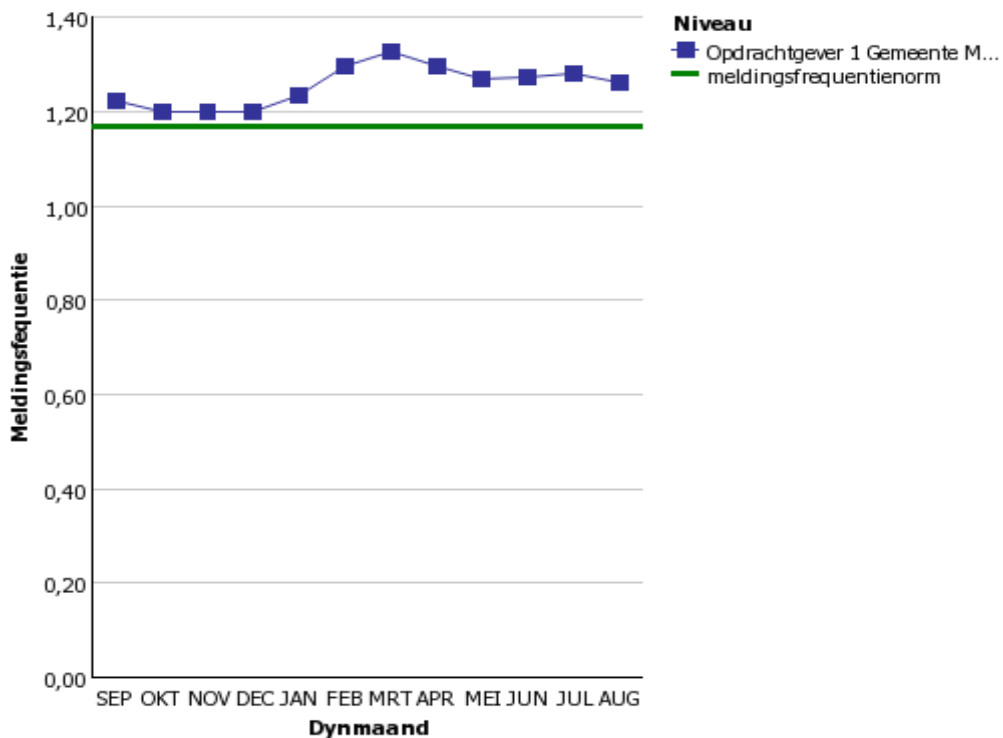
Het ziekteverzuim laat vanaf november een stijgende lijn zien als gevolg van het stijgen van het verzuim in alle verzuimduur klassen. De meldingsfrequentie is licht gestegen tot 1,26 en ligt daarmee iets boven de norm van 1,17.

Om het ziekteverzuim te beperken zijn er binnen SSC maatregelen getroffen. Zo zorgt de adviseur arbeid en gezondheid voor het up to date houden van het MT, met name op welke wijze het management kan sturen op het ziekteverzuim en wat de bijdrage van de adviseur arbeid en gezondheid hierbij kan zijn. Dit in combinatie met de mogelijkheden die het IZA Bedrijfszorgpakket biedt.

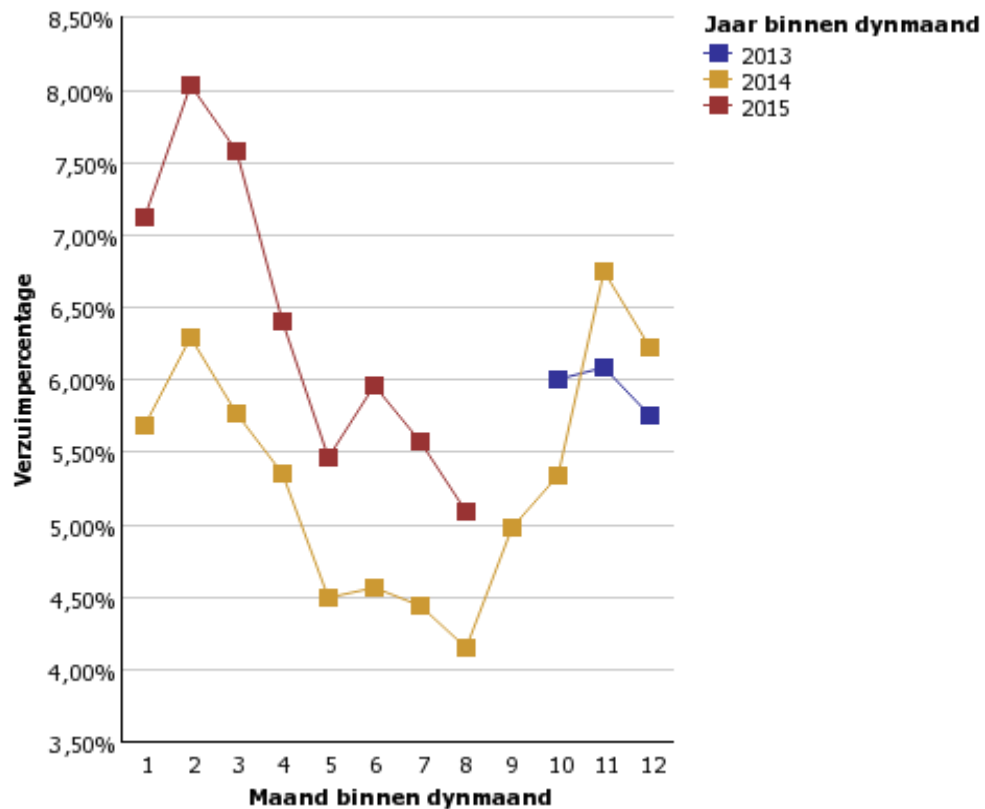
Kwadranten:



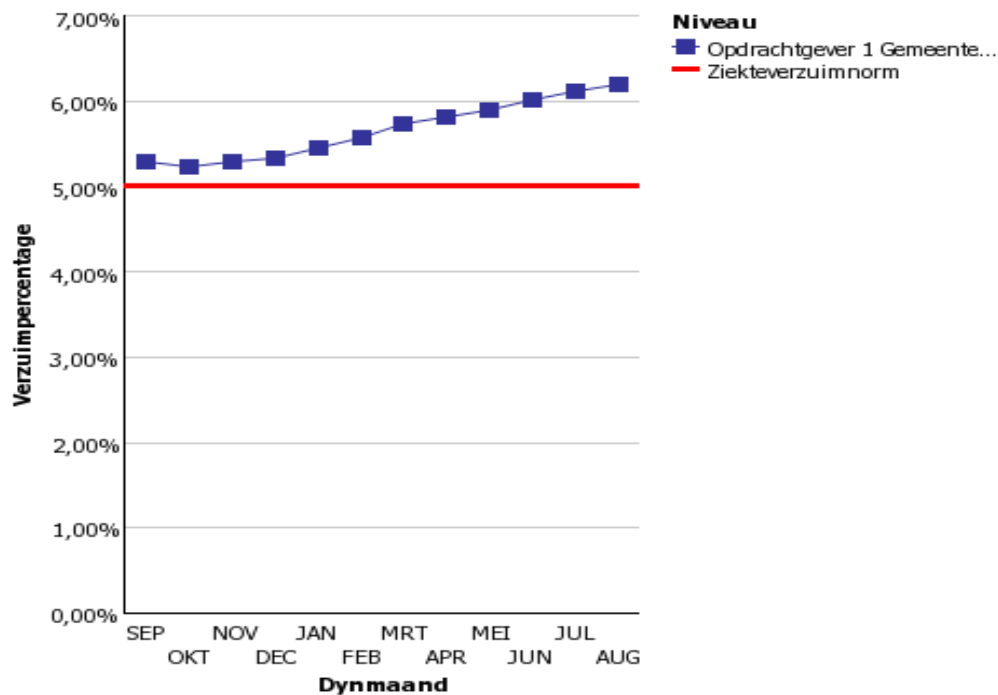
Meldingsfrequentie



Ziekteverzuim per maand



Ziekteverzuim voortschrijdend jaar



3.2 Het Goede gesprek:

De continuë in-, door- en uitstroom van personeel, de (tussentijdse) beoordelingen en het feit dat men kan kiezen tussen één- of twee jaarlijkse gesprekscycli, maakt dat binnen iedere afdeling/team unieke situaties ontstaan. Het is daardoor niet mogelijk om totaaloverzichten met percentages te genereren die de huidige status met alle uitzonderingen overzichtelijk presenteren. Op het moment biedt youforce daarom alleen per manager (incl. de onderliggende niveaus) de informatie waarmee inzage te verkrijgen is in de diverse stadia, eindscores en termijnen van de Goede Gesprekken per afdeling/team. Conform afspraak zullen voor het SSC alle beoordelingen binnen de gespreksperiode 2014/2015 uiterlijk 31 december 2015 zijn afgerond, uitgezonderd de langdurig zieken. Per 1 september 2015 is de stand van zaken als volgt:

Naam manager		Totaal personen	Status gesprek		
			planning af	voortgang af	beoordeling af
Boorn, van den, Julie		13	13	9	2
	%		100,00%	69,23%	15,38%
Frissen, Marij		13	13	13	0
	%		100,00%	100,00%	0,00%
Habets, Marc		23	23	22	9
	%		100,00%	95,65%	39,13%
Hautvast, Rob		25	25	25	5
	%		100,00%	100,00%	20,00%
Mertschuweit, Monique		40	31	11	1
	%		77,50%	27,50%	2,50%
Krijgsman, Greet		35	35	30	4
	%		100,00%	85,71%	11,43%
Mol, Marcel		27	25	13	0
	%		92,59%	48,15%	0,00%
Moust, Erik		29	28	14	3
	%		96,55%	48,28%	10,34%
Reijnders, Jan		36	36	32	0
	%		100,00%	88,89%	0,00%
Soeren, Enno		10	10	10	1
	%		100,00%	100,00%	10,00%
Sommers, Jan		32	30	24	3
	%		93,75%	75,00%	9,38%
totaal SSC		283	269	203	28
	%		95,05%	71,73%	9,89%

3.3 Overzicht realisatie efficiencytaakstelling:

Realisatie structurele bezuinigingen SSC 2013-2018 o.b.v. jaarplan 2015

Bezuinigingstaakstelling totaal (nog te realiseren)		
	Bezuinigingstaakstelling efficiency (zie notitie CS d.d. 30-9-2011)	1.056.000
	Begroting 2011 vermindering inhuur externen	159.000
	Aandeel in bezuiniging arbeidsvoorwaarden (gemeentebreed 700.000)	136.000
	Totaal taakstelling SSC 2011-2018	1.351.000
	<i>taakstelling tranche per jaar oud</i>	230.000
	overheveling taakstelling deel comm tranche 2015 specifiek stadsdeelvoorlichter	-9.450
	overheveling taakstelling deel comm nr BCZ agv org wijz obv fte verdeling	-4.718
	Totaal taakstelling SSC 2011-2018 na org wijz 2015	1.336.832
	<i>taakstelling jaarschijf 2015</i>	215.832
Bezuinigingsmaatregel (realisatie)		
Team	soort invulling	2015
DOC/ARCH	mw postkamer/ bode oik 5 per 28-9-2014 pensioen	11.838
DOC/ARCH	vakspecialist archief oik 8 per 28-02-2015 pensioen	38.833
DOC/ARCH	allround medew DIV oik 7 per 1-1-2015	31.500
HVS	Aanbesteding bewaking/beveiliging	25.502
Secr.ond	Bezuinigen secretariaat SSC oik 6 pers saldo 5/6 fte = 30 uur	32.359
WO	ramen opbrengsten derden bv telefonie	14.800
	vermindering 0,5 fte oik 9 bij data services data quality	
WO	specialst	30.500
	vermindering 0,5 fte oik 9 bij data services reporting	
WO	specialist	30.500
	Totaal realisatie bezuinigingsmaatregelen SSC 2011-2018	215.832
	<i>dekking jaarschijf 2015</i>	215.832

De efficiency taakstelling tranche 2015 is door het SSC structureel ingevuld.

4 Financiële verantwoording en risico's:

4.1 Prognose financieel jaarresultaat en toelichting belangrijkste afwijkingen

Resultaat totaal	Totaal rapportage SSC Sept	Resultaat <i>niet</i> verwijtbaar	Resultaat <i>"risico"</i> SSC	Resultaat SSC	verschil met marap april
kapitaallasten	0	0	0	0	
Personeelskosten	-842.864	0	-203.071	-639.793	209.370
Vast personeel (vp)	-502.469	0	-470.000	-32.469	
Tijdelijk personeel (tp)	-752.537	0	0	-752.537	
Overige p- kosten (opk)	155.820	0	0	155.820	
Doorbelastingen p-kstn	256.322	0	266.929	-10.607	
Overige app kosten	860.407	-300.000	0	1.160.407	0
ov app kosten	436.509	0	0	436.509	
ov app kosten activiteiten	140.622	-300.000	0	440.622	
Doorbelastingen	283.276	0	0	283.276	
Baten	-50.121	0	-50.121	0	393.219
Div opbrengsten	-50.121	0	-50.121	0	
Totaal	-32.578	-300.000	-253.192	520.614	602.589

Resultaat totaal	-32.578	
niet verwijtbaar	-300.000	huurderving Randwyck
resultaat bedr. voering	267.422	Storting bedrijfsreserve

Toelichting op het resultaat marap

De toelichting is gebaseerd op het resultaat “niet verwijtbaar” en “risico”. Het resultaat SSC wordt gebruikt ter dekking van de risico's en een storting in de bedrijfsreserve.

Personeelskosten: € 203.071 N

Project tram: het is niet zeker of de kosten (€ 45.000) van de gedetacheerde medewerker bij het project tram gedeclareerd kunnen worden.

Bab kandidaten; de kosten bedragen € 425.000. Een deel van deze kosten (€ 266.929) komt tlv andere organisatie onderdelen en is gedeclareerd.. Het resterend tekort bedraagt € 158.071.

In de p-budgetten is geen rekening gehouden met de incidentele uitkering 2015 conform cao afspraken. Een berekening (opgave P&O) op basis van de loonsom van juli resulteert in een bedrag van € 77.947. Aanname is dat deze kostenstijging gecompenseerd wordt door het effect van de lagere pensioenpremie.

Overige apparaatskosten: € 300.000 N

Het tekort op de overige apparaatskosten bestaat met name uit de huurderiving Randwyck als gevolg van het vertrek van het UWV. Van dit structurele tekort is ook melding gemaakt in de jaarrekening 2014.

Baten € 50.121 N

De financiering van de uitvoering van projecten met kostenverrekening op rekeningbasis, waaronder het I&A projectenplan, sluit nu met een tekort van € 50.121. De verwachting is dat dit tekort niet kan worden weggewerkt.

Toelichting op de afwijkingen t.o.v. april

Personeelskosten: € 209.370 V

Project tram: het blijkt dat meer kosten kunnen worden doorbelast dan gedacht. De periode van detachering blijkt langer dan gedacht door te lopen. Dit levert tov april een voordeel van € 65.000.

Bab kandidaten; de kosten blijken bij herrekening € 48.787 lager te zijn dan gedacht. Verder was in april niet zeker of een deel van de kosten bab kandidaten zou kunnen worden doorberekend, dit blijkt nu wel het geval te zijn en geeft een voordeel t.o.v. april van € 95.583.

Baten € 393.219 V

De financiering van de uitvoering van projecten met kostenverrekening op rekeningbasis, waaronder het I&A projectenplan, laat t.o.v. april een voordeel zien van € 393.219. Oorzaak in april was de onzekerheid over de mogelijkheid tot realisatie van projecten en de hieraan gekoppelde kosten doorbelasting.

Kostenverdeelstaat

	2015 Jaarplan	2015 marap sept	2015 verschil
Formatiekosten	14.747.589	15.250.058	-502.469
Tijdelijk Personeel	291.019	1.043.556	-752.537
Overige personeelskosten	604.999	449.179	155.820
db pkosten	0	-256.322	256.322
Materiele kosten	12.499.893	11.639.486	860.407
Aandeel SSC begrotingsbasis	2.813.335	2.813.335	0
Aandeel BCC begrotingsbasis	855.917	855.917	0
Totaal kosten	31.812.751	31.795.208	17.543
Doorrekening naar OO's	-31.812.751	-31.812.751	0
Overige baten (proj rek basis)	0	50.121	-50.121
Totaal baten	-31.812.751	-31.762.630	-50.121
Saldo	0	32.578	-32.578

CAO ontwikkeling

In de p-budgetten is geen rekening gehouden met de incidentele uitkering 2015 conform cao afspraken. Een berekening op basis van een gemiddeld percentage van de loonsom van juli resulteert in een bedrag van € 107.589. Aannee is dat deze kostenstijging gecompenseerd wordt door het effect van de lagere pensioenpremie.

	basis	Gem %	p/mnd	p/jaar
Loonsom juli SSC	1.211.585,54	0,74%	8965,732996	107.589,00

Uit een nagekomen gedetailleerde berekening door team P&O blijkt deze eenmalige uitkering een kostenverhoging van € 77.947 te genereren.

Risico's

Er zijn binnen het SSC, ten opzichten van de begroting en het jaarplan, geen nieuwe risico's te melden.

Wel wil het SSC het volgende over de Inkomstenontwikkeling voor Randwycksingel melden. Door met name het vertrek van het UWV en daarmee samenhangend een aantal kleine (re-integratie) bedrijfjes, zijn de inkomsten de laatste jaren sterk gedaald. UWV huurde ruimte op een deel van de eerste verdieping en de begane grond (beursvloer). Inmiddels heeft sociale zaken het gedeelte op de eerste verdieping in gebruik genomen. er zullen hier dan ook huurinkomsten tegenover staan. (de hoogte van dit bedrag is nog niet bepaald). Het grootste deel van het tekort komt echter door de beursvloer. Dit gedeelte wordt door niemand gehuurd.

Nieuwe ontwikkeling: sociale zaken heeft de wens om de beursvloer opnieuw in te richten, zodat de nieuwe bewoners van het pand, (oa jeugdzorg) de entree van het gebouw, ontvangstbalie en overlegruimtes, optimaal kunnen gebruiken, passend bij hun doelgroep. Er zal overeenstemming moeten komen met deze partijen over de huur die betaald moet worden voor de beursvloer inclusief de nieuwe investeringen/services. Dit kan bijdragen aan het verkleinen van het tekort.

Actualisatie reserves en voorzieningen SSC per september:

Reserves:

Bedrijfsreserve:

Het saldo van de bedrijfsreserve per 1-1-2015 bedraagt € 419.361. In 2015 worden conform afspraak aan deze reserve een aantal bedragen onttrokken: overgedragen deel van team Communicatie naar BCC € 120.000, afdekken kosten dubieuze debiteuren € 11.244. Verder verwacht het management dat er nog ongeveer € 60.000 nodig zal zijn om enkele nadelige resultaten op te vangen.

Egalisatiereserve productiemiddelen:

De productiemiddelen zijn onder te verdelen in twee hoofdcategorieën : Werkomgeving (ICT en Huisvesting gerelateerd) en Overige productiemiddelen.

Op basis van een geactualiseerd vervangingschema productiemiddelen zijn alle ontwikkelingen van de afgelopen jaren financieel vertaald. Hieruit blijkt ook dat de egalisatiereserve productiemiddelen Werkomgeving toereikend is om te kunnen voorzien in de toekomstige vervanging van de thans aanwezige productiemiddelen.

Voorzieningen:

De voorziening Mediamix:

Uit deze voorziening Mediamix worden de kosten van een tweejaarlijks onderzoek naar de effectiviteit van onze Mediamix opgevangen. Deze voorziening is per 1-1-2015 overgedragen naar BCC.

Voorziening WGA (werkherovating gedeeltelijk arbeidsgeschikten):

De gemeente is eigen risico drager voor de financiële gevolgen van de wet werkherovating gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA). Om de uit deze wet voortvloeiende risico's af te dekken worden er maandelijks, via premie-inhouding bij de werknemers, stortingen gedaan in deze voorziening. De als gevolg van de wet WGA ontstane uitkeringsverplichting worden ten laste van deze voorziening gebracht. Het deel van de storting dat niet nodig is om de uitkeringen te financieren wordt jaarlijks betrokken bij de bepaling van de noodzakelijke hoogte van het premie percentage.

Aansprakelijkheidsverzekering / WA eigen risico drager:

De gemeente heeft er voor gekozen eigen risico drager te zijn voor de financiële gevolgen van de wet wettelijke aansprakelijkheid. Om de uit deze wet voortvloeiende risico's af te dekken wordt er jaarlijks een storting in deze voorziening gedaan. Deze storting komt t.l.v. een in de begroting opgenomen budget. De storting is begroting op € 142.100 en er zal volgens prognose een besteding van € 15.000 plaatsvinden.

5 Begrotingswijzigingen:

1. Storting in financieringsreserve productiemiddelen Huisvesting, rendabele investeringen

Het rendabel gedeelte van de kapitaallasten wordt gestort in de financieringsreserve productiemiddelen. De wijziging betreft hier de vergoeding van de kapitaallasten voor herinrichting ten behoeve van Team Handhaven in Werkplein Randwyck. Het gaat hier om een bedrag van € 16.366.

2. Storting in financieringsreserve productiemiddelen WO, terugverdienen afschrijvingskosten:

Conform het mtbv besluit over de financiering van de kosten iphones en ipads worden de inkomsten van de organisatieonderdelen (voor de component afschrijving) van € 198.303 gestort in de financieringsreserve productiemiddelen.

3. Onttrekking bedrijfsreserves door incidentele posten

Bij de overgang van het team communicatie naar BCC per 1 januari 2015 is een gedeelte (€ 120.000) van de bedrijfsreserve mee overgedragen.

4. Onttrekking bedrijfsreserves door incidentele posten

Aangezien er tijdens het reviewgesprek over de jaarrekening 2014 besloten is de voorziening dubieuze debiteuren ssc t.g.v. het resultaat te laten vrijvallen, is het noodzakelijk de kosten oninbare debiteuren af te dekken uit de bedrijfsreserve. Het gaat hier om € 11.244.

5. Onttrekking bedrijfsreserves door incidentele posten

afdekken van een incidentele tegenvaller van team front office van € 60.000

6. Voorziening WGA (werkherhvatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten):

De gemeente is eigen risico drager voor de financiële gevolgen van de wet werkherhvatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA). Om de uit deze wet voortvloeiende risico's af te dekken worden er maandelijks, via premie-inhouding bij de werknemers, stortingen gedaan in deze voorziening. De als gevolg van de wet WGA ontstane uitkeringsverplichting worden ten laste van deze voorziening gebracht. Het deel van de storting dat niet nodig is om de uitkeringen te financieren wordt jaarlijks betrokken bij de bepaling van de noodzakelijke hoogte van het premie percentage. De jaarlijkse storting bedraagt ongeveer € 293.000.