



Paragraaf Bedrijfsvoering

Inleiding

In Capelle besteedt de gemeente de haar toevertrouwde middelen rechtmatig, doelmatig en doeltreffend en zorgen wij dat de gemeente transparant is. Een betrouwbare partner voor de burgers en ondernemers. Voorwaarde hiervoor is een goede bedrijfsvoering (afgemeten aan prestaties en resultaten), een belangrijke factor voor het imago van de gemeente. Een onderwerp dat daarom hoog op de gemeentelijke agenda staat.

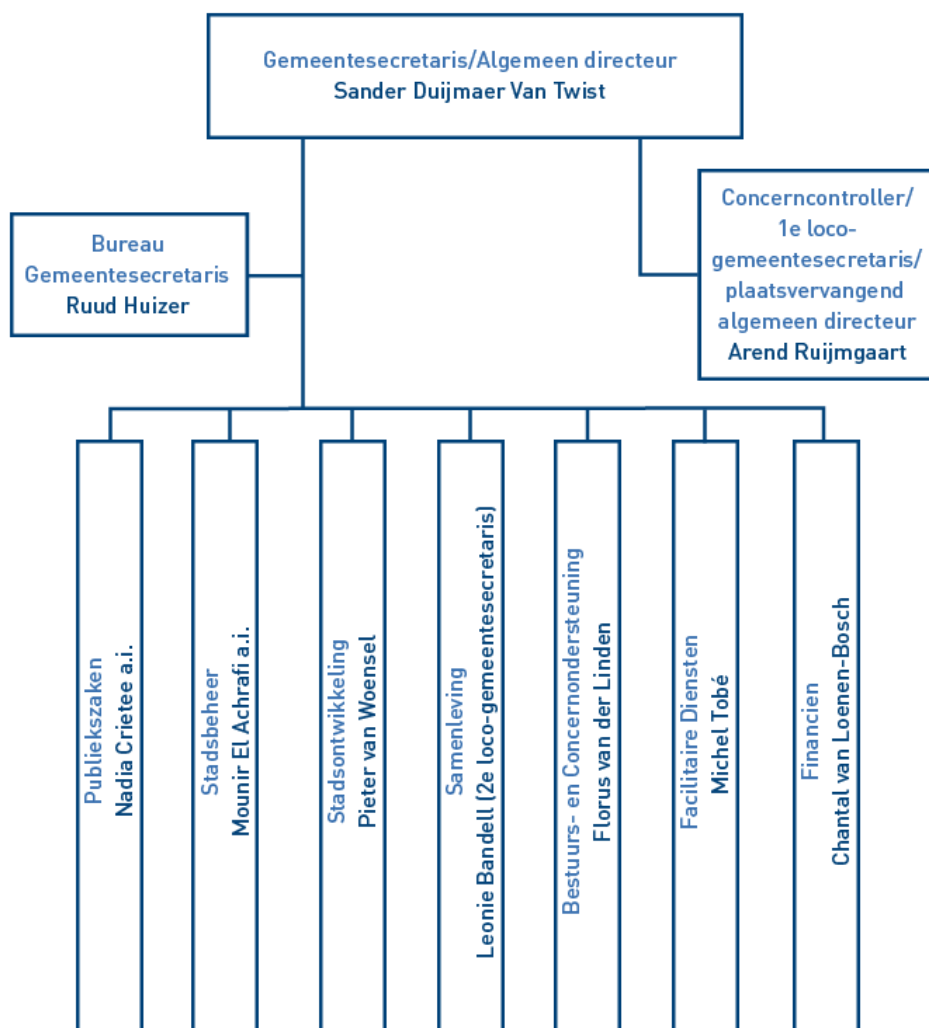
De paragraaf bedrijfsvoering geeft inzicht in de stand van zaken en de beleidsvoornemens van de gemeentelijke bedrijfsvoering. Hiermee worden de bedrijfsprocessen bedoeld die nodig zijn om de beleidsdoelstellingen uit onze programma's te realiseren. Veel bedrijfsvoeringsprocessen worden door de afdelingen Financien, Bestuur- en Concernondersteuning en Facilitaire Diensten verricht. Deze afdelingen zijn echter meer dan ondersteunend. Ze geven invulling aan onze taken door de doelen die de gemeente voorstaat dichterbij te brengen. Ze zijn een kritische sparringpartner voor de beleidsafdelingen. Ze creëren de omstandigheden of leven hier een bijdrage aan om Capelle beter, mooier te maken vanuit de (wettelijke) taken waar we voor staan en de doelen die de organisatie nastreeft.

Organisatiestructuur

Vanaf begin 2021 is met de komst van een nieuwe gemeentesecretaris Sander Duijmaer van Twist een wijziging gekomen in het organisatiemodel; van een twee hoofdige directie naar een eenhoofdige directie. De gemeentesecretaris is in de rol van algemeen directeur eindverantwoordelijk voor de organisatie. Het CMT, gevormd door de gemeentesecretaris, de concerncontroller en de afdelingshoofden, zorgen voor de integrale aansturing van de organisatie. Tot en met 2021 telde de organisatie zeven afdelingen. Begin 2022 is de afdeling Publiekszaken opgeheven, waarbij de unit Burgerzaken/KCC is ondergebracht bij Facilitaire Diensten en de unit Wmo bij Samenleving.

De afdelingshoofden beheren de middelen die nodig zijn om hun afdelingsplanningen te realiseren, zijn leidend in de beleidsvorming voor wat betreft de producten van hun afdelingen en zijn de eerste adviseur van de portefeuillehouder. Afdelingshoofden zijn integraal verantwoordelijk voor de behaalde resultaten en leggen op een transparante wijze verantwoording af. Het CMT als gemeentebreed platform ondersteunt de afdelingen, stimuleert samenwerking tussen afdelingen, bewaakt de verdeling van schaarse middelen over de afdelingen en stuurt op kwaliteit, tijdigheid en consistentie van besluitvorming.

Organigram 2021



Doorontwikkeling van onze organisatie via Toekomstgericht organiseren

In Capelle is de ambitie om de gemeentelijke organisatie wendbaar in te richten en te organiseren. In 2020 is het traject Toekomstgericht Organiseren (TGO) afgerond en zijn er borgingsadviezen opgesteld. Vanuit de borgingsadvies zijn verschillende acties opgepakt en uitgevoerd. Ook is er vervolg gegeven aan het TGO traject in de beweging van "Dit is Capelle". Hierbij zijn onder andere open space gesprekken georganiseerd over actuele thema's die spelen in de organisatie; bijvoorbeeld werkdruk, integrale samenwerking en vertrouwen. Daarnaast zijn nieuwsbrieven en digitale "shows" over verschillende Capelse thema's uitgezonden om ondanks de beperkende omstandigheden als gevolg van het verplichte thuiswerken, intern verbanden te blijven leggen tussen verschillende afdelingen. Alles in de lijn van de ambitie van Capelle (www.ambitiecapelle.nl) die in het TGO traject is opgesteld.

In 2021 is de voorbereiding van een thema-avond over de organisatie en HR ontwikkelingen ter hand genomen, die uiteindelijk begin 2022 ook daadwerkelijk heeft plaatsgevonden. Hierbij is uw raad meegenomen in de belangrijkste ontwikkelingen voor de organisatie en hoe daar intern mee om wordt gegaan. Ook zijn daar kerncijfers over de organisatie gepresenteerd en de focuspunten vanuit HR.

Rechtmatigheidsverantwoording door het college

In de Begroting 2022 bent u geïnformeerd dat de invoering van de rechtmatigheidsverantwoording door het college pas voor het eerst van toepassing gaat zijn over het verantwoordingsjaar 2022.

Impact corona op de gemeentelijke organisatie en dienstverlening

Ook 2021 stond in het teken van de gevolgen van het Corona virus. Waar er in het begin van het jaar goede hoop op een "normalere" samenleving en dus werksituatie was, merkten we gaandeweg het jaar dat "terug naar kantoor" niet verliep zoals verwacht en gehoopt. Er is dus opnieuw veel vanuit huis gewerkt. Zowel op de inhoud als op processen heeft Corona voor veel extra werk gezorgd.

Ook is er in het land en dus ook in onze organisatie een soort "Corona-moeheid" te signaleren. Dit heeft impact op het werkgeluk van veel medewerkers. Er is op verschillende manier geprobeerd de verbindingen tussen collega's, met het werk en de stad sterk te houden. Ook het AenO Fonds gemeenten heeft hier aandacht voor en voorziet ons van nuttige tips en inspiratie op dit thema.

Ondanks deze ontwikkelingen is in 2021 de reguliere dienstverlening van de gemeente goed doorgegaan en zijn veel ambities toch gehaald.

Ontwikkelingen

Dienstverleningsconcept

De uitwerking van onze ambitie heeft in 2020 geleid tot een dienstverleningsconcept. Wij willen bereikbaar zijn voor alle Capellenaren en mensen die hier werken, ondernemen en recreëren. Dát is onze ambitie. Door het bieden van passende en vernieuwende dienstverlening, waarbij altijd oog is voor de menselijke maat, maken we samen met de stad en met elkaar het verschil in Capelle. In 2021 hebben we aan de hand van de volgende bouwstenen onze dienstverleningsambitie verder ontwikkeld.

1. Bereikbaar: Onze dienstverlening is voor iedereen toegankelijk, bij voorkeur tijd- en plaats-ongebonden. We zijn zichtbaar en vindbaar en Capellenaren kunnen, via de kanalen die zij het liefst gebruiken, zaken met ons doen.
2. Met oog voor de menselijke maat: Ons klantcontact is attent, oplossingsgericht en we kijken altijd naar wat wél kan. We communiceren in duidelijke en begrijpelijke taal en gaan integer om met de gegevens van onze klanten.
3. Vernieuwend: We maken optimaal gebruik van nieuwe en bestaande technologische mogelijkheden, werken data gedreven, spelen proactief in op trends en hebben ruimte voor experimenteren door onze flexibele werkprocessen.
4. In samenwerking: We werken vanuit gedeeld eigenaarschap samen met elkaar en samen met de Capellenaren. Goede dienstverlening is een verantwoordelijkheid van ons allemaal.

De in 2020 geformuleerde ontwikkelgaven voor Facilitaire Diensten zijn in 2021 steeds meer ingebed in de dienstverlening. Bij aanbestedingen zijn ze de basis voor de kwalitatieve uitvraag waardoor deze in het nieuwe contract worden geborgd. Binnen de samenwerking met onze 4 grootste leveranciers zijn deze ontwikkelgaven vertaald in de dienstverleningsconcepten.

Automatisering en ICT-voorzieningen

De werving voor de informatiemanager is eind 2021 afgerond. De informatiemanager is 1 januari 2022 begonnen.

De VNG schrijft regelmatig Europese aanbestedingen uit voor de gemeenten. Doel is schaalvoordeel te behalen en tijd te besparen. Zo ook voor de aanbesteding van de vaste telefonie (apparatuur, verbindingen en telefoon tikken). IJsselgemeenten moest deze producten en diensten ook aanbesteden en heeft zich dus verbonden aan de VNG voor deze aanbesteding (GT connect). Echter is het de partij die verantwoordelijk is voor GT connect niet gelukt om te leveren. Uiteindelijk heeft de VNG besloten om de contracten te ontbinden. Inmiddels is er gestart aan een nieuwe aanbesteding (GT connect2) vanuit de VNG om op basis van het reeds geïmplementeerde Microsoft Teams platform ook telefonie te faciliteren.

De organisatie heeft de keuze gemaakt om te werken vanaf laptops, om dit te kunnen faciliteren is er een nieuw hardware aanbesteding gedaan. Vanuit deze aanbesteding is er een raamcontract met vier partijen afgesloten. Via dit raamcontract kan er binnen het geraamde budget gebruik worden gemaakt voor het aanschaffen van devices zoals iPhones, iPads en laptops. Inmiddels zijn de eerste 200 laptops uitgegeven aan medewerkers van de gemeenten.

Doorontwikkelen Datalab

De digitale transformatie laat zien dat we steeds meer data van onze eigen organisatie delen met die van anderen. Intern, maar ook extern. De informatievoorziening van onze eigen organisatie staat steeds meer in verband of raakt zelfs vervlochten met die van onze externe partners.

We zien hier dat dit onderwerp niet één enkel organisatie onderdeel raakt, maar dat meerdere afdelingen, units en medewerkers er mee te maken hebben. De data zijn op diverse plekken en momenten van waarde. Zowel vanwege het inzicht dat de data oplevert, als vanwege het feit dat we data van derden kunnen hergebruiken en hier dus geen extra kosten voor hoeven te maken.

In 2021 werkten we daarom verder aan het uitbouwen en verder vullen van de datavijver. Dat deden we vanuit een 'Data Lab' waarin medewerkers vanuit verschillende onderdelen van de organisatie samenwerken aan dit gemeenschappelijke doel. Zo zijn ook enkele ICT experts van de GR IJsselgemeenten actief binnen het Data Lab.

Integriteit – we zijn een betrouwbare partner voor de burgers en ondernemers

Wij zijn een betrouwbare, integere gemeentelijke organisatie, waar sprake is van een veilige werkomgeving met voldoende aandacht voor de bevordering van het integriteitsbewustzijn en voor voldoende ruimte om in een open cultuur dilemma's en risico's te bespreken. Onze ambitie is dat integriteit in de dagelijkse praktijk daadwerkelijk onderdeel uitmaakt van de professionaliteit van alle ambtenaren, bestuurders en politieke ambtsdragers. Wij houden nadrukkelijk oog voor de rol van de overheid die toeziet op het naleven van wet- en regelgeving. Beleidsmatig werken we met het beleidsplan ambtelijke en bestuurlijke integriteit 2019 - 2022 en in de uitvoering met (afzonderlijke) jaarplannen ambtelijke integriteit en bestuurlijke integriteit. Bespreking en vaststelling van de jaarplannen voor 2021 heeft geleid tot een externe opdrachtverlening voor een review (nulmeting) op de volledige bestuurlijke en ambtelijke integriteitsketen. De eindrapportage van deze review verwachten we Q1 2022, gevolgd door bespreking in CMT en college.

Openbaarheid van bestuur

Voor het vertrouwen van burgers en bedrijven is het belangrijk om betrouwbaar en transparant te zijn over besluitvorming, en de onderliggende afwegingen voor iedereen inzichtelijk en begrijpelijk zijn. Openheid over besluitvorming en het beschikbaar stellen van data maakt het voor de Capellenaar mogelijk om mee te kunnen doen, mee te beslissen en mee te praten en daarmee het draagvlak in de samenleving vergroten. Afgelopen jaar is de Wet open overheid vastgesteld; deze zal per 1 mei 2022 gefaseerd in werking treden en vervangt daarmee de Wet openbaarheid van bestuur. Een interne werkgroep vanuit verschillende disciplines - juridische zaken; informatie; ICT; communicatie; privacy / AVG / FG; bestuurlijke processen - is aan de slag met de implementatie van de Woo.

Privacy

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) vereist dat de gemeente aantoonbaar aan de AVG voldoet (compliance). Dit vergt organisatie breed een continue 'privacy awareness' die wordt bevorderd door het organisatiebreed aanbieden van workshops 'privacy awareness'. Afgelopen jaar is ook een vierjarige awareness campagne van start gegaan.

Waar nodig worden beheersmaatregelen getroffen om gegevensverwerkingsrisico's te beheersen; zeker op de meest privacygevoelige werkvelden, zoals binnen het sociaal domein en openbare orde en veiligheid, maar ook op de andere gemeentelijke werkvelden. De meest risicovolle verwerkingen komen in aanmerking voor een Data Protection Impact Assessments (DPIA). Afgelopen jaar is op dat punt prioriteit gegeven aan nieuwe verwerkingen waarbij bijzondere persoonsgegevens verwerkt worden en/of kwetsbare doelgroepen betrokken zijn. Afgelopen jaar is met de tien meest risicovolle processen gestart met het uitvoeren van de DPIA's, waarvan een aantal inmiddels ook afgerond. Een afgeronde DPIA betekent dat de risico's in het werkproces expliciet en beheersbaar zijn. De organisatie is daarmee meer in control. Er hebben zich afgelopen geen noemenswaardige datalekken voorgedaan.

Inkoop en aanbestedingen

De inkoopuitgaven van de gemeente beslaan een substantieel deel van de gemeentelijke begroting. Daarmee vormt inkoop een belangrijk sturingsinstrument om gemeentelijke maatschappelijke doelen te realiseren, onder andere via het instrument van de social return. Uiteraard willen we zo doelmatig mogelijk inkopen en houden we ons aan de (Europese) aanbestedingswetgeving. December 2020 heeft de Rekenkamer het onderzoeksrapport Grip op Inkoop uitgebracht met daarin de nodige aanbevelingen. Ter uitvoering van de aanbevelingen heeft de gemeenteraad een plan van aanpak vastgesteld. Een eerste stand van zaken van de uitvoering van dit Plan van Aanpak is in december gecommuniceerd met de gemeenteraad. Daarnaast hebben we het afgelopen jaar de inkoopuitgaven over het jaar 2020 laten analyseren, zowel die van de gemeente als van gr IJSSELgemeenten (Inkoopdiagnose 2020). De adviezen en aanbevelingen hieruit worden inmiddels ook opgepakt.

HR

De strategie binnen HR is herijkt; vanuit een basis die op orde is, is er focus op tactische en

strategische advisering. Voor alle HR-processen zijn bedrijfskaders opgesteld met als uitgangspunt integraal management. Waar mogelijk zijn stappen in een proces of HR- producten gedigitaliseerd (bijvoorbeeld digitaal ondertekenen contracten en digitalisering van personeelsdossiers). Na een aanbesteding is gestart met een nieuwe ARBO-dienst en een verzuim coördinator in dienst van de gemeente. Hiermee is nadrukkelijk focus op verzuim (en het voorkomen ervan) komen te liggen. Het voortschrijdende gemiddelde daalde hiermee bijna met 1% (6,04 naar 5.02) gedurende het jaar.

In 2021 raakte de arbeidsmarkt steeds verder verhit. De uitstroom was hoog en het aantal vacatures steeg. Een trend die ook zichtbaar is in andere gemeenten. Om beter op deze ontwikkelingen te kunnen anticiperen is een onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktcommunicatie en een corporate recruiter aangetrokken. Tevens hebben diverse afdelingen een SPP-cyclus (Strategische Personeel Planning) doorlopen en zijn ontwikkelagenda's opgesteld. Hierdoor is het mogelijk om op tijd actie te ondernemen gericht op de ontwikkelingen die op ons afkomen. Met medewerkers die de organisatie hebben verlaten zijn exit gesprekken gevoerd. Tevens zijn in samenwerking met de OR alle activiteiten verricht die nodig waren om begin 2022 een MTO-meting (MedewerkersTevredenheidsOnderzoek) te doen. Binnen Capelle aan den IJssel is de doorstroom van medewerkers hoger dan gemiddeld. De activiteiten van ons eigen CapTalent spelen hierin een grote rol. Ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden zijn een belangrijke reden om binnen een organisatie te blijven werken.

Voortgang 213a onderzoeken

Doelmatigheid Gehele organisatie

Met de uitkomsten van het onderzoek, uitgevoerd door Berenschot, wordt een "foto" gemaakt van de gehele organisatie en bepaalt daarmee de uitgangspositie; waar staat de organisatie op dit moment. Met de uitkomsten van de "foto", wordt een vertrekpunt gemarkeerd voor prioritering van (eventuele) verdiepende onderzoeken naar de diverse organisatie-onderdelen. Berenschot heeft in het eerste kwartaal 2022 het kwantitatieve deel van het benchmarkonderzoek afgerond.

Na afronding van de organisatiescan (het kwalitatieve deel) kan het eindrapport worden opgesteld. Dit zal naar verwachting tijdig zijn voor het opstellen van de Begroting 2023. U ontvangt het eindrapport.

Doeltreffendheid Deelprogramma 6D Jeugdhulp

Het onderzoek richtte zich vooral op de realisatie van de taakstelling van 148 over 2021 (oplopend naar circa 600 vanaf 2024), die (ook) in de Begroting van de Gemeenschappelijke Regeling Jeugdhulp Rijnmond (GRJR) is verwerkt. Geconcludeerd is dat sturing op de voorgestelde maatregelen door het ontbreken van sturingsmechanismen in 2021 niet tot stand is gekomen en de taakstelling op de verschillende resultaatgebieden niet is behaald of niet behaald kon worden. De taakstelling is overigens bij de GRJR voor alle gemeenten – in het kader van realistisch begroten – als geheel niet te realiseren aangemerkt en derhalve uit hun begroting verwijderd. In 2022 wordt gewerkt aan het versterken van de sturing op de kostenbeheersende maatregelen in het kader van de (ook nieuwe- en grotere) taakstelling. In het kader van de besluitvorming van de Hervormingsagenda is immers bij de Begroting 2022 besloten om zowel 75% van de extra middelen vanuit het Rijk te verwerken (voorstel 0.11) als 75% van de door te voeren en te realiseren kostenbeheersende maatregelen (voorstel 6D.4). De kostenbeheersende maatregelen bedragen 954 over 2022, oplopend naar 3.400 vanaf 2027 en bedraagt dus een veelvoud van de eerder (onderzochte) taakstelling. In de Voorjaarsnota 2022 wordt een voorstel opgenomen in het kader van de kostenbeheersende maatregelen.

Doeltreffendheid Paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Het onderzoek is afgerond. Geconcludeerd is dat het beoogde resultaat, namelijk het - onder alle omstandigheden - bij incidentele financiële tegenvallers kunnen voortzetten van onze taken, wordt bereikt. Onze beschikbare weerstandscapaciteit is ruimschoots voldoende om eenmalige- en structurele risico's op te kunnen vangen. Aan het adviesbureau NARIS is gevraagd onze risicoparagraaf te beoordelen en zij stelt dat er een (zeer) uitgebreide en inhoudelijke paragraaf is opgesteld, waarbij meer dan voldaan wordt aan de wettelijke plicht en de eigen beleidskeuzes van de gemeente. Een volgende stap in ontwikkeling van risicomangement kan de koppeling aan beleidsdoelen (en dus ook niet financiële risico's) zijn.

Opvolgsonderzoek Rekenkamerrapport "Openbaar Goed"

In het kader van dit onderzoek hebben wij - in lijn met de inmiddels in de Verordening Rekenkamer Capelle aan den IJssel opgenomen verplichting - een plan van aanpak opgesteld en aan u ter vaststelling voorgelegd. Op 13 december 2021 hebt u het Plan van aanpak aanbevelingen

Rekenkamerrapport "Openbaar Goed" vastgesteld. Het beoogd doel/effect van het Plan van aanpak is het daadwerkelijk uitvoeren van de aanbevelingen uit het rekenkamerrapport om daarmee doelstellingen van het onderzoek te realiseren. In het derde kwartaal van 2022 wordt u geïnformeerd over de voortgang van de uitvoering van het Plan van Aanpak.

Specificatie kosten bedrijfsvoeringbudget 2021

Specificatie kosten bedrijfsvoering	begroting 2021	wijz. 2021	begroting 2021 na wijz.	realisatie 2021	verschil 2021	realisatie 2021 taakveld 0.4	realisatie 2021 overige taakvelden
A. Personeelskosten							
1. Directe personeelskosten	30.099	123	30.222	28.655	1.567	10.811	17.844
2. Indirecte personeelskosten	1.602	-638	964	824	140	345	479
3. Personeel tlv budgetten derden	2.181	-83	2.098	1.334	764	751	584
4. Personeel derden	1.001	2.861	3.862	6.564	-2.703	1.931	4.633
Totaal	34.883	2.263	37.146	37.377	-232	13.837	23.540
B. Materiële uitgaven							
1. Facilitaire kosten	1.350	679	2.029	2.205	-177	1.521	684
2. Materieel, voertuigen en gereedschappen	234	346	580	330	250	228	102
3. Organisatiekosten	499	-217	282	314	-32	217	97
4. Energiekosten	389	1	390	293	97	202	91
5. Advieskosten en onderzoeken	299	11	310	567	-257	391	176
6. Verzekeringen en belastingen	231	-6	225	195	29	135	61
7. Lidmaatschappen en contributies	249	8	257	330	-72	228	102
8. Accountantskosten en subsidievererving	18	-0	18	-	18	-	-
9. Diverse kosten	589	16	605	152	452	105	47
Totaal	3.858	838	4.696	4.387	309	3.026	1.361
C. Voorzieningen							
1. Dotatie aan voorziening onderhoud gebouwen	459	-	459	459	-	439	20
Totaal	459	-	459	459	-	439	20
D. Kapitaallasten							
1. Kapitaallasten	804	-108	696	735	-39	433	302
Totaal	804	-108	696	735	-39	433	302
E. Werkplekvergoeding GR IJsselgemeenten							
1. Werkplekvergoeding GR IJsselgemeenten	-1.310	-379	-1.689	-1.659	-30	-1.659	0
2. Ondersteunende diensten	-569	-	-569	-623	54	-623	0
Totaal	-1.879	-379	-2.258	-2.282	23	-2.282	0
F. Doorbelasting overhead							
1. Overhead op grondexploitatie	-722	-742	-1.464	-1.323	-142	-756	-567
2. Doorbelasting aan investeringen	-299	-	-299	-299	-	-	-299
Totaal	-1.021	-742	-1.763	-1.622	-142	-756	-866
Totaal bedrijfsvoering	37.104	1.870	38.974	39.054	-80	14.697	24.357
G. Vergoeding GR bedrijfsvoering							
1. Vergoeding GR kosten bedrijfsvoering	12.517	272	12.789	12.906	-117	5.882	7.024
Totaal	12.517	272	12.789	12.906	-117	5.882	7.024

Totaal bedrijfsvoering incl. GR IJsselgemeenten	49.621	2.142	51.763	51.960	-197	20.579	31.381
--	---------------	--------------	---------------	---------------	-------------	---------------	---------------

A1. Directe loonkosten: het budget is genormeerd op het aantal fte's vermenigvuldigd met het maximum van de functionele rang inclusief sociale lasten.

A2. Indirecte personeelskosten: betreft forensenvergoeding, aanvulling FPU-regeling, wachtgelders, ambtsjubilea, kosten ondernemingsraad, overwerk, etc.

A3. Personeel tlv budgetten derden: betreft budgetten die o.a. gedekt worden uit de egaliseriereserve bedrijfsvoering of uit subsidieopbrengsten.

A4. Personeel derden: betreft inhuur- en uitzendkrachten

B1. Facilitaire kosten: In dit budget zit onder andere het kosten voor de reprografie, de exploitatie van het werkplein, uitbesteed werk gemeentewerf, frankering, schoonmaakkosten, etc.

B2. Materieel, voertuigen en gereedschappen: betreft uitgaven voor tractiemiddelen, gereedschappen en overig materieel, zoals bedrijfskleding.

B3. Organisatiekosten: betreft onder andere het budget voor het bedrijfsrestaurant (netto lasten exclusief personeel), netto perceptie- en bankkosten, de kosten voor de arbodienst, werving en selectie, OR, vergoeding commissie bezwaar.

B4. Energiekosten: betreft energiekosten voor het gemeentehuis, de gemeentewerf en voor de voertuigen (tractiemiddelen).

B5. Advieskosten en onderzoeken: betreft juridische adviezen, personeelsadviezen, algemene adviezen en het budget voor monitoring en burgerparticipatie.

B6. Verzekeringen en belastingen: betreft verzekering en belastingen voor het gemeentehuis en de gemeentewerf en overige verzekeringen, zoals een aansprakelijkheidsverzekering.

B7. Lidmaatschappen en contributies: betreft contributie VNG, Gemeentelijke Ombudsman, ASOV, etc.

B8. Accountantskosten en subsidieverwerving: betreft de kosten van de accountant voor onder andere de controle op de jaarrekening en een budget ten behoeve van de cofinanciering van aan te vragen subsidies.

B9. Diverse kosten: betreft overige kosten, die niet onder bovengenoemde categorieën vallen.

C1. Dotatie aan voorziening onderhoud gebouwen: betreft een jaarlijkse dotatie ten behoeve van het onderhoud aan de gemeentelijke gebouwen en de gemeentewerf.

D1. Kapitaallasten: dit betreft de afschrijvingslasten van de investeringen van het gemeentehuis, de gemeentewerf, telecommunicatie, het bedrijfsrestaurant, voertuigen (tractie), etc.

E1. Werkplekvergoeding GR IJsselgemeenten: in de begroting van de GR IJsselgemeenten zit een kostencomponent voor de werkplekvergoeding, waarvoor zij van de deelnemende gemeenten een bijdrage krijgen (Taakveld 0.4). Voor de bedrijfsvoering is dit een verlaging van de netto-uitgaven.

E2. Vergoeding ondersteuning GR IJsselgemeenten: in de begroting van de GR IJsselgemeenten zit een kostencomponent voor de ondersteuning van HR, FD, Financiën, etc.

F1. Doorbelasting overhead aan grondexploitaties. Een deel van de overheadkosten mag doorbelast worden in het interne uurtarief aan grondexploitaties.

F2. Doorbelasting aan investering. De doorbelasting van salarislasten volgens het BBV.

G1. Vergoeding GR kosten bedrijfsvoering: De GR IJsselgemeenten (bedrijfsvoeringorganisatie) krijgt een gemeentelijke bijdrage voor de vergoeding van de kosten van bedrijfsvoering ICT en Sociale Zaken inclusief een vergoeding voor de uitvoeringskosten ICT (Taakveld 0.4 en 6.3).