



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 Dienstverlening 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 wij voor staan en de doelen die de organisatie nastreeft.

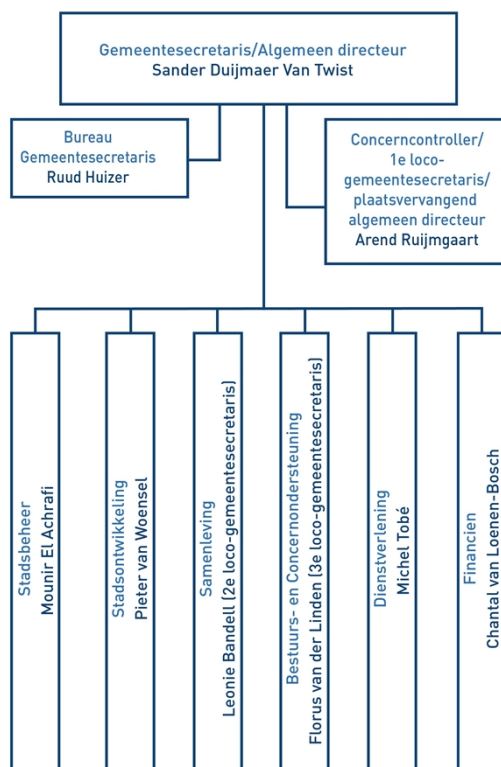
Organisatiestructuur

Sinds 2004 is de organisatie opgebouwd volgens het afdelingenmodel. Sinds 2021 is er sprake van een "eenhoofdige directie". De gemeentesecretaris is in de rol van algemeen directeur eindverantwoordelijk voor de organisatie. Het Capels Management Team (CMT), gevormd door de gemeentesecretaris, de concerncontroller en de afdelingshoofden, zorgen voor de integrale aansturing van de organisatie. De organisatie telt zes afdelingen.

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.

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.

Verwachte organigram 2023



Doorontwikkeling van onze organisatie

In Capelle is de ambitie om de gemeentelijke organisatie wendbaar in te richten en te organiseren. Als gevolg van de vele ontwikkelingen, wetwijzigingen en crises in de samenleving is het noodzakelijk dat de organisatie continue flexibel kan insprijnen op wat nodig is voor Capelle. Er is sprake van een continue doorontwikkeling naar de opgestelde ambitie van Capelle (www.ambitiecapelle.nl).

Kernwoorden in de ambitie zijn onder andere; transparant, integer en bereikbaar, maar ook met lef, daadkracht en innovatief. Bij de beweging hiernaar toe worden grote en kleine initiatieven genomen en gedeeld die de ambitie van Capelle dichterbij en concreet maken.

De organisatie herstelt zich ook in 2023 verder van het coronatijdperk waarin andere manieren van (samen) werken noodzakelijk waren. Onder andere door sessies met collega's uit verschillende afdelingen samen naar thema's als samenhang, samenwerking en werkdruk te kijken, wordt de nieuwe manier van samenwerking steeds concreter. Ook is in 2022 al begonnen met een pilot voor een nieuwe vorm van huisvesting die ook het hybride werken goed kan ondersteunen.

Rechtmatigheidsverantwoording 2023 door het college

Momenteel is wetgeving in voorbereiding om per 2023 niet meer door de accountant, maar door ons een rechtmatigheidsverklaring bij de jaarrekening af te geven. De implementatie van deze wetgeving was eerder voorzien, maar dat is uitgesteld naar 2023. De accountant beperkt zich dan tot de getrouwheid van de cijfers in de jaarrekening en de getrouwheid van de rechtmatigheidsverklaring van ons. Er vallen drie criteria onder de Rechtmatigheidsverantwoording: het begrotingscriterium, het Voorwaardencriterium en het M&O-criterium. De overige zes criteria vallen onder de getrouwheid en rechtmatigheid, maar hoeven niet verantwoord te worden in de Rechtmatigheidsverantwoording. Wij gaan een rechtmatigheidsverklaring opnemen in het jaarverslag 2023. De doelstelling van de wetgeving is het gesprek tussen ons en uw raad over de beheersing te laten voeren, in plaats van uw raad met accountant. Wij hebben in december 2020 een voorstel aan uw auditcommissie voorgelegd om een 1% verantwoordingsgrens aan te houden voor fouten en onduidelijkheden. Voor 2022 is dit bekrachtigd in het vastgestelde normenkader, voor 2023 zal dit tevens gebeuren. Het boekjaar 2022 wordt door ons gebruikt als pilotjaar voor de rechtmatigheidsverantwoording. Op 24 mei 2022 hebben wij het Verbijzondere Interne Controle(VIC)-plan 2022 vastgesteld, dit is het plan waarin staat beschreven welke stappen gezet moeten worden om tot een rechtmatigheidsverantwoording te kunnen komen. In het najaar van 2022 zal naar verwachting door ons het VIC-plan 2023 worden

vastgesteld.

Op 13 juni 2022 heeft de commissie BBV een tweetal nota's gepubliceerd:

- De Kadernota rechtmatigheid 2023. Deze is van belang voor het boekjaar 2023;
- Daarnaast is een addendum op de kadernota rechtmatigheid 2012 gepubliceerd. Deze is van toepassing voor het boekjaar 2022.

In deze paragraaf nemen wij bij de jaarstukken, op basis van de kadernota rechtmatigheid van de commissie BBV en op basis van afspraken met de gemeenteraad, aanvullende informatie op over:

- De individueel geconstateerde afwijkingen uit de rechtmatigheidsverantwoording, mits deze de rapportagegrens overschrijden;
- Welke acties wij ondernemen om afwijkingen uit de rechtmatigheidsverantwoording in de toekomst te voorkomen;
- Niet financiële onrechtmatigheden in verband met het niet naleven van bepalingen in de wet Fido en bijbehorende regelingen (bijv. toelichting opnemen over fraude door eigen medewerkers).

Wet open overheid

Een open en transparante overheid achten wij essentieel voor het vertrouwen van de (Capelse) samenleving in ons gemeentebestuur. Wij zien openheid en transparantie als belangrijke pijler van onze democratie. Een open en transparante overheid staat open voor wat er beter kan. Door het openbaar maken van informatie kunnen wij het debat over onze keuzes eerder en beter voeren. Daar worden wij niet alleen zelf beter van, zo dragen wij ook bij aan een samenleving waar iedereen mee kan doen.

Per 1 mei 2022 is de Wet open overheid (Woo) in werking getreden, als opvolger van de Wet openbaarheid van bestuur (Wob). De Woo verplicht de gemeente om zoveel mogelijk informatie in een vroegtijdig stadium openbaar te maken en te publiceren. De Woo stelt het actief openbaar maken van informatie aan de burgers centraal. De Woo bevat nieuwe verplichtingen voor de overheid die twee hoofdonderwerpen betreffen 1. het actief openbaar maken (elektronisch via PLOOI, een platform voor actieve openbaarmaking van overheidsinformatie) van documenten in 11 informatie categorieën (oa bij de gemeenteraad ter behandeling ingekomen stukken; vergaderstukken gemeenteraad; vergaderstukken college; onderzoeksrapporten; schriftelijke oordelen op klachten) en 2. het op orde brengen van de informatiehuishouding van de overheid. Voor de eerste (nieuwe) verplichting staat een gefaseerde inwerkingstermijn van 5 jaar; voor het op orde krijgen van de informatiehuishouding staat een termijn van 8 jaar.

De implementatie van de Woo pakken wij projectmatig aan. Momenteel zijn wij bezig met de eerste fase van het project, het verkrijgen van inzicht in de impact die de invoering van de Woo heeft (impactanalyse). Na de impactanalyse gaan wij o.l.v. een projectleider een implementatieplan opstellen. Parallel hieraan zullen wij in samenspraak met uw raad het ambitieniveau bepalen met betrekking tot de mate van openbaarheid. De Woo geeft hierbij de nodige ruimte. Deze kan variëren van het volgen van de wettelijke fasering van de Woo, het gefaseerd openbaar maken van de verplichte informatie categorieën, tot aan het openbaar maken van documenten die niet wettelijk verplicht zijn.

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 wij samen met de stad en met elkaar het verschil in Capelle. In 2021 hebben wij 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. Wij 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 wij kijken altijd naar wat wél kan. Wij communiceren in duidelijke en begrijpelijke taal en gaan integer om met de gegevens van onze klanten.
3. Vernieuwend: Wij 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: Wij werken vanuit gedeeld eigenaarschap samen met elkaar en samen met de Capellenaren. Goede dienstverlening is een verantwoordelijkheid van ons allemaal.

In 2022 zijn de ontwikkelopgaven 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 ontwikkelopgaven vertaald in de dienstverleningsconcepten. Alle producten en diensten voor de burgers zijn waar mogelijk gedigitaliseerd waarbij er altijd de mogelijkheid bestaat voor persoonlijk contact.

Informatiemanagement en data

Dit jaar is de nieuw aangetrokken informatiemanager gestart met het samenstellen van een ICT portfolio. Hiervoor worden de behoeften in de organisatie op het gebied van informatiemanagement in kaart gebracht en ook gekeken naar de al lopende projecten. Het CMT neemt vervolgens gezamenlijk een besluit als er een nieuwe applicatie wordt aangeschaft. Bij de aanschaf van een applicatie wordt in een businesscase gelijk gelet op de eisen ten aanzien van archivering, privacy en informatiebeveiliging. Dit is een nieuw proces voor de organisatie en het komende jaar wordt gewerkt aan de verdere inbedding hiervan. Daarnaast wordt ook onderzocht hoe wij als organisatie de volgende stap kunnen gaan zetten met datagedreven werken, waarbij de ervaringen en resultaten van het al bestaande Datalab worden meegenomen bij het opzetten van een nieuw data-analyseteam. Hierbij wordt een 2e speerpunt, de expertise proces-innovatie, opgezet met als doel om (operationele) processen te vereenvoudigen en robuuster te maken. De combinatie met data-analyse biedt ons de mogelijkheid om goed in beeld te brengen waar er behoefte is aan innovatie en wat dit oplevert.

Integriteit

Werken aan vertrouwen. Een goed functionerend en integer openbaar bestuur levert een belangrijke bijdrage aan het vertrouwen van mensen in de politiek. Daarmee draagt integriteit ook bij aan de legitimiteit van het overheidshandelen.

Als gemeentebestuur en als gemeentelijke organisatie zijn wij betrouwbaar en handelen wij integer. Wij werken continu aan 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 wij het komende jaar aan de actualisering van het beleidsplan ambtelijke en bestuurlijke integriteit; stellen wij ter uitvoering daarvan de jaarplannen ambtelijke integriteit en bestuurlijke integriteit vast en geven wij uitvoering aan de aanbevelingen uit de afgelopen jaar uitgevoerde review (nulmeting) op de volledige bestuurlijke en ambtelijke integriteitsketen.

Privacy

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) vereist dat de gemeente aantoonbaar aan de AVG voldoet (compliance). Dit vergt organisatiebreed een continue 'privacy awareness'. Ter bevordering van deze 'awareness' gaat de 'introductie AVG' (verplicht) onderdeel uitmaken van het nieuw introductieprogramma voor nieuwe medewerkers. Naast deze introductie wordt twee keer per jaar de 'workshop AVG' verzorgd waarvoor alle medewerkers en bestuurders zich kunnen aanmelden.

Waar nodig worden beheersmaatregelen getroffen om gegevensverwerkingsrisico's te beheersen, zeker op de meest privacygevoelige werkvelden zoals het sociaal domein, openbare orde en veiligheid en HR, maar ook op de andere gemeentelijke werkvelden. De meest risicovolle verwerkingen komen in aanmerking voor een Data Protection Impact Assessments (DPIA). Inmiddels zijn voor een aantal van de meest risicovolle werkprocessen DPIA's afgerond waarmee de risico's in het betreffende werkproces expliciet zijn en beheersmaatregelen zijn bepaald danwel al zijn genomen.

Beleidsvoornemens betreffen:

- Het met een hoger tempo oppakken en (laten) uitvoeren van de DPIA's;

- Het structureel in de organisatie borgen van de uitkomsten van de DPIA's en het monitoren van de uitvoering van de beheersmaatregelen;
- Een update, gebruiksvriendelijker maken, van het 'verwerkingsregister', het overzicht van de gemeentelijke werkprocessen waarin persoonsgegevens worden verwerkt;
- Investeren in de privacy coördinatoren (functiebeschrijving; tijdsinvestering; opleiding).

Inkoop en aanbestedingen (incl. social return)

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. Wij willen zo doelmatig mogelijk inkopen conform de (Europese) aanbestedingswetgeving en ons eigen inkoopbeleid.

Ter uitvoering van de aanbevelingen in het Rekenkamerrapport Grip op Inkoop heeft uw raad in juli 2021 een Plan van Aanpak vastgesteld. Belangrijk onderdeel van dit Plan van Aanpak is een algehele actualisering van het gemeentelijk inkoopbeleid die wij eind 2022 / begin 2023 ter vaststelling aan uw raad zullen aanbieden. Ten aanzien van de rest van de uitvoering van het Plan van Aanpak zullen wij einde van dit jaar uw raad informeren. Conform afspraak met uw raad zullen we komende jaar de inkoopuitgaven over het lopende jaar laten analyseren, zowel die van de gemeente als van gr IJSSELgemeenten.

Op 7 juni jl heeft uw raad de evaluatie social return 2020/2021 vastgesteld. Medio 2023 zullen wij de cijfers 2022 social return evalueren, inclusief een tussenevaluatie van het social return fonds, en ter kennis brengen van uw raad. Regionaal zijn wij inmiddels gestart met de evaluatie en herijking van de spelregels social return. Naar verwachting zullen de nieuwe / aangepaste regels social return in de loop van 2023 regionaal worden vastgesteld waarna ze eveneens ter vaststelling aan alle raden van de deelnemende gemeenten zullen worden voorgelegd.

HR

De arbeidsmarkt is uiterst krap. De gemeente heeft veel vacatures en de inhuur is mede daardoor ook relatief hoog. Om dit aan te pakken wordt volop ingezet op de verbetering van arbeidsmarkt communicatie. De nieuwe site en campagne die in 2022 live gaat, zal in 2023 vruchten moeten gaan afwerpen. Ook zal gekeken worden welke innovatieve methode ingezet kunnen worden om talenten te vinden, zoals bijvoorbeeld doelgerichte campagnes of open hiring. Wij blijven ook inzetten om veel stageplekken te blijven aanbieden bij de gemeente.

Aan de andere kant zal in 2023 extra ingezet worden om collega's ook "binnen te houden". Mede op basis van exit- en staygesprekken, uitslagen van het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en de ingezette Strategische Personeels Planning, worden de nodige acties ingezet om collega's voor langere tijd te binden aan Capelle.

In 2022 is inhuurdesk (MSP) geïmplementeerd die zorgt voor rechtmatige en doelmatige inhuur. In 2023 zal mede op basis van managementinformatie die vanuit de MSP kan worden opgeleverd gekeken worden hoe de inhuur eventueel beperkt kan worden. Verder zal in 2023 de implementatie van het landelijk veel gebruikte HR21 systeem afgerond worden, wat zorgt voor een modern functiehuis, waarin functies ook beter te vergelijken zijn met andere gemeentes wat betreft de inschaling.

Inschatting externe inhuur

Het uitgangspunt is dat externe inhuur in specifieke gevallen mogelijk en soms zelfs noodzakelijk is met het oog op een efficiënte en doelmatige bedrijfsvoering. Zoals bij het opvangen van knelpunten in de formatie (in verband met ziekte of, in de huidige zeer krappe arbeidsmarkt, moeilijk invulbare vacatures) en aan het tijdelijk inzetten van specialistische deskundigheid (bijvoorbeeld in geval van een project). Voor het invullen van dergelijke personele vragen van inhuur derden werkt de gemeente Capelle aan den IJssel sinds 1 juli 2022 samen met YIS, als multi service provider. Middels deze samenwerking wordt meer grip op inhuur verkregen. Alle aanvragen voor externe inhuur worden, na afstemming met de HR adviseur, door dedicated inhouse recruiters van YIS opgepakt. Zij leggen alle aanvragen en inzet van externen vast in een online applicatie, waardoor realtime inzicht mogelijk is in de inhuurkosten en worden aanvullende, verdiepende managementrapportages beschikbaar gesteld. Een groot deel van de kosten van externe inhuur wordt gedekt uit projectgelden. Het redelijke ad-hoc karakter van externe inhuuraanvragen, maakt het lastig om een prognose te maken van de kosten van externe inhuur in 2023. Naar verwachting zullen de kosten van externe inhuur in 2023 in lijn zijn met de realisatie van 2021 en 2022, met een omvang van +/- € 10,0 mln. Pas gedurende het jaar zal blijken op welke plekken inhuur nodig is en welke budgetten/projectgelden hiervoor als dekking

worden ingezet.

213a onderzoeken

De Verordening onderzoeken doelmatigheid en doeltreffendheid van de gemeente Capelle aan den IJssel 2003 (artikel 213a Gemeentewet) bepaalt dat wij periodiek onderzoek verrichten naar de doelmatigheid en de doeltreffendheid van het door ons gevoerde bestuur. Doelmatigheid wordt gedefinieerd als de mate waarin de gewenste prestaties worden gerealiseerd met een zo beperkt mogelijke inzet van middelen, of met de beschikbare middelen zo veel mogelijk resultaat wordt bereikt. Doeltreffendheid wordt gedefinieerd als de mate waarin de beoogde maatschappelijke effecten van het beleid ook daadwerkelijk wordt bereikt. Wij onderzoeken minimaal eenmaal per twee raadsperioden de doelmatigheid van alle (onderdelen van) de organisatie-eenheden van de gemeente en de uitvoering van taken door de gemeente en alle (deel)programma's en paragrafen van de gemeentebegroting op doeltreffendheid. Hiertoe wordt door ons jaarlijks een in beginsel evenredig deel van de programma's en paragrafen getoetst. De concerncontroller voert de onderzoeken intern uit. De onderzoeken in 2023 zijn gericht op de:

- Doelmatigheid van een of meerdere organisatieonderdelen, mede afhankelijk van de uitkomsten van de benchmark die door Berenschot afgerond wordt in het vierde kwartaal 2022;
- Doeltreffendheid van het Programma 4 Onderwijs, specifiek het onderwijskansen en -achterstandenbeleid;
- Doeltreffendheid van het Programma 4 Onderwijs (BLICK) en 6A Sociale Infrastructuur (Stichting Welzijn Capelle), in de vorm van een opvolgingsonderzoek Rekenkamerrapport "Verbinden is vooruitzien";
- Doeltreffendheid van de Paragraaf Verbonden Partijen.

Over de resultaten van de onderzoeken 2022 zal in de jaarstukken 2022 verslag worden gedaan.

Specificatie kosten bedrijfsvoeringbudget 2023

Hieronder is een specificatie opgenomen van de bedrijfsvoeringskosten, waarbij voor 2023 een onderscheid is gemaakt in taakveld 0.4 overhead en de overige taakvelden. Dit overzicht wijkt af van het overzicht "overhead" zoals opgenomen in programma 0. In programma 0 zijn de lasten gespecificeerd van heel taakveld 0.4 overhead waarin ook een aantal materiële budgetten voor communicatie en de bijdrage aan de GR IJsselgemeenten is opgenomen.

Specificatie kosten bedrijfsvoering	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	(2023) TV 0.4 overhead	(2023) Overige TV
Personeelskosten										
Personele lasten	37.063	37.161	37.161	37.161	37.161	37.161	37.161	37.161	15.567	21.496
Indirecte personele lasten	1.006	967	1.016	991	1.032	991	1.030	995	785	221
Personeel ten laste van budgetten derden	3.871	3.397	2.969	2.969	2.969	2.969	2.969	2.969	608	3.264
Personeel van derden*	562	922	897	922	897	522	462	462	448	114
Materiële uitgaven										
Huisvesting	1.205	1.205	1.205	1.205	1.205	1.205	1.205	1.205	1.018	187
Energiekosten	1.323	1.028	742	615	615	615	615	615	962	361
Facilitaire kosten	1.972	1.907	1.916	1.873	1.944	1.873	1.910	1.899	1.430	542
Verzekeringen	154	154	154	154	154	154	154	154	149	5
Advieskosten en lidmaatschappen	697	690	709	724	643	643	643	643	684	13
Organisatiekosten	485	253	199	199	199	199	199	199	485	0
Overig	1.233	1.290	1.233	1.290	1.233	1.290	1.233	1.290	1.084	149
Voorziening										
Dotatie voorziening	545	545	545	545	545	545	545	545	522	23
Kapitaallasten										
Kapitaallasten	693	724	646	754	800	762	788	766	398	295
Doorbelasting										
Doorbelastingen	-5.131	-5.131	-5.131	-5.131	-5.131	-5.131	-5.131	-5.131	-1.454	-3.677
Baten										
Overige goederen en diensten	-2.592	-2.592	-2.592	-2.592	-2.592	-2.592	-2.592	-2.592	-2.403	-189

Totaal bedrijfsvoering	43.086	42.520	41.669	41.679	41.674	41.206	41.192	41.179	20.281	22.804
-------------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

*Zie toelichting eerder in deze paragraaf.