



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.

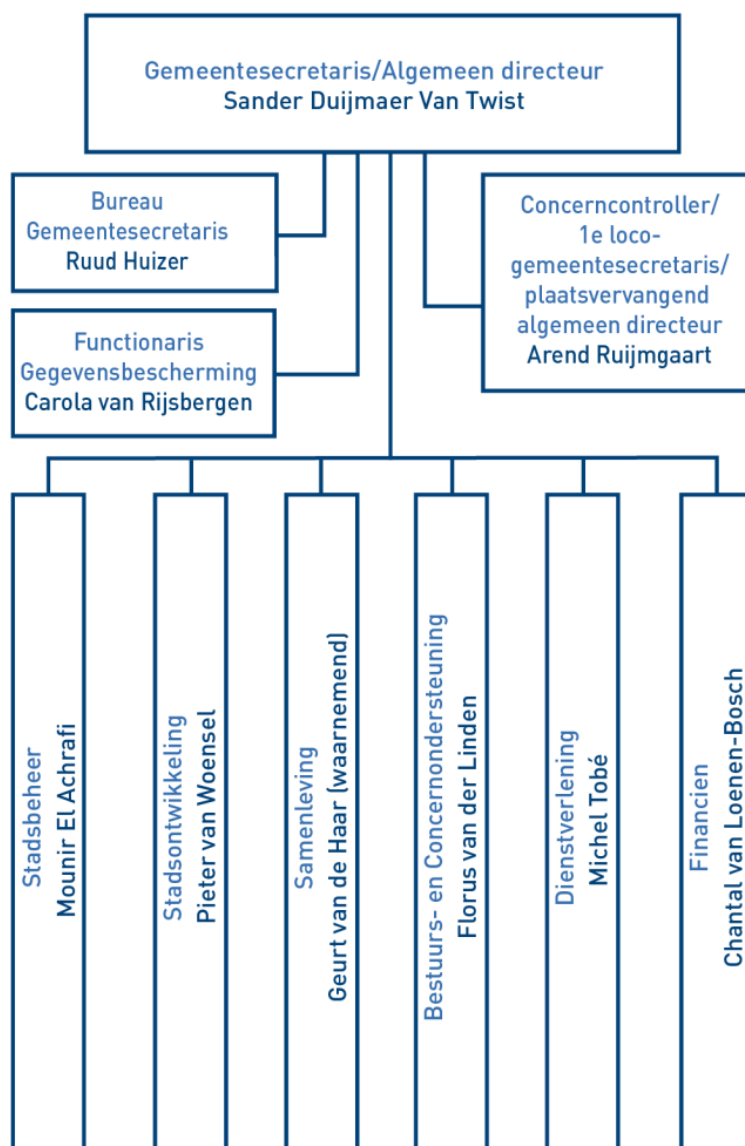
De paragraaf bedrijfsvoering geeft inzicht in de stand van zaken en de beleidsvoornemens van de gemeentelijke bedrijfsvoering. Hiermee worden de bedrijfsprocessen bedoeld die nodig zijn om de beleidsdoelstellingen uit onze programma's te realiseren. Veel bedrijfsvoeringsprocessen worden door de afdelingen 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

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 2022



Doorontwikkeling van onze organisatie

In Capelle is de ambitie om de gemeentelijke organisatie wendbaar in te richten en te organiseren. Er wordt continu gewerkt aan de doorontwikkeling van de organisatie. Dit heeft de afgelopen jaren tot concrete acties en resultaten geleid zoals leiderschaps- en sturingsprincipes, rollen en verantwoordelijkheden. In Capelle gaan we samen in vertrouwen op weg! Dat is de ambitie van onze organisatie die in 2018 is vastgesteld (zie ook: www.ambitiecapelle.nl).

Begin 2022 is het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) opgeleverd. Bijna 70% van de collega's heeft meegedaan aan de meting. De hoge werkdruk was een van de meest genoemde aandachtspunten daaruit. Samenwerking met directe collega's wordt als heel positief gevoeld in Capelle, maar samenwerking gemeentebreed kan ook nog beter. Veel collega's zijn trots op het werk in Capelle omdat ze daarbij iets kunnen doen voor de maatschappij. De uitkomsten van het MTO zijn zowel gemeentebreed als per unit/afdeling opgepakt. Zo is er continue aandacht gegeven aan de werkdruk beheersing en is er extra capaciteit aangevraagd waar dat noodzakelijk is. Ook zijn er verschillende sessies georganiseerd over het integraal samenwerken. Dit doen we ook dichtbij het dagelijkse werk, bijvoorbeeld als het gaat over de implementatie van de omgevingswet of het programma buitenruimte.

Naast de inzet op de uitkomsten van het MTO, is er een nieuw HR plan opgesteld en is gestart met de implementatie van nieuwe functiesysteem; HR21. Dat is een modern functiesysteem wat door de meeste gemeenten in Nederland wordt gebruikt en vanuit de VNG is geïnitieerd. Hierdoor wordt het makkelijker om functie inschalingen te vergelijken met andere gemeenten. Ook is in 2022 een nieuwe arbeidsmarkt website (www.werkenbijcapelleaandenijssel.nl) en arbeidsmarktcampagne gestart. Gezien de hoge instroom van nieuwe collega's is er een gemeentebreed inwerkprogramma opgesteld, zodat nieuwe collega's een vliegende start kunnen hebben. Naast de reguliere exit-gesprekken met vertrekkende collega's voeren we sinds 2022 ook "stay-gesprekken" met collega's die net begonnen zijn, na ongeveer drie maanden na hun start. Tenslotte is een talentprogramma ontwikkeld dat begin 2023 daadwerkelijk is gestart. Al deze ontwikkelingen brengen het werken volgens de ambitie van Capelle weer een stapje dichterbij.

Rechtmatigheidsverantwoording door het college

Wij hebben, via de eigen (verbijzonderde) interne controle, zeven onrechtmatigheden geconstateerd. De zeven geconstateerde onrechtmatigheden raken allen aan het niet naleven van de Europese aanbestedingsregels. Naast de onrechtmatigheden m.b.t. de Europese aanbestedingsregels zijn begrotingsonrechtmatigheden geconstateerd op vijf programma's en twee kredieten. Het College stelt de Raad voor deze begrotingsonrechtmatigheden goed te keuren. De omvang van de onrechtmatigheden bedraagt, na goedkeuring door de Raad, voor 2022 1.488. De voor 2022 geconstateerde onrechtmatigheden werken voor 342 door naar 2023. Voor verbonden partijen die in mandaat werken voor de gemeente moeten de geconstateerde onrechtmatigheden pro-rata worden gemeld bij de gemeente. Bij de verbonden partij GR IJsselgemeenten zijn 3 onrechtmatigheden geconstateerd welke zien op het niet naleven van de Europese aanbestedingsregels. De omvang hiervan bedraagt voor de gemeente van 281 voor 2022. Deze onrechtmatigheden werken voor de gemeente door voor een bedrag van 235 door in 2023. De onrechtmatigheden die doorwerken naar 2023 kunnen in 2022 worden meegenomen als de gemeente dit besluit. Het totaal van de onrechtmatigheden over 2022 is 1.769. Als 2023 wordt meegenomen in de onrechtmatigheden voor 2022 is het totaalbedrag van de onrechtmatigheden 2.346. De gemeente wil de onrechtmatigheden voor 2022 en 2023 direct nemen in 2022. De in 2022 genomen onrechtmatigheden die betrekking hebben op 2023 werken dan niet mee in de rechtmatigheidsverantwoording van 2023.

Tot en met 2022 doet de accountant een uitspraak over de rechtmatigheid. Met ingang van 2023 verschuift deze verantwoordelijkheid naar het College en beoordeelt de accountant de rechtmatigheidsverantwoording op getrouwheid. Intern is het boekjaar 2022 gebruikt om te "proefdraaien" om zo te komen tot een met de accountant afgestemde en uitgeteste werkwijze voor 2023.

De onrechtmatigheden zijn door de gemeente zelf geconstateerd en door de accountant bevestigd tijdens de controle van de jaarstukken 2022. De accountant is op dit moment nog bezig met de afronding van de controle. De verwachting is dat de accountant een goedkeurende verklaring zal afgeven bij het opnemen van de onrechtmatigheden voor 2022 en de doorwerking van deze onrechtmatigheden naar 2023. De onrechtmatigheden blijven binnen de 1% goedkeuringsmarge.

Voortgang artikel 213a onderzoeken

Doelmatigheid gehele organisatie

Het onderzoek naar de doelmatigheid van de gehele organisatie – kwantitatieve benchmark en kwalitatieve organisatiescan - is in 2022 afgerond. Wij hebben de rapporten van Berenschot gedeeld met de Auditcommissie en de resultaten zijn op 25 januari 2023 aan de Auditcommissie gepresenteerd en besproken.

Geconcludeerd is dat er op dit moment – mede gelet ook op de besluitvorming conform het Capels Akkoord in de Begroting 2023 (voorstel 0.9) om de ondersteunende ambtelijke capaciteit gericht uit te breiden voor met name de bedrijfsvoeringdisciplines en daarmee de basis weer op orde te krijgen - geen aanleiding is voor een vervolgonderzoek naar de doelmatigheid van de ambtelijke organisatie (overhead). Wel worden vervolgonderzoeken gedaan naar de clusters van het primaire proces "Afval" en "Werk & Inkomen en schuldhulp". Aangezien beide onderwerpen ook uit de exploitatiescan van Deloitte (collegebesluit 18 oktober 2022 in het kader van de onderzoeksopdracht taakstelling in de Begroting 2022) als nader te onderzoeken waren aangemerkt, worden deze onderzoeken samengevoegd uitgevoerd.

Wij hebben een aantal aanbevelingen uit de organisatiescan overgenomen. Dit betrof onder andere

het aanbrengen van een scherpere prioritering in ambities dan nu het geval is, het nader onderzoeken en actie zetten op de doorontwikkeling van het uitbestedingsmodel en het, gelet op de opgaven, meer inzetten op strategisch vermogen, waaronder in “the battle for talent”.

Onderzoek doeltreffendheid Programma 7

Het onderzoek richt zich specifiek op de doeltreffendheid van ons afvalbeleid en bevindt zich in de oriënterende fase. Het huidige afvalactieplan 2020-2022 verdient een actualisatie in 2023. Gelijktijdig met het onderzoek naar de doeltreffendheid van ons afvalbeleid vindt (naar aanleiding van de exploitatiescan van Deloitte) een onderzoek plaats naar de doelmatigheid van onze afvalinzameling en -verwerking. Gelet op de toezegging in de collegebrief van 10 november 2022 (“Onderzoek om indicatieve tariefverhoging afvalstoffenheffing niet door te voeren”), zal actualisatie van het afvalactieplan 2020-2022 voor de Begroting 2024 een logisch moment zijn. Gestreefd wordt de onderzoeken in onderlinge samenhang uit te voeren.

Wij geven u hierbij alvast aan dat het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV) en de door uw raad vastgestelde Nota Verbonden Partijen 2019 onder meer de kaders geven voor de begroting en verantwoording over verbonden partijen. Ook heeft uw raad in 2019 de Verordening commissie verbonden partijen vastgesteld. De commissie verbonden partijen behartigt een algemene (advies)functie voor uw raad met betrekking tot de sturing van en het toezicht houden op de verbonden partijen. In 2023 onderzoeken we de doeltreffendheid van de paragraaf Verbonden Partijen. Mede gelet op de gelijktijdig uitgevoerde onderzoeken naar de doelmatigheid en doeltreffendheid van afval, richt dit onderzoek zich specifiek op de verbonden partij Irado.

Onderzoek opvolging Rekenkamerrapport “niet zonder schuld”

Dit onderzoek is nog niet opgestart, mede in verband met de beperkte beschikbaarheid van medewerkers in het kader van de extra inzet op de aanpak financiële bestaanszekerheid. Getracht wordt het opvolgingsonderzoek gelijktijdig met het actualiseren dit- of volgend jaar van het huidige Actieplan schulden aanpakken in Capelle uit te voeren.

Onderzoek doeltreffendheid Paragraaf Lokale Heffingen

Het onderzoek is afgerond. Geconcludeerd is dat de paragraaf in de Begroting 2022 doeltreffend een actueel overzicht geeft van de stand van zaken van de gemeentelijke belastingen en heffingen. Tegelijkertijd zijn, mede aan de hand van goede voorbeelden van andere gemeenten, verbetervoorstellen gedaan voor de opzet van de Begroting 2024. Deze betreffen het in een aantal overzichten weergeven van een meerjarige ontwikkeling en specifiek voor afval en riolering een meer evenwichtiger en informatiever specificatie van de kostensoorten. Bij afval kan bijvoorbeeld gedacht worden aan kosten per afvalstroom en een indeling naar de kosten van inzameling, transport en verwerking. In het meest optimale geval sluit de specificatie van de kostensoorten aan bij de sturing en monitoring van de beleidsdoelstellingen. Wij zijn van mening dat hiermee de informatieve waarde van de paragraaf toeneemt, een kwalitatief betere basis wordt vastgelegd voor de monitoring evenals dat de mogelijkheden tot het invullen van uw kaderstellende rol verstevigd wordt.

Ten aanzien van de jaarstukken 2022 geldt in zijn algemeenheid dat de verantwoording in de jaarstukken het “spiegelbeeld” moet zijn van de begroting. Wij constateren dat de verantwoording in de jaarstukken 2022 van bijvoorbeeld “afval” niet het spiegelbeeld vormt van de begroting (na wijziging). Daardoor ontbreekt een in- en overzichtelijke vergelijking van de in de paragraaf lokale heffingen van de begroting 2022 op pagina's 260 tot en met 262 opgenomen begrote bedragen voor afval, met de thans in de jaarstukken 2022 opgenomen verantwoording. Door het ontbreken van deze vergelijking en de toelichting op de relevante onderdelen, zijn wij en bent u niet in staat om de controlerende rol goed in te vullen. Gelet op ons onderzoek naar afval en de sturingsmogelijkheden ook voor u als raad, streven wij naar het doorvoeren de benodigde verbeteringen vanaf de Begroting 2024 en Jaarstukken 2023.

Opvolging onderzoek uit 2021 naar de doeltreffendheid taakstelling Jeugd

In de Jaarrekening 2021 hebben we aangegeven in 2022 verder te werken aan het versterken van de sturing op de kostenbeheersende maatregelen in het kader van de (ook nieuwe- en grotere) taakstelling. Op 11 oktober 2022 hebben we besloten de besparingsopgave projectmatig op te pakken met als doel om in aanloop naar de Begroting 2024 te komen met een keuze voor door te voeren maatregelen inclusief een meerjarige financiële vertaling. Gelijktijdig hebben we besloten om de taakstelling 2023 ter grootte van € 1,25 miljoen te laten vervallen. Het onderzoeksrapport van Berenschot (in het kader van de onderzoeksopdrachten uit de Begroting 2022) wordt naar verwachting dit voorjaar definitief uitgebracht.

Opvolging onderzoek uit 2021 naar de opvolging van het Rekenkamerrapport “Openbaar Goed”.

In de Jaarrekening 2021 hebben we toegezegd in het derde kwartaal van 2022 u te informeren over de voortgang van de uitvoering van het Plan van Aanpak. Dit is niet tijdig gelukt. Naar verwachting wordt u in het tweede kwartaal van dit jaar hierover geïnformeerd.

Impact corona op de gemeentelijke organisatie en dienstverlening

Al onze vergaderzalen zijn in 2022 hybride ingericht, zodat zowel fysiek als digitaal mensen aanwezig kunnen zijn bij hybride vergaderingen. Hoewel het weer op kantoor werken in de loop van 2022 steeds meer mogelijk werd, zijn er met iedere medewerker afspraken gemaakt over de verdeling van thuiswerkdagen en kantoorwerkdagen.

De dienstverlening vanuit Burgerzaken is in de loop van het jaar teruggekeerd naar de situatie van voor de coronacrisis.

Ontwikkelingen

Dienstverleningsconcept

In 2022 is binnen de afdeling Dienstverlening volop invulling gegeven aan het Capelse dienstverleningsconcept. De focus lag grotendeels op de ontwikkelopgave passende en vernieuwende dienstverlening. Er zijn stappen gezet op organisatorisch vlak. Denk aan het plan van de Unit Diensten en het daaropvolgende plan voor de samenwerking met de unit Vastgoed. De unit Burgerzaken is in 2022 gestart met een opleidingsplan, om de vakinhoudelijke kennis van onze medewerkers te vergroten.

Ook op andere vlakken hebben we onze dienstverlening beter toegerust. Denk aan de vernieuwing van het interne reserveringssysteem Topdesk (bereikbaar/vernieuwend), waardegericht werken/partnerschap en de facilitaire keten (samenwerking). Middels het platform Next Level FM zijn we met andere organisaties gestart met de ontwikkeling van een systeem/proces voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers (o.a. met oog voor de menselijke maat) en het verduurzamen van de dienstverlening. Dit systeem wordt in Q2 2023 opgeleverd.

Automatisering en ICT-voorzieningen

De gemeente betreft haar ICT-voorzieningen van de GR IJsselgemeenten. De per 2022 aangestelde informatiemanager heeft een ICT portfolio opgezet en in beheer genomen. Dit instrument moet Capelle meer inzicht en sturingsmogelijkheden bieden om haar rol als opdrachtgever beter in te vullen. De beide organisaties zijn werkende weg aan het leren omgaan met deze nieuwe manier van werken, waarbij meer dan voorheen de behoefte van de organisatie centraal is komen te staan.

De verwachting was dat de nieuwe telefooncentrale in 2022 vervangen zou worden. Er is daarbij gekozen om aan te sluiten bij de VNG. Als gevolg van vertragingen in de aanbestedingsprocedure, is de vervanging doorgeschoven naar 2023. Inmiddels heeft de aanbesteding plaatsgevonden en kan ook de daadwerkelijke vervanging in 2023 gerealiseerd worden.

In 2022 zijn zowel de vervanging van onze computerfaciliteiten (van vaste werkstations naar laptops tbv hybride werken) als de invoering van Microsoft 365 (om het hybride werken mogelijk te maken) succesvol afgerond. Na een gewenningsperiode aan nieuwe hardware en nieuwe software, is de grootste onbekendheid er wel vanaf en kan er overwegend goed gewerkt worden in de nieuwe omgeving. Wel is gebleken dat er erg veel support nodig blijft bij het werken met diverse M365 applicaties. Dit aandachtspunt vraagt nog wel aandacht om medewerkers voldoende mee te laten komen met deze ontwikkelingen.

Doorontwikkelen Datalab

In 2022 is er hard gewerkt om het Datalab verder "voetjes in de aarde" te geven. Andere afdelingen/units zijn aangehaakt door samen te kijken hoe we invulling kunnen geven aan het beantwoorden van de opgaves die zij hebben. Ze zien de kracht van een centraal punt, wat het Datalab is, om data van verschillende bronnen/afdelingen/units met elkaar te combineren om de vraag zo goed mogelijk te kunnen beantwoorden. Er is veel gedaan aan het registreren van meta-data die zich in de data vijver bevindt en het zoveel mogelijk automatiseren van "handmatige handelingen" heeft prioriteit.

Datagedreven werken

Data gedreven werken is in 2022 een prominent item geworden op de Informatiseringsagenda. Vanuit kleine projecten op diverse plekken in de organisatie, heeft de Unit Informatie de opdracht opgepakt om een gedegen analyse te maken van de huidige stand van zaken, de behoefte en de meerwaarde

die datagedreven/datagestuurd werken Capelle kan bieden. Dit gaat verder dan het in beeld brengen van management informatie en/of dashboards. In 2023 verwachten wij een advies uit te brengen over een concreet ontwikkelpad om datagestuurd werken fundamenteel in te bedden in de organisatie.

Integriteit

De gemeente Capelle aan den IJssel is een betrouwbare partner voor haar inwoners, ondernemers, andere organisaties en andere overheden. 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. De gemeente beschikt over een beleidsplan bestuurlijke en ambtelijke integriteit en ter uitvoering daarvan jaarplannen. De voor afgelopen jaar geplande actualisering van het beleidsplan hebben we niet kunnen realiseren. Wel hebben we door onderzoeksbureau Strated Consulting een review / nulmeting van de ambtelijke en bestuurlijke integriteitsketen laten uitvoeren. Het onderzoek heeft verkend op welke onderdelen van de integriteitsketen (preventie; preparatie; repressie; nazorg) en ten aanzien van welke randvoorwaarden (goede governance; open cultuur; aandacht ambtelijke en bestuurlijke top voor integriteit; voldoende middelen) verbeteringen noodzakelijk zijn. De onderzoekers doen een aantal algemene aanbevelingen, een aantal aanbevelingen specifiek ten aanzien van de benodigde randvoorwaarden en hoe deze duurzaam geborgd kunnen worden. Wij hebben ingestemd met de aanbevelingen en een start gemaakt met de uitvoering en duurzame borging van de aanbevelingen.

Privacy

Bij de verwerking van persoonsgegevens dient de gemeente de normen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in acht te nemen: de verwerking moet plaatsvinden op een wijze die ten aanzien van de 'betrokkene' rechtmatig, behoorlijk en transparant is, gebonden zijn aan specifieke doelen en mag niet verder gaan dan voor het betreffende doel noodzakelijk is. De 'verwerkingsverantwoordelijke' – degene die het doel en de middelen van de gegevensverwerking bepaalt, in de meeste gevallen ons college – moet ervoor zorgen dat de gegevens juist zijn, passende organisatorische en technische maatregelen nemen voor de beveiliging daarvan en kunnen aantonen dat de gegevens zorgvuldig worden verwerkt. Dit vergt organisatiebreed een continue 'privacy awareness' die wordt bevorderd door het organisatiebreed aanbieden van workshops 'privacy awareness' en door deze op te laten nemen in het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers.

Jaarlijks doet de Functionaris voor de Gegevensbescherming (FG) verslag van haar werkzaamheden en van de stand van zaken op privacygebied in de gemeentelijke organisatie. Wij hebben kennis genomen van de jaarrapportage over 2021. In deze jaarrapportage komt de privacy-volwassenheid aan de orde; deze wordt als voldoende beoordeeld. Daarnaast wordt inzage gegeven in de datalekken en inzageverzoeken (er waren geen afwijkingen of ernstige incidenten), alsmede in de risico's en aandachtspunten op privacygebied (risico's zijn beheersbaar, bewustwording van de medewerkers verdient aandacht).

Voor een goede balans tussen alles wat ons college als 'verwerkingsverantwoordelijke' moet doen en de daarvoor beschikbare capaciteit is het Plan van aanpak 'Organisatorische inbedding beleid en uitvoering privacy' 2023 opgesteld met daarin de prioriteiten voor 2023:

- Werkprocessen met de grootste risico's ten aanzien van de verwerking van persoonsgegevens in kaart brengen en beschrijven (pre-dpia);
- Data Protection Impact Assessment (dpia) uitvoeren op de meest risicovolle werkprocessen;
- Verwerkingenregister volledig maken;
- Privacy-coördinatoren (per afdeling of unit) goed / beter in positie brengen zodat deze de leidinggevende(en) beter kan ondersteunen in diens integrale verantwoordelijkheid voor het privacy-proof handelen in en vanuit diens afdeling / unit.

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 rechtmatig en houden we ons aan de (Europese) aanbestedingswetgeving. Door

de Rekenkamer zijn aanbevelingen gedaan om de gemeentelijke inkoopfunctie te verbeteren (Grip op Inkoop). Ter uitvoering van de aanbevelingen en van de door ons college terzake gedane toezeggingen heeft het college een Plan van Aanpak opgesteld dat door uw raad op 12 juli 2021 is vastgesteld. In december 2021 hebben wij uw raad geïnformeerd over de voortgang van de uitvoering van het Plan van aanpak. Aan een aantal aanbevelingen en toezeggingen kon direct concrete uitvoering worden gegeven; andere aanbevelingen / toezeggingen zijn verwerkt in de voorstellen tot actualisering van het inkoopbeleid en van het Aanbestedingsprotocol. Het voorstel tot actualisering van het inkoopbeleid wordt Q2 2023 ter vaststelling voorgelegd aan uw raad, tegelijk met de afronding van het Plan van Aanpak Grip op Inkoop.

In de vergadering van 7 juni 2022 heeft uw raad de evaluatie social return 2020/2021 vastgesteld, in het bijzonder de doorontwikkeling van social return op de volgende punten:

- Verder uitbouwen van de contacten met de netwerkpartners Werkplein, Sportief Capelle, Stichting Welzijn Capelle, Havensteder;
- Meer invulling van de social return via sociale werkvoorziening Promen;
- Meer mogelijkheden voor invulling social return via maatschappelijke activiteiten;
- Meer up to date inzicht in contract uitnutting en meerwerk zodat de waarde van de social return nog beter conform de opdrachtwaarde is;
- Ondersteuning bij invulling social return binnen Capelse Stichtingen en aanbod tot ondersteuning aan de buurgemeenten Krimpen en Zuidplas; van laatstgenoemde aanbod hebben beide buurgemeenten tot heden (nog) geen gebruik gemaakt.

Doorontwikkeling HR

De organisatie is op het gebied van HR in 2022 verder doorontwikkeld:

- In 2022 was de krapte op de arbeidsmarkt sterk voelbaar in de hele organisatie. HR heeft stevig ingezet op de professionalisering van de arbeidsmarktcommunicatie. Op basis van input van medewerkers is gekozen hoe Capelle als werkgever in de markt te positioneren. De uitkomsten zijn vertaald in een nieuwe vacaturesite: "werkenbijcapelleaandenijssel.nl". Vacatureteksten hebben een eerste wijziging ondergaan. Een corporate recruiter heeft zich volledig gericht op het invullen van vacatures via diverse kanalen. Ook nieuwe kanalen zijn aangeboord.
- In 2022 heeft HR een HR Personeelsplan opgesteld. Dit plan vloeit voort uit de eerder opgestelde HR strategie en leidt tot een verschuiving in het niveau van de HR medewerkers. In vrijwel de hele organisatie is Strategische Personeel Planning geïmplementeerd. Op basis hiervan is een organisatie brede ontwikkelagenda opgesteld.
- Een aantal processen is in 2022 geoptimaliseerd, maar de voortgang blijft achter. Dit geldt ook voor de digitalisering. Er was in 2022 te weinig tijd beschikbaar om dit goed op te pakken. Wel is het belangrijke proces rondom "inhuur" volledig opnieuw ingericht, waardoor vanaf juli 2022 de inhuur efficiënt en rechtmatig plaatsvindt.
- Alle afdelingen en units hebben in 2022 op basis van de uitkomsten MTO actieplannen opgesteld en zijn gestart met de uitvoering ervan. De ervaren hoge werkdruk kwam naar voren als centraal thema.

Druk op de organisatie

Waar bij het opstellen van de Begroting 2022 vooral rekening werd gehouden met de gevolgen van het coronavirus, kwamen er in 2022 weer nieuwe crises bij, waar de organisatie op in moest spelen. De oorlog in Oost-Europa zorgde voor een opdracht om met spoed Oekraïense ontheemden op te vangen, wat gelukt is in het Rivium. Later dit jaar kwam daar door de enorme hoge inflatie en gestegen energiekosten, een opgave om de financiële bestaanszekerheid van Capellenaren veilig te stellen bij. Dit alles nog steeds in een arbeidsmarkt die enorm onder druk staat. Het MTO heeft als belangrijkste aandachtspunt dan ook de (te) hoog ervaren werkdruk gegeven.

Net als veel andere gemeenten hebben we in 2022 veel uitstroom gehad, maar daarnaast ook veel nieuwe instroom. Het inwerken van deze nieuwe collega's zorgt ook weer voor extra werkdruk bij het huidige personeel. Zoals beschreven bij "Doorontwikkeling van de organisatie" is werkdruk het meest genoemde aandachtspunt in het Medewerkerstevredenheidsonderzoek. Dit blijft een punt van aandacht.

In 2022 hebben we gewerkt aan een voorstel voor in de begroting van 2023 om de ambtelijke capaciteit verder op orde te brengen. Waar de basis nog niet op orde was, hebben we van uw raad middelen gekregen om dit in 2023 te versterken. Feit is ook dat op veel plaatsen extra inhuur nodig is geweest om alle reguliere en nieuwe uitdagingen het hoofd te kunnen bieden. Met de start van de MSP (een broker voor inhuur dienstverlening) is dit over het algemeen succesvol en rechtmatig gelukt.

Specificatie kosten bedrijfsvoeringbudget 2022

Specificatie kosten bedrijfsvoering	begroting 2022	wijz. 2022	begroting 2022 na wijz.	realisatie 2022	verschil 2022	realisatie 2022 taakveld 0.4	realisatie 2022 overige taakvelden
A. Personeelskosten							
1. Directe personeelskosten	33.127	-3.001	30.126	31.393	-1.267	12.062	19.331
2. Indirecte personeelskosten	1.747	-30	1.717	843	874	350	492
3. Personeel tlv budgetten derden	1.557	231	1.788	1.086	702	190	896
4. Personeel derden	896	4.601	5.497	5.407	90	2.538	2.869
Totaal	37.326	1.802	39.128	38.730	398	15.141	23.589
B. Materiële uitgaven							
1. Facilitaire kosten	1.740	899	2.639	2.414	225	2.414	0
2. Materieel, voertuigen en gereedschappen	32	-	32	22	10	9	13
3. Organisatiekosten	285	41	326	343	-17	213	131
4. Energiekosten	389	92	482	436	45	181	255
5. Advieskosten en onderzoeken	246	184	430	757	-327	315	442
6. Verzekeringen en belastingen	223	-5	218	201	17	84	117
7. Lidmaatschappen en contributies	278	-24	254	306	-51	127	179
8. Diverse kosten	923	-580	343	443	-100	208	235
Totaal	4.116	607	4.723	4.921	-198	3.550	1.371
C. Voorzieningen							
1. Dotatie aan voorziening onderhoud gebouwen	459	74	533	584	-51	584	0
Totaal	459	-	533	584	-51	584	0
D. Kapitaallasten							
1. Kapitaallasten	478	-6	472	465	7	274	191
Totaal	478	-6	472	465	7	274	191
E. Werkplekvergoeding GR IJsselgemeenten							
1. Werkplekvergoeding GR IJsselgemeenten	-1.673	-	-1.673	-1.673	-0	-1.673	0
2. Ondersteunende diensten	-629	-	-629	-652	23	-652	0
Totaal	-2.302	-	-2.302	-2.324	23	-2.325	0
F. Doorbelasting overhead							
1. Overhead op grondexploitatie	-722	-	-722	-1.046	324	-1.046	0
2. Doorbelasting aan investeringen	-299	-	-299	-578	279	-	-578
3. Overige doorbelastingen	-62	-92	-154	-347	193	-347	0
Totaal	-1.083	-92	-1.175	-1.624	796	-1.393	-578
Totaal bedrijfsvoering	38.995	2.311	41.380	40.752	975	15.831	24.574
G. Vergoeding GR bedrijfsvoering							
1. Vergoeding GR kosten bedrijfsvoering	12.820	415	13.235	13.322	-87	6.158	7.164
Totaal	12.820	415	13.235	13.322	-87	6.158	7.164

Totaal bedrijfsvoering incl. GR IJsselgemeenten	51.815	2.726	54.615	54.074	888	21.989	31.738
--	---------------	--------------	---------------	---------------	------------	---------------	---------------

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. 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 salarislasteren volgens het BBV.

F3. Overige doorbelastingen: Betreft diverse vergoedingen van derden.

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).