



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.

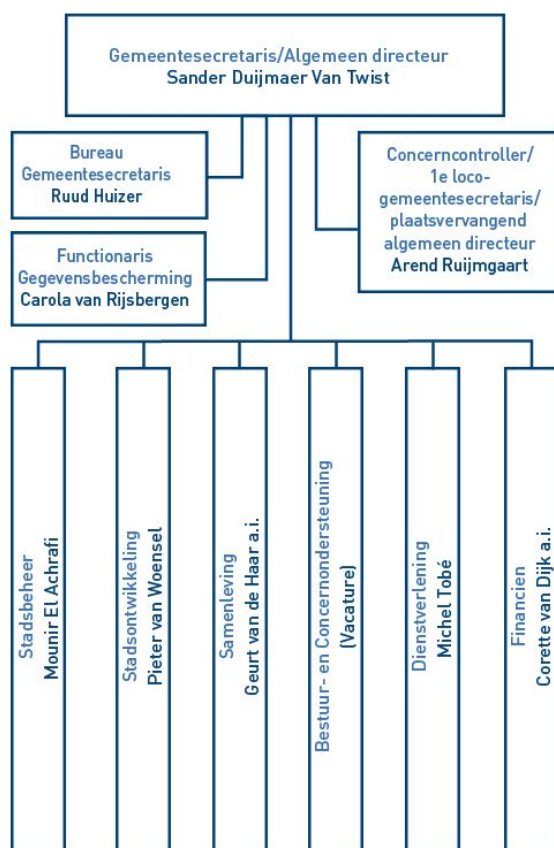
De paragraaf bedrijfsvoering geeft inzicht in de stand van zaken en de beleidsvoornemens van de gemeentelijke bedrijfsvoering. Hiermee worden de bedrijfsprocessen bedoeld die nodig zijn om de beleidsdoelstellingen uit onze programma's te realiseren. Veel bedrijfsvoeringsprocessen worden door de afdelingen 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 we 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. 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 2024



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).

Als vervolg hierop is in 2023 een organisatievisie opgesteld waarin is vastgelegd wat de opgaven zijn waar de organisatie voor staat, wat voor organisatie daarvoor nodig is, wat de gewenste manier van werken is, welke rollen daarbij horen en wat dat van de organisatie vraagt. Deze visie is in Q3 2023 door het CMT vastgesteld. Hierop volgt een actieagenda waarin concrete stappen staan die gezet worden om te werken aan de onderwerpen samenwerking, werkdruk, basis op orde en werkgeluk.

In 2024 zijn ook de resultaten van een MTO meting (eind 2023) bekend. De resultaten van de meting in 2021 vormen de basis van deze nieuwe meting. Leiderschap, werkplezier en werkdruk zijn belangrijke thema's in de enquête. Op basis van de uitkomsten maken we een plan van aanpak op organisatie-, afdeling- en unit niveau met het doel te zorgen voor een (verdere) groei van medewerkerstevredenheid.

Tenslotte zal de pilot talentprogramma van 2023 in 2024 overgaan in een definitief programma. Al deze ontwikkelingen brengen het werken volgens de ambitie van Capelle weer een stapje dichterbij.

Rechtmatigheidsverantwoording 2024 door het college

Met ingang van 2023 zijn gemeenten verplicht om een rechtmatigheidsverantwoording op te nemen in de jaarrekening. In deze rechtmatigheidsverantwoording legt het College van Burgemeester en Wethouders verantwoording af over de rechtmatigheid van de bestede middelen in het boekjaar. Het College was altijd al verantwoordelijk voor de rechtmatige besteding van middelen, maar legde hier niet zelf verantwoording over af in de jaarrekening. Tot en met boekjaar 2022 deed de controlerend accountant een uitspraak over de rechtmatigheid. Vanaf 2023 spreekt de accountant zich uit over de getrouwheid van de jaarrekening. Omdat de rechtmatigheidsverantwoording onderdeel uitmaakt van

de jaarrekening, wordt door de accountant wel een uitspraak gedaan over de getrouwheid van de rechtmatigheidsverantwoording.

In de rechtmatigheidsverantwoording wordt een uitspraak gedaan over of de gemeente voldoet aan zowel interne regelgeving (verordeningen) als externe regelgeving (wetten maar ook EU-regelgeving zoals regelgeving ten aanzien van aanbestedingen). Ten aanzien van de rechtmatigheid zijn er 9 criteria te onderscheiden. De commissie BBV heeft in de kadernota rechtmatigheid 2023 benoemd dat 6 van deze criteria worden afgedekt door het getrouwheidsonderzoek van de accountant op de balans en het overzicht van baten en lasten, de resterende 3 criteria dienen onderdeel uit te maken van de rechtmatigheidsverantwoording van het College. Dit zijn het begrotingscriterium, het voorwaarden criterium en het misbruik en oneigenlijk gebruik criterium.

De wijze waarop de rechtmatigheidsverantwoording tot stand komt is vastgelegd in het Verbijzonderde Interne Controleplan 2023. Het plan is door het College vastgesteld op 16 mei 2023. De periodieke rapportages worden in de auditcommissie geagendeerd.

De rechtmatigheidsverantwoording wordt opgenomen in de jaarrekening onder de paragraaf bedrijfsvoering. In de rechtmatigheidsverantwoording wordt opgenomen:

- De geconstateerde onrechtmatigheden als de rapportagegrens wordt overschreden;
- Welke acties worden ondernomen om geconstateerde onrechtmatigheden in de toekomst te voorkomen

Ontwikkelingen

Datagedreven werken

Data gedreven werken is op verschillende plekken in de organisatie een vlucht aan het nemen. Vanuit het onderzoek naar de ambitie en mogelijkheden van onze organisatie, wordt eind 2023 een strategisch advies uitgebracht over de wijze waarop we de kansen die een ontwikkeling in datagedreven werken ons gaat bieden kunnen verzilveren en verkrijgen we inzicht welke inzet/investeringen dit van de organisatie vraagt vanaf 2024. Dit geheel moet resulteren in het fundamenteel werken met data op alle niveaus en alle (beleids)terreinen in de organisatie.

Integriteit

De gemeente Capelle aan den IJssel is een betrouwbare partner voor haar inwoners, ondernemers, andere organisaties en andere overheden. We zijn een 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. Integriteit is een onlosmakelijk onderdeel 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 een jaarplan bestuurlijke integriteit en een jaarplan ambtelijke integriteit. De voor afgelopen jaar geplande actualisering van deze plannen hebben we niet kunnen realiseren en hebben we doorgeschoven naar het komende jaar.

Weerbaarheid bestuur en organisatie

De afgelopen jaren hebben medewerkers en bestuur in toenemende mate te maken gekregen met agressie, intimidatie, vernielingen, bedreigingen of andere ondermijnende invloeden. Wij hebben hier nadrukkelijk oog voor en investeren in trainingen, protocollen en middelen om te zorgen voor een weerbaar bestuur en organisatie. In 2023 zijn wij onder meer gestart met GIR (Gemeentelijk Incidenten Registratie systeem). Een systeem waar medewerkers op heel eenvoudige wijze incidenten kunnen melden. De preventiemedewerker beheert het systeem en is betrokken bij meldingen. Waar nodig doen wij aangifte van een incident bij de de Politie. Wij geven agressie trainingen aan medewerkers en er is een agressie protocol. Als er behoefte is kunnen medewerkers gebruik maken van een team (interne en externe) vertrouwenspersonen of een beroep doen op de bedrijfsmaatschappelijk werker.

Privacy en Informatiebeveiliging

Het afgelopen jaar is hard gewerkt aan de organisatorische inbedding van beleid en uitvoering van privacy en informatiebeveiliging; privacy en informatiebeveiliging is de verantwoordelijkheid van de hele organisatie, verdient een ieders volle aandacht. De komende jaren komen er grote uitdagingen op de overheid / gemeenten af. Datatechnologie en algoritmes helpen om data te kunnen analyseren en de dienstverlening aan burgers te verbeteren. Aan deze technologie en algoritmes zijn risico's verbonden voor de privacy van burgers. De focus van de Autoriteit Persoonsgegevens ligt op 'dataprotectie in een digitale samenleving'. De uitdaging ligt in het vinden van een goede balans

tussen (privacy en digitaliserings-) wetgeving enerzijds en de toenemende inzet van datatechnologie anderzijds. Vwb die wetgeving moeten er de komende drie jaar dertien Europese digitale wetten (mbt onder andere kunstmatige intelligentie; databeheer; cybersecurity; digitale identiteit) worden geïmplementeerd. Deze wetten hebben een rechtstreekse impact op beveiliging en privacy, op de interne en externe communicatie, op organisatie en bestuur, op toezicht en handhaving, op het personeelsbestand, op de processen, juridische zaken en, uiteraard, op de informatievoorziening. Een heuse digitale transformatie die aandacht en capaciteit vergt.

Een uitdaging is er ook bij het delen van persoonsgegevens in samenwerkingsverbanden, vooral in het sociaal domein en het veiligheidsdomein. Overheden en betrokken organisaties moeten effectief kunnen samenwerken, zonder daarbij de risico's voor de privacy uit het oog te verliezen. Privacybeleid en de naleving van dat beleid moeten daarop aansluiten.

Beleidsvoornemens 2024

1. Basis op orde / bewustwording en samenwerking informatiebeveiliging en privacy

Om structureel te voldoen aan de privacyregelgeving en -normen willen we de organisatie naar een hoger privacy volwassenheidsniveau brengen. Dit begint bij het op orde brengen van de basis, het actualiseren en het bijhouden van het register van verwerkingen en meer grip en inzicht krijgen op de verwerkersovereenkomsten. Ook het komende jaar wordt voor alle medewerkers een bewustwordingsprogramma tav de onderwerpen informatiebeveiliging en privacy georganiseerd. Daarnaast zal er meer aandacht worden besteed aan informatiebeveiliging en privacy bij indiensttreding van nieuwe medewerkers.

2. Privacy coördinatoren

Om de taken die wij in het Organisatiebesluit Privacy aan hen hebben toegewezen (nog) beter te kunnen uitvoeren, investeren we het komende jaar extra in kennis, kwaliteit en middelen van de privacy coördinatoren. Hierdoor kunnen de (centraal georganiseerde) juridisch adviseur privacy en de Functionaris Gegevensbescherming (FG) zich meer richten op hun (wettelijke) kernverantwoordelijkheden.

3. Pre-DPIA en DPIA's

In 2024 gaan we verder met het in kaart brengen en beschrijven van de werkprocessen met de grootste risico's ten aanzien van de verwerking van persoonsgegevens (pre-dpia). Ook vervolgen we de uitvoering van Data Protection Impact Assessments (dpia) op de meest risicovolle werkprocessen.

4. Tijdige implementatie nieuwe (digitaliserings)wetgeving en wetgeving die ziet op gegevensdeling in samenwerkingsverbanden

De implementatie op zich vergt al veel van de organisatie. Al deze nieuwe wetgeving betekent een behoorlijke toename van taken op het gebied van gegevensverwerking en -beheer.

5. Actualisering privacy governance / beleidsdocumenten

Na vijf jaar AVG moet de AVG governance en bijbehorende beleidsdocumenten worden geactualiseerd: privacybeleid; privacyreglement; organisatiebesluit privacy. Daarnaast moet een governance voor Algoritmes en AI opgezet gaan worden. Dit volgt uit de AI-act die in 2024 in werking zal treden. De AI-act is één van de dertien nieuwe wetten. Ook moeten Impact Assessments op mensenrechten en algoritmes (IAMA's) uitgevoerd gaan worden op bestaande en nieuwe systemen. Deze operatie is qua omvang en impact te vergelijken met de inwerkingtreding van de AVG.

6. Uitvoering geven aan de verplichte en/of relevante onderwerpen afkomstig van de Agenda Digitale Veiligheid van de VNG

Doorontwikkeling HR

De ontwikkelingen op het gebied van HR in 2023:

- In 2023 was de krapte op de arbeidsmarkt nog steeds sterk voelbaar in de hele organisatie. HR heeft stevig ingezet op de professionalisering van de arbeidsmarktcommunicatie. De nieuwe vacaturesite: "werkenbijcapelleaandenijssel.nl" werpt zijn vruchten af en wordt goed gevonden. Vacatureteksten zijn volledig herzien en aangepast aan de tijd. De corporate recruiter heeft zich volledig gericht op het invullen van vacatures via diverse kanalen. Ook nieuwe kanalen zijn aangeboord. Het aantal vacatures en nieuwe medewerkers blijft (fors) stijgen.
- In 2023 is HR21, een nieuw personeelssysteem geïmplementeerd. Wij sluiten hierbij aan bij 85% van de gemeenten waardoor wij onder andere functies (en inschalingen) beter kunnen vergelijken.

- In 2023 liep de “inhuur” volledig via een externe partij (Yacht Inhouse Services) waardoor de inhuur efficiënt en rechtmatig plaatsvindt; dit geeft vertrouwen voor de komende jaren.
- De pilot van het talentprogramma is positief afgesloten en krijgt een definitief vervolg in 2024 wat bijdraagt aan aantrekkelijk werkgeverschap en werkplezier.
- De hoogte van het ziekteverzuim is zorgwekkend. Deze ligt boven het gemiddelde van vergelijkbare gemeenten. Het contract met de ARBO dienstverlener is niet verlengd en er heeft vervolgens een ARBO aanbesteding plaatsgevonden, waarmee in 2023 de samenwerking is gestart. Het is de verwachting dat de opgaande trend in 2024 wordt omgebogen.
- De voortgang van de optimalisatie en digitalisering van HR processen blijft achter. De verwachting is dat dit in 2024 niet gaat veranderen. Het risico is dat verdere doorontwikkeling stagneert.

Inkoop en aanbestedingen

De inkoopuitgaven van de gemeente beslaan een substantieel deel van de gemeentelijke begroting. Daarmee is inkoop een belangrijk sturingsinstrument om maatschappelijke doelen te realiseren, evenals het neveninstrument van het opleggen van een social return verplichting aan opdrachtnemers. We kopen zo doelmatig mogelijk in en doen dat conform de (Europese) aanbestedingswetgeving. Ter bevordering van deze doelmatigheid en rechtmatigheid laten wij om het jaar een inkoopdiagnose uitvoeren; dit jaar wordt de diagnose uitgevoerd voor de jaren 2021 en 2022.

Door de Rekenkamer zijn in 2021 aanbevelingen gedaan om de gemeentelijke inkoopfunctie te verbeteren (Grip op Inkoop). In Q3 2023 hebben wij uw raad geïnformeerd over de (definitieve) uitvoering van de aanbevelingen. Belangrijk punt was de actualisering van het Inkoopbeleid, Inkoopvoorwaarden en Aanbestedingsprotocol. Wij hebben uw raad toegezegd u één keer per jaar actief te informeren over de Europese aanbestedingen, voor het eerste in Q4 2023.

Beleidsprioriteiten 2024

- Verdere inrichting contractbeheer en -management
- Actualisering beleid / spelregels / communicatieplan social return (regionaal / lokaal)
- Evaluatie inzet Capelse Duiten tbv invulling social return ‘verplichting’ door opdrachtnemers
- Opstellen verplichte klachtenregeling voor aanbestedende diensten

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 raadsperiodes 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.

In 2024 richt het onderzoek van de concerncontroller zich eerst en vooral op de doelmatigheid en doeltreffendheid van onze organisatie en ons beleid, gekoppeld aan de financiële uitdagingen in de (meer)jarenbegroting. Ingezet wordt op het leren van andere gemeenten, die naar verwachting in een eerder jaar dan 2026 en wellicht ook met een grotere financiële uitdaging dan dat wij hebben, en aan de hand daarvan te kijken naar onze eigen (meerjaren)begroting. Tevens wordt, in afstemming met de betreffende afdelingen, verder gewerkt aan de lopende- en nog op te starten onderzoeken.

Over de resultaten van de lopende onderzoeken, zal in de jaarstukken 2023 verslag worden gedaan.

Actuele plannen van aanpak in het kader van de opvolging van aanbevelingen in Rekenkamerrapporten

In het kader van artikel 185a Gemeentewet wordt voortaan jaarlijks in de Begroting en Jaarstukken een totaaloverzicht verstrekt van actuele plannen van aanpak, die door uw raad zijn vastgesteld naar aanleiding van uitgebrachte Rekenkamerrapporten.

In uw Verordening Rekenkamer is vastgelegd dat het college bij ieder Rekenkamerrapport een plan van aanpak ter vaststelling voorlegt aan uw raad.

In onderstaand overzicht zijn de actuele plannen van aanpak opgenomen, inclusief de afspraken over de periodieke voortgangsverantwoording:

1. Plan van Aanpak ter uitvoering aanbevelingen Rekenkamerrapport "Grip op inkoop", vastgesteld in de raad van 12 juli 2021
Voortgangsrapportage in de collegebrief van 21 december 2021 (2021/168).
2. Plan van aanpak ter uitvoering van het Rekenkamerrapport "Gebiedsontwikkeling het Nieuwe Rivium", vastgesteld in de raad van 8 november 2021
3. Plan van aanpak uitvoering aanbevelingen Rekenkamerrapport "Openbaar Goed", vastgesteld in de raad van 13 december 2021
Afsluitende voortgangsrapportage in de collegebrief van 9 mei 2023 (2023/057).
4. Plan van aanpak uitvoering aanbevelingen Rekenkamerrapport "Tijden van transformatie" - onderzoek naar Woonbeleid Capelle aan den IJssel vanaf 2013", vast te stellen door de raad in 2023
5. Plan van aanpak uitvoering aanbevelingen Rekenkamerrapport "Huizen in de regio" - synthese van onderzoeken woonbeleid in vijf gemeenten (Barendrecht, Lansingerland, Albrandswaard, Capelle aan den IJssel en Rotterdam) in regio Rotterdam", uiterlijk vast te stellen in de raad van januari 2024.

Specificatie kosten bedrijfsvoeringbudget 2024

Omschrijving	Bedrag
Salarissen en sociale lasten	N46.211
Belastingen	N97
Duurzame goederen	N94
Inhuur derden	N2.687
Overige goederen en diensten	N6.545
Mutatie voorzieningen	N478
Kapitaallasten	N557
Doorbelastingen	V750
Totaal lasten	N55.918
Huren	V10
Overige goederen en diensten	V280
Doorbelastingen GR IJsselgemeenten	V2.419
Totaal baten	V2.708
Saldo bedrijfsvoering	N53.210

Salarissen en sociale lasten

Hieronder vallen de directe en indirecte loonkosten. De directe loonkosten zijn genormeerd op het aantal fte's vermenigvuldigd met het maximum van de functionele rang inclusief sociale lasten. De indirecte loonkosten bestaan onder andere uit forensenvergoeding, aanvulling FPU-regeling, wachtgelders, ambtsjubilea, kosten ondernemingsraad en overwerk.

Belastingen

Dit betreft de lokale heffingen van de gebouwen gemeentehuis, gemeentewerf en werkplein.

Duurzame goederen

Dit budget is bedoeld voor incidentele vervanging van apparatuur en meubilair. Bij grote investeringen in apparatuur en meubilair wordt een investeringskrediet aangevraagd.

Inhuur derden

Betreft inhuur- en uitzendkrachten.

Overige goederen en diensten (lasten)

Hieronder vallen alle facilitaire kosten (repro, schoonmaak, frankering), materieel, voertuigen, gereedschappen, energiekosten, advies en onderzoekskosten, verzekeringen maar ook organisatiekosten zoals netto perceptie- en bankkosten, de kosten voor de arbodienst, werving en selectie, OR, vergoeding commissie bezwaar.

Mutatie voorzieningen

Betreft een jaarlijkse dotatie ten behoeve van het onderhoud aan de gemeentelijke gebouwen en de gemeentewerf.

Kapitaallasten

Dit betreft de afschrijvingslasten van de investeringen van het gemeentehuis, de gemeentewerf, telecommunicatie, het bedrijfsrestaurant, voertuigen (tractie), etc.

Doorbelastingen

Betreft doorbelastingen aan investeringen.

Huren

Betreft met name een huurcomponent voor het Werkplein GR-IJsselgemeenten.

Overige goederen en diensten (baten)

Betreft diverse vergoedingen van derden.

Doorbelastingen GR IJsselgemeenten

In de begroting van de GR IJsselgemeenten zit een kostencomponent voor de ondersteuning van HR, FD, Financiën, etc. Gemeente Capelle aan den IJssel voert dit uit voor de GR en ontvangt daar een vergoeding voor.