

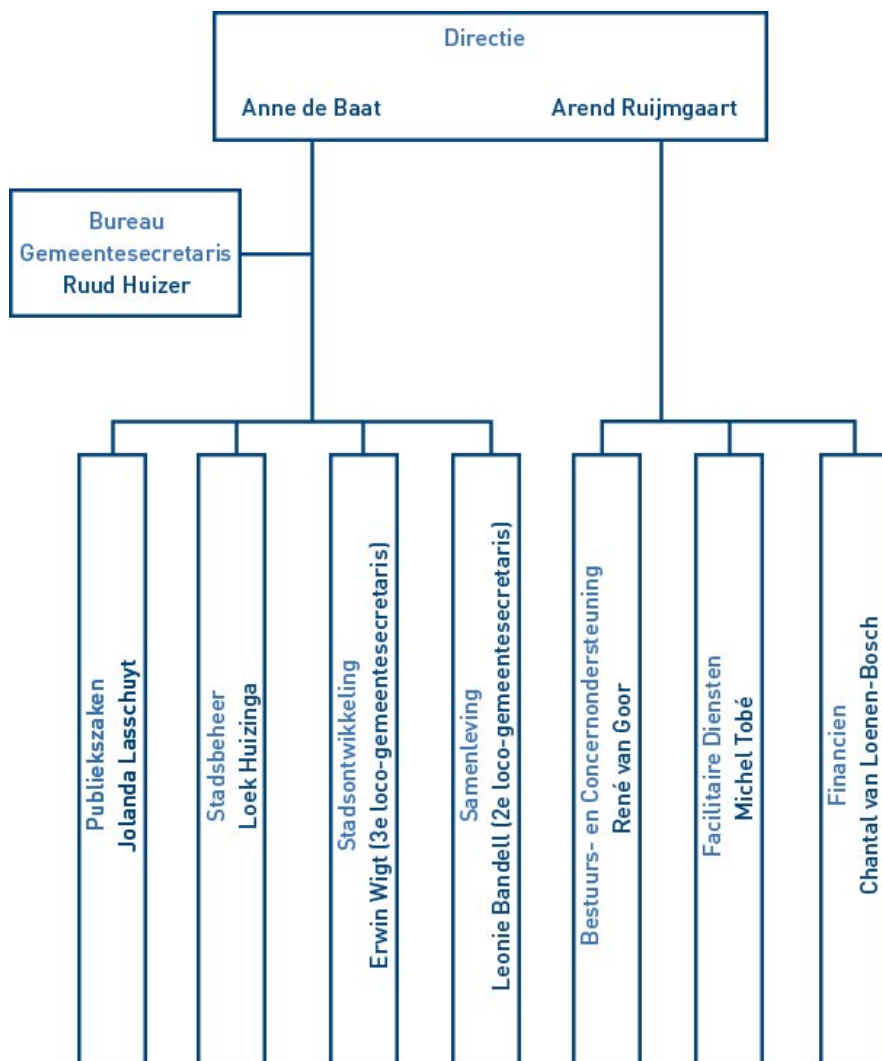


Paragraaf Bedrijfsvoering

Inleiding

De Capellenaar verwacht dat de gemeente de haar toevertrouwde middelen rechtmatig, doelmatig en doeltreffend besteedt en dat de gemeente transparant is. Een betrouwbare partner voor de burgers en ondernemers. Voorwaarde hiervoor is een goede bedrijfsvoering. De bedrijfsvoering (afgemeten aan prestaties en resultaten) is een belangrijke factor voor het imago van de gemeente en staat daarom hoog op onze agenda. De bedrijfsvoeringparagraaf gaat in op onze beleidvoornemens voor de bedrijfsvoering gericht op het uitvoeren van de programma's in de programmabegroting.

Organigram



Organisatiestructuur

Sinds 2004 is de organisatie opgebouwd volgens het directie-afdelingenmodel. De directie is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de organisatie en beschikt over een ruim mandaat om te beslissen over de bedrijfsvoering. De organisatie telt zeven 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. De directie ondersteunt de afdelingshoofden in hun rol, stimuleert samenwerking tussen afdelingen, bewaakt de verdeling van schaarse middelen over de afdelingen en stuurt op kwaliteit, tijdigheid en consistentie van besluitvorming.

Missie en Dienstverleningsconcept

Missie

De missie van de gemeente is in 2008 vastgesteld:

“Wij zijn een resultaatgerichte organisatie en voelen ons medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van leven en werken van burgers, bedrijven en instellingen in de stad. Een professionele en daadkrachtige organisatie waar de inwoners van Capelle graag een beroep op doen, het bestuur op kan bouwen en medewerkers trots op zijn. Wij spelen adequaat in op ontwikkelingen in de samenleving, verbeteren voortdurend en behoren tot de top van Nederland.”

Ambitie

In 2018 hebben we onze ambitie geformuleerd. Deze is ook terug te vinden op www.ambitiecapelle.nl. De volledige tekst van onze ambitie is als volgt:

Samen het verschil maken in Capelle. De technologische en maatschappelijke ontwikkelingen gaan snel. Ze zijn van grote invloed in en op het samenleven in onze stad. Zorgen voor een duurzame ontwikkeling van de stad vinden we belangrijk.

Net zoals onze maatschappelijke taak zó vormgeven dat iedere Capellenaar mee kan doen. We anticiperen op wat er op ons afkomt. **Lef en daadkracht onderscheiden ons.** We zijn betrokken, nieuwsgierig en doen ons werk met passie. Vertrouwen staat bij ons centraal en er is alle ruimte om ons werk op een creatieve en experimentele wijze aan te pakken.

We luisteren actief en zijn in gesprek met Capellenaren. We schakelen tussen verschillende rollen. In deze netwerksamenleving is onze rol steeds vaker die van bemiddelaar, waarbij we faciliteren en oog houden voor het brede maatschappelijk belang. Indien nodig treden we sturend op of stellen we kaders. **Dit vraagt een transparante en integere organisatie die ideeën en initiatieven aanmoedigt.**

De wereld wordt steeds digitaler en een groot deel van de Capellenaren doet alles online. Wij waken ervoor om mensen uit te sluiten. **Wij zijn bereikbaar voor alle Capellenaren** en voor mensen die hier werken, ondernemen of recreëren. Dit doen we door passende en vernieuwende dienstverlening waarbij altijd oog is voor de menselijke maat.

Wij zijn een duurzame organisatie. Met onze partners geven wij antwoord op complexe vraagstukken rond energie en klimaat. Vanuit onze voorbeeldrol en verantwoordelijkheid maken we doordachte keuzes.

We zijn een aantrekkelijke werkgever met inspirerend leiderschap. We worden gemotiveerd om op dié plek en tijd te werken waar we het beste uit onszelf halen en geven ook vanuit die denkwijze invulling aan ons werk. **Vakmanschap en de drive te blijven ontwikkelen kenmerken ons.** Talenten worden gezien en ingezet.

Deze uitdagingen en ambities vragen om een wendbare organisatie. **Bij ons is de basis op orde en staat innovatie voorop.** Onze apparatuur en systemen voldoen aan de eisen van vandaag en morgen. We zijn intern verbonden en hebben een organisatiestructuur die dit ondersteunt.

Samenwerken vinden we vanzelfsprekend. We delen kennis en helpen elkaar. We handelen vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid, waarbij afspraak afspraak is. Dit vraagt flexibiliteit en professionaliteit.

In Capelle gaan wij samen in vertrouwen op weg!

De inmiddels vastgestelde ambitietekst zal zonder meer zijn beslag gaan krijgen op het dienstverleningsconcept van de organisatie. Hierbij worden de uitgangspunten die aan het huidige dienstverleningsconcept ten grondslag liggen volledig gerespecteerd:

- Onze dienstverlening is kwalitatief goed en betrouwbaar;
- Wij zijn klantgericht en stellen ons proactief op;
- Het gemeentehuis is goed bereikbaar;
- Digitaal zijn wij via de website www.capelleaandenijssel.nl bereikbaar, 24 uur per dag, 7 dagen in de week;
- Onze medewerkers zijn toegankelijk en gaan indien mogelijk in op de wensen van de klant;

- Als een lerende organisatie monitoren wij onze dienstverlening en verbeteren op basis daarvan onze dienstverlening voortdurend.

Digitale volwassenheid

Digitale informatietechnologie dringt steeds sneller en dieper door in de maatschappij. Nog even en iedereen en alles is permanent via het internet met elkaar verbonden. Nu al is duidelijk dat vergaande digitalisering bijna elk aspect van de samenleving radicaal gaat veranderen. Digitalisering zal grote gevolgen hebben voor hoe mensen wonen, werken en leren; voor hoe wij gezondheid bevorderen en ziekte tegengaan; voor hoe wij omgaan met vrijheid en veiligheid; voor de rol van informatie en kennis, van industrie, veiligheid en mobiliteit, van culturele identiteit en sociale ongelijkheid, van consumptie en duurzaamheid, van bestuur en democratie.

Burgers, onze partners en het Rijk stellen steeds strengere eisen aan de kwaliteit van onze informatie en de manier waarop wij ermee om gaan. Informatie wordt hiermee steeds meer een kernactiviteit van de gemeente. Informatie delen wordt steeds belangrijker. Innovaties op het gebied van digitalisering zal onze dienstverlening moeten verbeteren. Met het opzetten van een programmastructuur in samenwerking met de GR IJsselgemeenten en de gemeente Krimpen aan den IJssel nemen we het initiatief informatievoorziening in de kern van de organisatie te plaatsen en de uitdagingen, in samenhang, op te pakken.

Responsieve organisatie

De gemeentelijke organisatie is niet statisch. Impulsen voor verandering komen uit vele bronnen. Uit veranderende wet- en regelgeving, uit de meningen van inwoners van de stad die deels systematisch wordt verzameld in de vorm van bijvoorbeeld enquêtes en klantenpanels en een systematische vergelijking met de beste praktijkvoorbeelden uit andere organisaties (benchmark). Capelle aan den IJssel doet dan ook mee met diverse benchmarkonderzoeken. Ook is het tweejaarlijkse onderzoek naar de meningen van onze medewerkers een belangrijke informatiebron over het reilen en zeilen van de organisatie. Daaruit halen wij suggesties hoe wij beter kunnen werken en hoe wij een aantrekkelijke werkgever kunnen blijven.

Flexibele organisatie en GR IJsselgemeenten

Een gemeente die responsief wil zijn en snel wil inspelen op nieuwe ontwikkelingen moet investeren in een flexibele organisatiestructuur en bedrijfscultuur. Een belangrijk speerpunt voor ons is in dit verband de samenwerking met buurgemeenten. Deze heeft vorm gekregen in de gemeenschappelijke regeling (GR) IJsselgemeenten. Doelstelling van deze samenwerking is het bereiken van gezamenlijke synergievoordelen in kwaliteit, continuïteit, flexibiliteit en efficiency van gemeentelijke dienstverlening en bedrijfsvoering. Inmiddels is er een besluit genomen om van verdere uitbreiding van GR IJsselgemeenten af te zien. Wel is besloten om als Capelle beter de opdrachtgeverrol in te vullen voor wat betreft ICT ten opzichte van de GR IJsselgemeenten. Daartoe is een programmamanager aangesteld die regie gaat voeren en de wensen van de organisatie verzamelt en op de juiste manier aan GR IJsselgemeenten ICT voorlegt. De verhouding tussen opdrachtnemer en opdrachtgever moet mede daarmee beter worden georganiseerd.

Specificatie kosten bedrijfsvoeringbudget 2019

Specificatie kosten bedrijfsvoering	begroting 2019	wijz. 2019	begroting 2019 na wijz.	realisatie 2019	verschil 2019	realisatie 2019 taakveld 0.4	realisatie 2019 overige taakvelden
A. Personeelskosten							
1. Directe personeelskosten	28.260	-637	27.622	27.703	-81	10.925	16.778
2. Indirecte personeelskosten	689	-390	300	887	-588	350	537
3. Personeel tlv budgetten derden	1.637	421	2.058	2.161	-103	879	1.282
4. Personeel derden	781	869	1.650	2.583	-934	1.351	1.233
Totaal	31.367	262	31.629	33.335	-1.705	13.504	19.830
B. Materiële uitgaven							

1. Facilitaire kosten	1.262	1.033	2.295	2.868	-573	2.618	250
2. Materieel, voertuigen en gereedschappen	672	0	672	344	328	314	30
3. Organisatiekosten	509	-161	348	61	287	56	5
4. Energiekosten	303	0	303	245	59	223	21
5. Advieskosten en onderzoeken	233	-40	193	339	-146	310	30
6. Verzekeringen en belastingen	234	0	234	232	3	211	20
7. Lidmaatschappen en contributies	272	-32	240	277	-37	253	24
8. Accountantskosten en subsidieverwerving	110	0	110	69	41	63	6
9. Diverse kosten	328	37	365	220	144	221	-1
Totaal	3.925	837	4.762	4.655	107	4.270	385
C. Voorzieningen							
1. Dotatie aan voorziening onderhoud gebouwen	501	-59	442	442	0	422	20
Totaal	501	-59	442	442	0	422	20
D. Kapitaallasten							
1. Kapitaallasten	842	-98	743	637	106	332	305
Totaal	842	-98	743	637	106	332	305
E. Werkplekvergoeding GR IJsselgemeenten							
1. Werkplekvergoeding GR IJsselgemeenten	-1.600	4	-1.596	-1.596	0	-1.596	0
Totaal	-1.600	4	-1.596	-1.596	0	-1.596	0
F. Doorbelasting overhead							
1. Overhead op grondexploitatie	-532	0	-532	-561	29	-439	-122
2. Doorbelasting aan investeringen	-299	0	-299	-480	181	-122	-358
Totaal	-831	0	-831	-1.041	210	-561	-480
Totaal bedrijfsvoering	34.203	946	35.149	36.432	-1.282	16.371	20.061
G. Vergoeding GR bedrijfsvoering							
1. Vergoeding GR kosten bedrijfsvoering	11.472	143	11.615	11.621	-6	4.686	6.935
Totaal	11.472	143	11.615	11.621	-6	4.686	6.935
Totaal bedrijfsvoering incl. GR IJsselgemeenten	45.675	1.089	46.764	48.053	-1.288	21.057	26.996

Toelichting op posten binnen de bedrijfsvoering:

A1. Directe loonkosten: het budget is genormeerd op het aantal fte's vermenigvuldigd met het maximum van de functionele rang inclusief sociale lasten (v/a 2005: CWP 2002-2006).

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 egalisatiereserve 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.
F1. Doorbelasting overhead aan grondexploitatie. Een deel van de overheadkosten mag doorbelast worden in het interne uurtarief aan grondexploitatie.
F2. Doorbelasting aan investering. De doorbelasting van salarislasten van projectleiders volgen 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).