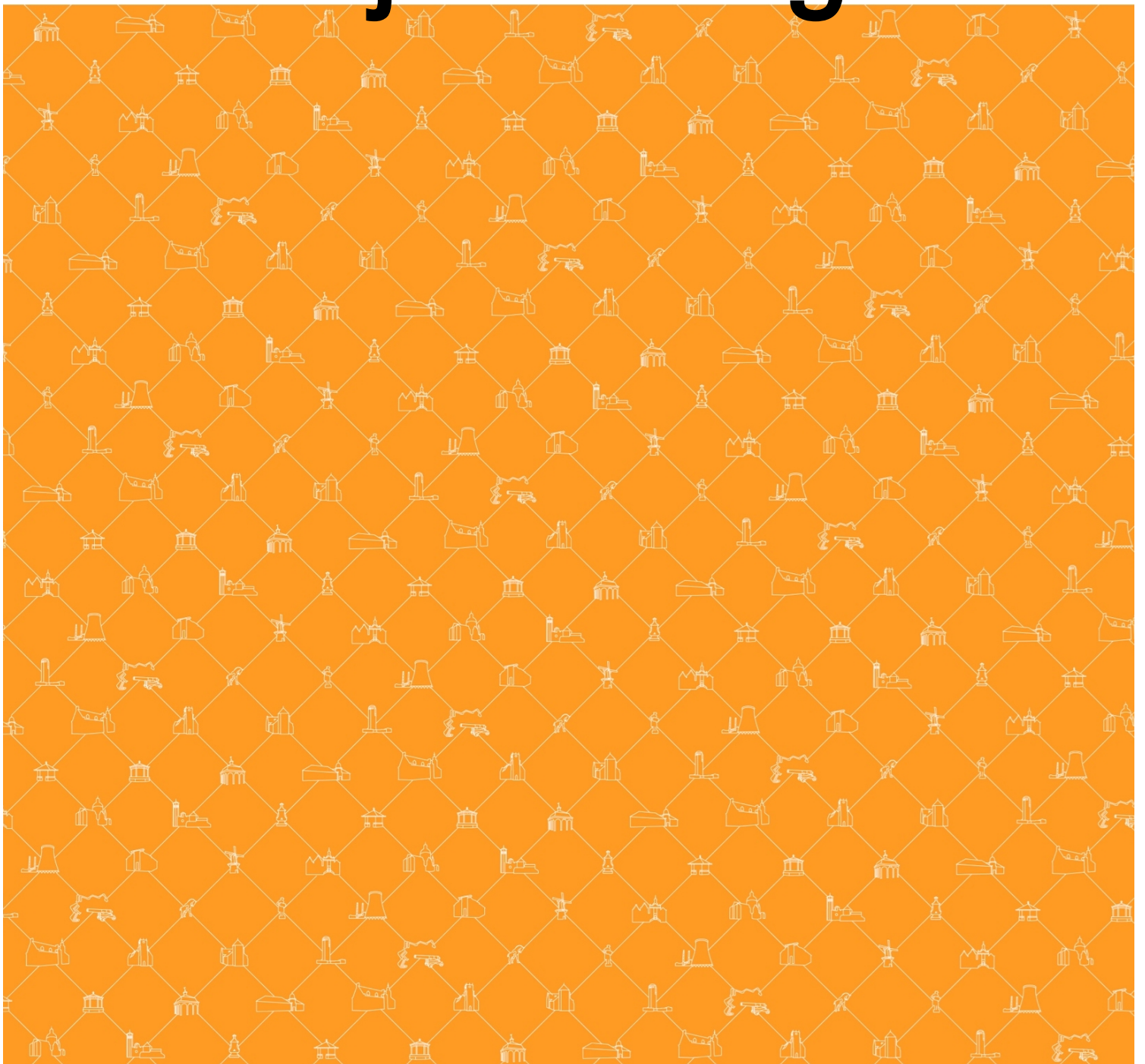


Paragraaf E - Bedrijfsvoering



Algemeen

In deze paragraaf worden de belangrijkste ontwikkelingen en de stand van zaken binnen de gemeentelijke bedrijfsvoering beschreven.

Van coronacrisis schakelen naar de gevolgen van de oorlog in Oekraïne

In de eerste maanden van 2022 hadden we nog te maken met maatregelen om de verspreiding van het coronavirus te beperken. Vrijwel meteen nadat we van die maatregelen afscheid hadden genomen begon de oorlog in Oekraïne.

Deze oorlog zorgde voor een stroom aan vluchtelingen. Ook nu hebben we als organisatie, net als tijdens de coronacrisis, laten zien dat we snel kunnen schakelen. In korte tijd en door extra inzet van personeel hebben we tijdelijke opvang georganiseerd in De Schattelijjn en later ook in het Hoge Veer. Deze extra inzet personeel is ook ten koste gegaan van andere (beleids)voornemens die we hadden voor het jaar 2022.

Financiële verslaglegging Oekraïnerегeling:

In de jaarrekening is onder programma 5 een analyse opgenomen van de afwijkingen > € 25.000. Omdat deze afwijkingen met name veroorzaakt worden door de onbekendheid met de specifieke problematiek wordt onderstaand een algemene toelichting gegeven over de regeling Ontheemden Oekraïne. De gemeente ontving over het jaar 2022 een bedrag van € 3.907.000 aan vergoeding voor de opvang van Oekraïense ontheemden. Hiervan betrof € 3.687.000 voorschotten op de normvergoeding voor de gemeentelijke opvanglocatie (GOO) en € 220.000 voor de gemaakte transitiekosten. Omdat het vooralsnog gaat om voorschotten zal op basis van de SISA verantwoordingsinformatie de definitieve vaststelling daarvan nog plaats moeten vinden.

Middels de SISA verantwoordingsinformatie worden ook vergoedingen gedeclareerd voor de normvergoeding particuliere opvang locatie (POO) en de uitvoeringskosten daarvan. Hiervan staan op dit moment de bedragen nog niet vast. Naar schatting gaat het om respectievelijk € 33.500 voor de normvergoeding POO en € 18.000 voor de uitvoeringskosten daarvan.

Ook voor de uitvoeringskosten van de transitie kan een vergoeding worden gedeclareerd. De hiermee gepaard gaande vergoeding bedraagt € 56.500.

Normvergoeding GOO

De normvergoeding GOO bestaat uit een vast normbedrag per Oekraïense ontheemde maal het aantal opvangplaatsen dat de gemeente beschikbaar heeft gesteld. De vergoeding bedroeg € 100 per ontheemde per dag tot en met 14 oktober 2022. Vanaf 15 oktober 2022 bedraagt de vergoeding € 83 per ontheemde per dag.

In de periode 17 maart 2022 tot en met 31 mei 2022 ving de gemeente Geertruidenberg ontheemden op in de Schattelijjn. In de periode 1 juni 2022 tot en met 31 december 2022 ving de gemeente gefaseerd steeds meer ontheemden op in het Hoge Veer naar uiteindelijk 170 opvangplaatsen vanaf 13 juli 2022.

Van de normvergoeding GOO betaalt de gemeente alle lasten die betrekking hebben op de opvanglocatie en de verstrekkingen waarop de ontheemden recht hebben. Hieronder vallen de kosten van het personeel, de beveiliging, beheer en onderhoud, de schoonmaak, energie en water, afvalverwerking en inventaris maar bijvoorbeeld ook de kosten van taalles of andere recreatieve en educatieve activiteiten, tolk- en vertaalkosten, WA-verzekeringen, leefgeld en de reiskosten van minderjarige kinderen naar school. Het verschil tussen de ontvangen normvergoedingen en de uitgegeven bedragen worden overeenkomstig het in 2022 genomen raadsbesluit vooralsnog gestort in de reserve Oekraïne.

Transitiekosten

Om het Hoge Veer om te bouwen naar opvanglocatie werden transitiekosten gemaakt. Deze kosten zijn gedeclareerd bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Het ministerie heeft de volledig ingediende transitiekosten voor het Hoge Veer vergoed. De definitieve beoordeling vindt plaats via de SISA verantwoordingsinformatie.

Normvergoeding POO

Voor de opvang van Oekraïense ontheemden bij particulieren ontvangt de gemeente een vergoeding wanneer aan de ontheemde leefgeld wordt uitgekeerd. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan de hoogte van het leefgeld dat verstrekt wordt aan de ontheemde. De te ontvangen middelen worden gebaseerd op de SISA verantwoordingsinformatie.

Uitvoeringskosten POO

De gemeente ontvangt voor elke Oekraïense ontheemde waaraan zij in een maand leefgeld verstrekt een vergoeding van € 210 per ontheemde per maand aan uitvoeringskosten.

Van verkenning naar collegeakkoord

In 2021 hebben we als organisatie de 'Verkenning 2022-2026 Blik op de Toekomst' opgesteld. Met dat document gaven we inzicht in de maatschappelijke opgaven die zowel landelijk als op gemeentelijk niveau voor ons liggen. Begin 2022 is dit document met de partijen die deel zouden nemen aan de gemeenteraadsverkiezingen gedeeld.

Na de gemeenteraadsverkiezingen in maart 2022 werd in juli het coalitieakkoord "Een gemeenteraad voor drie kernen" vastgesteld. In het coalitieakkoord komen de verschillende maatschappelijke opgaven nadrukkelijk aan bod.

Omdat het proces om te komen tot een coalitieakkoord en de vorming van een nieuw college lange tijd in beslag nam, was het niet mogelijk om de plannen van het nieuwe college al mee te nemen in de begroting 2023. Na het zomerreces kon de organisatie en het nieuwe college namelijk pas starten met de nadere uitwerking van de maatschappelijke opgaven uit het coalitieakkoord in een collegeakkoord. De uitgangspunten in het collegeakkoord zijn tijdens een interactieve sessie met maatschappelijke partners, gemeenteraadsleden en burgerraadsleden besproken. De input die daar is opgehaald over de visie, strategie en te bereiken maatschappelijke effecten zijn vervolgens meegenomen in het uiteindelijke akkoord. De financiële consequenties van het collegeakkoord zijn verwerkt in de eerste begrotingswijziging 2023. Beide documenten zijn in februari 2023 aan de gemeenteraad voorgelegd.

Organisatieontwikkeling

De gemeente Geertruidenberg is een betrouwbare en verbindende partner met als visie dat we een wendbare organisatie zijn die optimaal schakelt op veranderingen. Ook in 2022 kwam dit nadrukkelijk tot uiting en hebben we met trots kunnen constateren dat de omschakeling als organisatie (van coronamaatregelen naar de opvang van Oekraïense vluchtelingen) tot weinig problemen heeft geleid en heel veel bestuurlijke thema's toch doorgang hebben kunnen vinden. Daarnaast kunnen we constateren dat, naast de extra inspanningen voor de opvang van Oekraïense vluchtelingen, we in het kader van de ontwikkeling van de organisatie niet al onze ambities optimaal vorm hebben kunnen geven. In het kader van het werken aan maatschappelijke opgaven hebben we gedurende 2022 wel de nodige stappen gezet en krijgt dit in 2023 verder vorm. De ambities op het gebied van de organisatieontwikkeling hebben zowel in het collegeakkoord als de eerste begrotingswijziging 2023 een belangrijke plek gekregen.

Personeel en organisatie

Ook onze gemeente heeft de afgelopen jaren te maken met de krapte op de arbeidsmarkt. Dit heeft direct effect gehad op het realiseren van bepaalde doelstellingen. Met name op het gebied van

civiele techniek, sociaal domein, burgerzaken en HR is de spoeling op de arbeidsmarkt dun waardoor het vaak langer duurt voordat vacatures zijn ingevuld en daardoor taken blijven liggen. Hierdoor neemt de werkdruk voor overige medewerkers toe en hebben we lastige keuzes moeten maken. Het niet tijdig invullen van vacatures heeft ook effect gehad op het budget inhuur aangezien dit soms de enige mogelijkheid was om taken uit te voeren.

In deze huidige tijd hebben we ook gemerkt dat meerdere medewerkers van de gemeente Geertruidenberg zijn 'gevraagd' om elders te solliciteren waarbij vaak betere arbeidsvoorwaarden waaronder een hoger salaris en betere doorgroeimogelijkheden werden geboden. Als kleinere gemeente zijn dit vaak wel de redenen waarom medewerkers uiteindelijk bij ons vertrekken. Alles bij elkaar hebben deze ontwikkelingen ons voor keuzes gesteld binnen ons takenpakket. De verwachting is dat dit vraagstuk in 2023 zal aanhouden.

Het zijn en blijven van een aantrekkelijk werkgever blijft een grote uitdaging. Deze uitdaging speelt niet alleen in de gemeente Geertruidenberg maar uit zich bij alle organisaties. Om aantrekkelijk te zijn en blijven hebben we als organisatie onder andere in 2022 stappen gemaakt met een generiek opleidingsplan en ruime mogelijkheden voor medewerkers om zichzelf te ontwikkelen. Bovendien maken we gebruik van een digitaal opleidingsplatform en hebben er diverse teamontwikkelingen plaatsgevonden.

Klachten

Onder klachten wordt verstaan: klachten ontvangen op grond van hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). De klachten zijn gericht tegen gedragingen van (leden van) bestuursorganen en medewerkers.

Ontvangen in 2022	Ingetrokken in 2022	Afgehandeld	Waarvan besluit in 2022	Waarvan besluit in 2023	Niet in behandeling genomen	Doorgestuurd naar andere organisaties	Af te handelen in 2023
53	1	23	20	3	0	1	28

Het aantal klachten op grond van hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht (jegens gedragingen) in 2022 is toegenomen tot 53.

In 2022 zijn 11 klachten naar tevredenheid van de klager opgelost door de klachtbehandelaar, waardoor de klachten kunnen worden beschouwd als afgehandeld. Er zijn op 10 klachten nadere besluiten genomen: 4 maal is besloten de klachten ongegrond te verklaren en 6 maal is besloten de klachten gegrond te verklaren. Eén klacht is doorgestuurd naar een andere organisatie en één klacht is niet in behandeling genomen.

In 2022 heeft één klager drie klachten ingediend – en in 2023 nogmaals drie. Zijn klachten zijn bekend bij de Nationale Ombudsman maar de gemeente krijgt eerst zelf de gelegenheid om in eerste instantie een beslissing te nemen over de klachten. De klachten zijn gegrond en daarover zal op korte termijn een beslissing volgen. Verder is niet bekend of er klachten uit 2022 in tweede instantie bij de Nationale Ombudsman terecht zijn gekomen. Daarvoor heeft men één jaar de tijd.

De afhandeling van klachten in 2022 blijft achter, mede door de grote toename maar ook door vacatures en de werkdruk bij de klacht afhandelaars. In 2023 zal de bestaande Klachtenregeling 2012 worden herijkt, waarbij zal worden onderzocht of een andere aanpak of inrichting van de klachtenprocedure tot een snellere maar kwalitatief goede klachtafhandeling kan leiden.

Ter vergelijking, cijfers over 2017-2021

2021	2020	2019	2018	2017
------	------	------	------	------

40	25	17	14	26
----	----	----	----	----

Bezwaarschriften (Sociale kamer en Algemene kamer)

Bezwaarschriften worden voor advies voorgelegd aan de “Vaste commissie van advies voor bezwaarschriften”. Uitzonderingen vormen bezwaarschriften op het gebied van belastingen en personele zaken.

Jaar	Totaal aantal bezwaarschriften	Sociale kamer: Werk, Inkomen en Zorg (WIZ)	Algemene kamer	Ingetrokken
2018	87	53	34	37
2019	83	41	42	24
2020	101	68	33	37 (27 WIZ en 10 Awb)
2021	57	28	29	21
2022	71	41	30	31

Uit de cijfers blijkt een toename van het aantal bezwaarschriften ten opzichte van 2021, waarin – mede als gevolg van corona – een afname vastgesteld werd. Ten opzichte van Awb-zaken kan worden vastgesteld dat het aantal gelijk is gebleven met voorgaande jaren, maar dat de zaken complexer zijn geworden.

Het merendeel van de bezwaarschriften op het gebied van WIZ is gericht tegen het opschorten, (gedeeltelijk) intrekken, of terugvorderen van een recht op bijstand. In de meeste gevallen wegens niet nakomen van de inlichtingenplicht, ook niet na een of meer hersteltermijnen. Er is over dit onderwerp landelijk een maatschappelijke discussie ontstaan. De wetgeving biedt de gemeenten echter geen ruimte voor proportionaliteit wanneer het recht op bijstand niet kan worden vastgesteld. Dit neemt niet weg dat al het mogelijke wordt gedaan om het recht op bijstand te kunnen vaststellen.

De Toeslagenaffaire heeft als gevolg dat de behandeling van één bezwaarschrift in 2021 nog steeds is aangehouden tot nader bericht van de Belastingdienst. Eén bezwaarschrift in 2022 is aangehouden in verband met overleg, maar de behandeling wordt hervat in 2023.

Door het toepassen van mediationvaardigheden en extra uitleg van het besluit, naast het op voorhand nog eens kijken naar het genomen besluit, kon bijna de helft van de bezwaarschriften worden ingetrokken en zijn onnodige of langlopende juridische trajecten vermeden. Sinds de coronaperiode kan de Vaste commissie van advies voor bezwaarschriften digitaal vergaderen via MS Teams. Inmiddels wordt in de meeste gevallen – ook door bezwaarmakers - de voorkeur gegeven aan een fysieke hoorzitting.

Totaal	Ingetrokken	(Kennelijk) Niet-ontvankelijk	Niet-ontvankelijk	Gegronnd	Deels gegrond / ongegrond	Ongegrond	Aangehouden	In 2023 te behandelen
WIZ 41	24	4	0	0	0	7	0	7
Awb 30	8	3	3	1	1	12	2	(2 die aangehouden zijn)

Personeel en organisatie

De ontwikkelingen in de samenleving vragen om een andere rol van de gemeente en een andere manier van werken van haar medewerkers. Het goed ondersteunen en faciliteren van deze veranderende rol is belangrijk. Dat gebeurt onder andere door in te zetten op het zijn van een wendbare organisatie door middel van opgavegericht werken en zelforganiserende teams.

Het HR-beleid draagt bij aan het realiseren van de strategie en visie van onze organisatie en het geven van handen en voeten aan de benoemde kernwaarden. Daarbij is het strategisch ontwikkelen van personeel én organisatie naast duurzame inzetbaarheid en vitaliteit een voorwaarde. Het opleiden en faciliteren van onze medewerkers hebben wij geborgd doordat we gebruik maken van een online leeromgeving.

De krapte op de arbeidsmarkt zorgt ook binnen de overheid voor uitdagingen. In de regionaal verband werken we daarom samen in werkateliers voor arbeidsmarktcommunicatie. Hierin staat het werven en behouden van personeel centraal.

Eigentijdse dienstverlening i.p.v. digitale dienstverlening

Voor een toelichting op dit onderdeel verwijzen wij u naar Programma 7 Dienstverlening en bedrijfsvoering.

Planning en control

De planning en control cyclus (P&C-cyclus) voorziet het gemeentebestuur en de ambtelijke organisatie van actuele en volledige financiële informatie. Dit maakt het mogelijk om het gemeentelijke beleid op een optimale manier te ontwikkelen en uit te voeren. De gemeente Geertruidenberg wil een financieel gezonde gemeente zijn met een transparante en betrouwbare bedrijfsvoering. Onze P&C producten zijn hiervan een goed voorbeeld. In de begroting formuleren we onze doelen zo helder mogelijk en geven we aan wat we gaan doen om deze doelen te bereiken. Wij constateren dat zowel de ambtelijke als bestuurlijke organisatie steeds beter omgaat met budgetbeheersing. Uitzonderlijke incidentele afwijkingen zijn echter niet altijd voorspelbaar.

In 2022 zijn wij geconfronteerd met een financiële crisis van ongekende omvang. Dat noopte zowel het Rijk als de gemeente tot het treffen van maatregelen om de financiële gevolgen op te vangen. Vooral nog lijkt dat binnen de P&C producten gelukt te zijn, hoewel de nasleep van de diverse maatregelen ook na 2022 zal voortduren. Het rekeningresultaat is aanzienlijk positiever dan verwacht, maar in hoeverre in de komende jaren nog negatieve resultaten te noteren zijn waarvan de herkomst in 2022 ligt, is thans moeilijk te voorspellen.

In 2022 zijn de jaarrekening 2021 en de begroting 2023-2026 tijdig door de gemeenteraad vastgesteld. Ook zijn in 2022 een drietal Tussenrapportages voorgelegd. Alle begrotingswijzigingen, die het gevolg zijn van raadsbesluiten, zijn eveneens verwerkt in de primitieve begroting zodat de cijfers “begroting na wijziging” een juiste weergave geven van de begrotingsruimte. De financiële verordening met daarin o.a. spelregels over activeren, afschrijven, reserves en voorzieningen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zijn geactualiseerd. Ook het Treasurystatuut is geactualiseerd.

In 2022 zijn we voor de producten van de P&C cyclus meer gebruik te gaan maken van specifieke software genaamd “Pepperflow”. Met “Pepperflow” wordt het proces van de P&C producten gestroomlijnd en efficiënter ingericht. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om de P&C producten te ontsluiten via een speciaal daarvoor ontwikkelde app. Het jaarverslag 2022 en de jaarrekening 2022 worden wederom met behulp van deze software opgemaakt. De verdere implementatie van “Pepperflow” zal geleidelijk plaatsvinden. Na dit jaarverslag 2022 is de Voorjaarsnota 2023 het volgende P&C product wat met “Pepperflow” zal worden opgesteld.

Regionale samenwerking

Op diverse beleidsterreinen en binnen verschillende beleidsterreinen vindt samenwerking plaats met (buur)gemeenten. Op het gebied van de decentralisaties werken we (beleidsvoorbereidend) samen met de Dongemond gemeenten (Oosterhout, Drimmelen en Altena). Ook met de Amerstreekgemeenten (Oosterhout en Drimmelen) werken we samen. Op West-Brabants niveau werken we samen in RWB-verband, bijvoorbeeld op het gebied van mobiliteit, economische zaken, arbeidsmarktbeleid en ruimtelijke ontwikkeling. Op een aantal terreinen is die samenwerking niet beperkt tot West-Brabant, maar is ook contact met Midden-Brabant (bijvoorbeeld de Veiligheidsregio en de OMWB). In 2022 is tenslotte intensief samengewerkt in Baronie-verband om te komen tot een Regionale Investeringsagenda.

