

Paragraaf E - Bedrijfsvoering



In deze paragraaf volgt een toelichting op de voortgang en de uitvoering van onze belangrijkste initiatieven.

We hebben belangrijke stappen gezet en verschillende prioriteiten aangepakt om onze bedrijfsvoering te verbeteren en effectiever te worden in het realiseren van maatschappelijke doelen. Dit doen we aan de hand van de organisatievisie en de uitvoering daarvan die zich richt op drie belangrijke thema's: Samen Werken, Samen Vernieuwen en Samen Groeien.

Samen Werken

Organisatieontwikkeling

We hebben het afgelopen jaar ingezet om de inrichting van de organisatie door te ontwikkelen naar een organisatiemodel dat past bij de maatschappelijke opgaven waar we als gemeente de komende jaren voor komen te staan. Hiervoor hebben we een organisatieplan opgeleverd waarin de visie op de organisatie, de sturing en inrichting en de werkwijzen en processen staan beschreven. Vanaf april 2025 is de organisatiestructuur aan de hand van het organisatieplan ingericht in drie domeinen: fysiek, sociaal en dienstverlening en een staf met programmamanagers en strategisch adviseurs. Er wordt gewerkt in programma's waarbij medewerkers samenwerken over hun eigen domein, discipline of vakgebied heen. Hierbij is rekening gehouden met een kleinere span of control waardoor meer ruimte voor de medewerkers ontstaat. Beleid en Uitvoering zijn in deze inrichting bij elkaar geplaatst wat de samenwerking stimuleert.

Om tot deze gewijzigde inrichting van de organisatie te komen is een zorgvuldig proces doorlopen. Voor de ontwikkeling van de organisatie was ook versterking van de formatie noodzakelijk. In 2025 zijn nieuwe functies toegevoegd, bijvoorbeeld op regionale samenwerking.

Programmatisch werken

Bovendien lag onze focus op het voortzetten van een opgavegerichte aanpak door programmatisch te werken, waarbij we nauw samenwerkten met inwoners, partners en belanghebbenden. Burgerparticipatie speelde hierbij een centrale rol, waarbij we streven naar een gemeenschappelijk gedragen aanpak voor maatschappelijke uitdagingen.

Het realiseren van onze maatschappelijke effecten vereiste niet alleen toewijzing van budget en capaciteit, maar ook een scherpe focus op prioriteiten. Als kleine gemeente was het cruciaal om realistische ambities te stellen die in lijn waren met onze beschikbare middelen en capaciteit.

Regionale samenwerking

Samenwerking met andere overheidsinstellingen en belanghebbenden was van essentieel belang om synergie te creëren en efficiëntie te bevorderen. Als kleine gemeente dienen we prioriteiten te stellen voor wat betreft onze deelname in verschillende regionale verbanden. Bestuurlijk en ook ambtelijk maken we hierbij keuzes. Per samenwerkingsverband streven we naar een coördinerend wethouder, die ondersteund wordt door een vakinhoudelijke medewerker.

We hebben de intensivering van regionale samenwerking als een strategische prioriteit beschouwd om gezamenlijke doelen te bereiken en de efficiëntie te bevorderen. Door middel van samenwerking met andere gemeenten en overheidsinstellingen konden we synergie creëren en gemeenschappelijke uitdagingen aanpakken.

We participeren in de nieuwe samenwerkingsverbanden binnen de Stedelijke regio Breda Tilburg (SRBT) en de Baronie-gemeenten. Daarbij zorgen we er zoveel mogelijk voor dat onze standpunten worden meegenomen. We participeren in de regio West Brabant (RWB), evenals in de regionale ontwikkelingen rondom Powerport Moerdijk.

Samen Vernieuwen

We zijn als organisatie continu op zoek naar kennis en ervaring die nodig is om aan de opgaven en verwachtingen vanuit de gemeenschappen te kunnen voldoen. De snelheid van (digitale) ontwikkelingen vraagt om een kennisgerichte organisatie. Functies veranderen en er wordt een beroep gedaan op nieuwe/andere competenties. Medewerkers worden hierin gefaciliteerd, bijvoorbeeld door het ontwikkelen van 21e-eeuwse vaardigheden van medewerkers.

In 2025 hebben we wederom ingezet in het ontwikkelen van die 21e-eeuwse vaardigheden door organisatie brede bijeenkomsten over o.a. AI, ChatGPT en CoPilot. Het is de bedoeling om daar de komende jaren door middel van training en opleiding meer aandacht aan te besteden.

Samen Groeien en Verduurzamen

Personeel en Organisatie

Het is en blijft een grote uitdaging om gekwalificeerd personeel te vinden dat zich voor langere tijd wil binden. Ook in 2025 was dit het geval en dat zal voorlopig niet veranderen. Bovendien zijn er het afgelopen jaar wederom vacatures ontstaan die lastig in te vullen zijn door hun specifieke karakter en de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Extra inhuur was hierdoor noodzakelijk om de taken toch uitgevoerd te krijgen.

We moeten onszelf realiseren dat de gemeente Geertruidenberg een kleine gemeente is en dat we op sommige beleidsterreinen slagkracht missen. Reële ambities vs inzet aan capaciteit en financiële middelen zijn dus op zijn plaats. Dit vraagt ook iets van de gemeenteraad. In de komende periode zal stilgestaan moeten worden bij de vraag of het toenemende aantal taken van onze gemeente nog in verhouding staat met de beschikbare capaciteit. In 2024 is gestart met een onderzoek naar de kwantitatieve en kwalitatieve omvang van de ambtelijke organisatie. Begin 2026 verwachten we hier de resultaten van en op basis daarvan zullen keuzes moeten worden gemaakt.

Aantrekkelijk Werkgeverschap

Vanwege de toenemende krapte op de arbeidsmarkt en onze positie als kleine gemeente, hebben we aanzienlijke inspanningen geleverd om ons te profileren als aantrekkelijke werkgever. Dit omvatte o.a. de verbouwing van de ontvangsthal en aangrenzende ruimten, het verbeteren van zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden en het ontwikkelen van innovatieve oplossingen om personeelstekorten aan te pakken.

Met de verbouwing van de ontvangsthal is tegemoet gekomen aan de behoeften van plaats- en tijdonafhankelijk werken, met faciliteiten zoals stilteruimtes, vergaderruimtes en flexibele werkplekken. Met de verbouwing van de ontvangsthal is een eerste stap gezet.

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 (o.a. Awb, Wabo, handhaving en APV)	Ingetrokken
2018	87	53	34	37
2019	83	41	42	24
2020	101	68	33	37
2021	57	28	29	21
2022	71	41	30	31
2023	70	27	43	16

2024	40	16	24	8
2025	58	18	40	12

Het inzetten van mediationvaardigheden na de ontvangst van een bezwaarschrift en het geven van nadere uitleg door de vakambtenaar leidde ertoe dat 12 bezwaarschriften zijn ingetrokken. Vooral op het gebied van werk, inkomen en zorg (7 intrekkingen) heeft de inzet van mediationvaardigheden effect. Bij vergunningen en zaken waar een beleidsafweging gemaakt kan worden, wordt in veel gevallen een advies van de bezwaarschriftencommissie afgewacht.

Totaal 2025	Ontvangen	Ingetrokken	(kennelijk) niet-ontvankelijk	Gegronnd	Deels gegrond / ongegrond	Ongegrond	Niet te behandelen door commissie	In 2026 te behandelen
WIZ	18	7	1	2		5		3
AWB	40	5	2	2		14		17

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. Over 2025 zijn 24 klachten ontvangen, welke als volgt zijn onder te verdelen:

Ontvangen	Ingetrokken	Afgehandeld, geen verder besluit nodig	Gegronnd	Ongegrond	Deels gegrond / ongegrond	Niet in behandeling genomen	Doorgestuurd naar andere organisaties	Nog af te handelen
24	0	15		1	0	1	2	5

Het aantal klachten is afgenomen van 31 in 2024 naar 24 in 2025. In 2025 is er gestart met het actualiseren van de Klachtenregeling uit 2012. Dat krijgt zijn vervolg in 2026.

Ter vergelijking wordt het verloop van het aantal klachten over de periode vanaf 2017 tot en met 2025 hieronder weergegeven:

2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
24	31	36	53	40	25	17	14	26

Planning en Control

Onze planning en control cyclus stelde ons in staat om actuele financiële informatie te verstrekken aan het gemeentebestuur en de ambtelijke organisatie, waardoor we ons beleid konden ontwikkelen en uitvoeren op een manier die onze financiële gezondheid bevordert en transparantie en verantwoording waarborgt.

Communicatie

Onze communicatievisie, Focus op Communicatie, werd verder ontwikkeld om te benadrukken dat we een open, benaderbare gemeente zijn die luistert naar haar inwoners, bedrijven en belanghebbenden. We hebben ingezet op heldere, eenvoudige en tijdige informatievoorziening, zowel intern als extern, om transparantie en betrokkenheid te bevorderen.

Rechtmatigheid

In deze paragraaf is aanvullende informatie opgenomen over de rechtmatigheidsverantwoording in deze jaarrekening. Daarmee wordt een toelichting verstrekt op de (financiële) rechtmatigheid op basis van de Kadernota rechtmatigheid 2025 van de commissie BBV en op basis van de afspraken met de raad. De rechtmatigheid is onderverdeeld in het begrotingscriterium, het voorwaardecriterium en het criterium van misbruik en oneigenlijk gebruik. Door de gemeenteraad zijn in de financiële verordening 2025 (vastgesteld december 2025) en het controleprotocol 2025 (vastgesteld februari 2026) aanvullende kaders opgenomen. Hierbinnen moet het college van burgemeester en wethouders de rechtmatigheidsverantwoording opstellen en staat aangegeven hoe zij de afwijkingen verantwoorden.

Voor de rechtmatigheidsverantwoording wordt verwezen naar de opgenomen rechtmatigheidsverklaring vanaf pagina 178 van dit rapport. Daarin is ook opgenomen de tabel met het overzicht van de rechtmatigheidsverantwoording (voorheen 'monitor rechtmatigheidsverantwoording').

Begrotingscriterium

De financiële verordening schrijft voor dat overschrijdingen van lasten en investeringsbudgetten per definitie onrechtmatig zijn. De overige afwijkingen ten aanzien van de begroting zijn rechtmatig, mits tijdig gemeld aan de raad.

Bij de jaarrekening 2025 is er sprake van één lastenoverschrijding groter dan 100.000 euro, welke conform de financiële verordening in deze paragraaf wordt toegelicht. Op programma 6 is namelijk sprake van een overschrijding van 261.000 euro. Deze overschrijding heeft te maken met de stellige uitspraak van de commissie bbv over de hoogte van de voorziening wethouderpensioenen. De gemeente dient rekening te houden met een aankomende beleidswijziging waardoor een hogere storting in de voorziening noodzakelijk is ten opzichte van het bedrag dat was begroot.

Voorwaardencriterium

De geconstateerde afwijkingen betreffen een aantal dossiers waarbij de Europese aanbestedingswet- en regelgeving niet is nageleefd. Hieronder volgt een specificatie van het type kosten en het bedrag dat wij daarmee in de jaarrekening van 2025 als onrechtmatig beoordelen.

1. Inhuur van derden buiten de DAS (Dynamisch aankoopstelsel) om waarbij is gekozen voor een enkelvoudig of meervoudig onderhandse aanbestedingsprocedure: € 18.000.
2. Onderzoeks- en advieskosten binnen het fysieke domein: € 65.000.
3. Niet risico-dragende exploitatieovereenkomst/vergoeding voor de gemeentelijke zwembaden: € 637.000.
4. Gebruik en aanschaf van applicaties en software: € 475.000.

Eigen bijdrage Wmo binnen voorwaardencriterium

Een aanvrager van een voorziening, zoals hulp in de huishouding, ondersteuning of een financiële tegemoetkoming (persoonsgebonden budget) is op grond van de Wmo een eigen bijdrage verschuldigd. De wetgever heeft bepaald dat de berekening, oplegging en incasso van deze eigen bijdrage wordt uitgevoerd door het CAK. De informatie van het CAK (om privacy redenen beperkt) is ontoereikend om als gemeente de juistheid op persoonsniveau en de volledigheid en rechtmatigheid van de eigen bijdragen als geheel te kunnen vaststellen.

Door de systematiek te kiezen van het vaststellen van de eigen bijdragen door het CAK, heeft de wetgever in feite bepaald, dat de verantwoordelijkheid voor de juistheid en volledigheid van de eigen bijdragen op grond van de Wmo geen gemeentelijke verantwoordelijkheid is. Dit betekent dat door de gemeente geen zekerheden omtrent omvang, hoogte en rechtmatigheid van de eigen bijdragen kunnen worden verkregen.

M&O criterium

Het misbruik en oneigenlijk gebruik-criterium is het criterium van rechtmatigheid, dat betrekking heeft op het voorkomen, detecteren en corrigeren van misbruik en oneigenlijk gebruik van overheidsmiddelen en gemeentelijke eigendommen bij financiële beheershandelingen. Er zijn voor 2025 geen bevindingen vanuit dit criterium.

Verbeterpunten richting de toekomst

- Het inkoopbureau heeft een opdracht gekregen om contractbeheer- en management in de organisatie te structureren. Dit zou het bewust kiezen voor een (rechtmatige) inkoopprocedure moeten stimuleren.

- Vanuit de Verbijzonderde Interne Controle wordt meermaals per jaar een terugkoppeling gegeven over waar in de organisatie risico's zitten in het overschrijden van Europese aanbestedingswetgeving. Het tijdig signaleren van deze risico's zou het schenden van het voorwaardencriterium op dit onderdeel de komende jaren moeten verminderen.

