

GR: HECHT - begroting 2023

Raadsvoorstel

Hecht als aantrekkelijke werkgever

1. In het voorstel staat dat vanuit landelijk er meer geld wordt vrijgemaakt voor mensen die in de gezondheidszorg werken, zij krijgen een beloning. Maar de werknemers van Hecht zullen daar niet onder vallen.
Hoe drukt dit op de formatie?
Het landelijke geld waarop bedoeld wordt zijn de verbeteringen van de aanpalende zorg CAO's. Onze medewerkers vallen niet onder een zorg-CAO, maar onder de CAO gemeenten. Hierover onderhandelen de VNG en Werkgevers verbonden partijen (WSGO). Dit heeft geen impact op de formatie van Hecht, wel op de beloningsontwikkeling.
2. Kunt u dit uitgebreider uitleggen? Welke rol spelen de organisaties zoals Hecht in de formatie?
De brancheorganisatie voor de publieke gezondheid GGDGHORNL heeft bij de formatie een claim ingediend van 600 mln om evidente knelpunten op te lossen. Inhoudelijk staat het kabinet daar positief tegen over, helaas zijn de middelen niet opgenomen in het regeerakkoord.
3. Zijn de beloningen in de zorg nu al een probleem in het vinden van de juiste werknemers?
In toenemende mate zien wij op de arbeidsmarkt krapte ontstaan in het aanbod van personeel. Daarbij ontvangen we signalen dat zorginstellingen hogere beloningen kunnen geven aan personeel waardoor de concurrentiepositie van Hecht op de arbeidsmarkt verslechterd. Om de positie van Hecht op de arbeidsmarkt goed te kunnen duiden wordt er dit jaar een benchmark uitgevoerd om te vergelijken wat verpleegkundigen en artsen aan vergoedingen krijgen bij andere werkgevers.
4. In hoeverre is het nu al ingewikkeld om bepaalde vacatures te vullen?
De grootste tekorten zitten in de forensisch artsen, jeugdverpleegkundigen en jeugdartsen, dit zijn landelijke problemen. Heeft dit dan invloed op de formatie? Nee, want het aantal wettelijke taken die uitgevoerd moeten worden blijven gelijk waardoor de formatie niet veranderd. De bezetting op de werkvloer wordt echter wel beïnvloedt, door de hoeveelheid vacatures gaat de werkdruk omhoog. Betere beloning kan leiden tot snellere invulling van vacatures.
5. Wat zijn de plannen van Hecht om als werkgever aantrekkelijk te blijven?
Hecht heeft momenteel de gelukkige omstandigheid dat de meeste vacatures nog wel ingevuld kunnen worden, zij het met soms stevige inspanningen. Dat heeft, denken wij, betrekking op de overige arbeidsomstandigheden en secundaire voorwaarden. Door goede communicatie over Hecht op platforms waar kandidaten op de arbeidsmarkt zich bevinden, laten wij zien dat Hecht een aantrekkelijke werkgever is, waar het leuk werken is onder prettige omstandigheden.

Financieel kader

6. Hoe is het mogelijk dat op 16 juni 2021 de Raad het verkeerde bedrag heeft vastgesteld?
De gemeenteraad heeft het goede bedrag vastgesteld, maar dit is administratief niet volledig verwerkt in de begroting.
7. Is deze vergissing ontstaan bij Hecht of bij de gemeente zelf?
Deze vergissing is gemaakt bij de gemeente.
8. Is het mogelijk om in een overzicht te laten zien hoe de fout is ontstaan en hoe het juiste bedrag wel is berekend?
De raad heeft de Goudse financiële bijdrage van 2022 op 16 juni 2021 vastgesteld. In de Goudse meerjarenbegroting is deze bijdrage onjuist verwerkt en het bedrag opgenomen van het jaar 2021, te weten € 4.513.000, -- in plaats van € 4.615.000, --. Met de toegestane indexering van 3,46% over € 4.615.000, -- blijft Hecht binnen de kaders van het jaar 2023.

Bijdrage Gouda Hecht			
	2021	2022	2023
Goudse realisatie	4.454.013		
Goudse begroting		4.513.248	4.516.422
	4.454.013	4.513.248	4.516.422
Besluit Goudse raad	4.513.000	4.615.000	
Voorstel besluit			4.772.000
	58.987	101.752	255.578
FKGR 2023		3,46	4.774.679

9. Uit welke post wordt de extra 256.000 betaald?
 Via de post indexering (index voor loon- en prijscompensatie) wordt deze verwerkt in de begroting 2023.

Aanbiedingsbrief

Veilig Thuis

10. In de aanbiedingsbrief staat dat een efficiëntere inzet van personeel heeft geleid tot een structurele besparing van 400.000. Hoe is dit gerealiseerd? Door middel van ontslagen of meer automatisering?
 De efficiëntere inzet gaat over het aantrekken van jonge professionals in eigen dienst die lager in loonkosten zijn, waardoor we minder krachten extern hoeven in te huren, hetgeen fors meer kosten met zich mee brengt.
11. In de jaarstukken op pagina 16 staat dat de meldingen bij Veilig Thuis ook aan het teruglopen zijn. Is deze afname in meldingen ook meegenomen in de besparing op Veilig Thuis? Zo ja, dan heb ik de volgende vraag:
 Nee, de afname van het aantal meldingen is geen onderdeel van de besparing op Veilig Thuis. De besparingen betreft het optimaliseren van de processen en het werken met een flexibele schil van inhuur waar we indien die niet meer nodig zijn i.v.m. teruglopende meldingen snel afscheid van kunnen nemen.
 Het verminderen van de meldingen leidt wel tot vermindering van kosten, dit komt aan de orde bij het vaststellen van de jaarstukken 2021.
12. In de jaren voor corona kwamen er steeds meer meldingen en had Veilig Thuis ook vaak extra geld nodig. Dit werd zeker erger na de invoering van de meldplicht. Huiselijk geweld werd vaak onder de aandacht gebracht en de drempel om huiselijk geweld te melden werd steeds lager. Tijdens corona gingen de deuren dicht, kinderen gingen periodes niet naar school. Via Zoom kan de juffrouw of meester niet zien of een kind blauwe plekken had. Jouw collega's zien je alleen via een beeldscherm die vaak ook nog in de woonkamer staat, waar je zit met de persoon die jou mishandelt. Dan valt er weinig te melden. Is er bij Veilig Thuis rekening gehouden met dit scenario?
 Veilig Thuis werkt met een vaste basis van medewerkers en daarnaast een flexibele schil van inhuur die de grootste schommelingen opvangt. Voorts houden we de ontwikkelingen in de maatschappij goed in de gaten. Het is voorstelbaar dat de meldingen nu na de lockdowns weer zullen oplopen. Een inhaaleffect is tot nu toe echter niet zichtbaar.
13. Is die efficiënte inzet van personeel in staat om die meldingen, die wellicht weer terugkomen af te handelen?
 Veilig Thuis heeft een flexibele schil van medewerkers die ingezet kunnen worden als dergelijke scenario's zich voordoen.
14. Hoe ver zijn de ontwikkelingen voor het programma 'Gelijke kansen op gezondheid' en wanneer worden de eerste resultaten verwacht? Wat kunnen gemeenten zelf doen om de gelijke kans op gezondheid te waarborgen?
 Met alle 18 gemeenten (colleges van B&W) zijn gesprekken gevoerd over het idee om een

beweging gelijke kansen op gezondheid te starten in Hollands Midden. Draagvlak is gepeild voor een programmering van drie type activiteiten

- a. Lokale initiatieven (TROEVEN) versterken, versnellen, verbinden, verknopen en verspreiden en zo meer mensen met ongelijke kansen op gezondheid bereiken en ondersteunen;
- b. Kennis delen, vergaren en ontwikkelen (open kennisdeling) en zo het bewustzijn van stakeholders over dit vraagstuk vergroten in de regio;
- c. Initiatieven, stakeholders, burgergroepen en overheden in contact brengen met elkaar (fysiek en digitaal) en zo samenwerking stimuleren en vergroten.

Dit zit in de lijn van de publieke gezondheid (BAC PG, Bestuurscommissie Publieke Gezondheid). De conclusies en bevindingen uit de gesprekken worden eind juni allereerst teruggekoppeld aan de nieuwe bestuurders Publieke Gezondheid via het AB (algemeen bestuur) van Hecht (30 juni).

Jaarstukken

Pagina 12 Ziekteverzuim RVE GTG

15. Waarom was er langdurige uitval en dus sprake van onderbezetting?
Door langdurige ziekte waarbij vervanging moeilijk en niet tijdig te realiseren is, mede door het beperkte aanbod van geschikte kandidaten.
16. In hoeverre was overbelasting een oorzaak van het ziekteverzuim?
Dit heeft zeker een rol gespeeld, gezien de inzet op coronawerkzaamheden van collega's en de invloed van corona op de uitvoering van het werk voor de teams. Maar er was ook sprake van niet te voorkomen uitval als gevolg van niet werk-gerelateerde ziekte.
17. Speelden deze problemen ook bij andere onderdelen van Hecht?
De druk op de organisatie heeft ook bij andere RVE'en (Resultaat Verantwoordelijke Eenheden) invloed gehad op het ziekteverzuim.
18. En hoe is het gelukt om via tijdige signalering dit probleem aan te pakken?
Ingezet op vervanging van langdurig zieken, zodat de werkdruk niet nog hoger opliep. Verzuimbegeleiding en verzuimpreventie is nadrukkelijk onder de aandacht. Tevens hebben we in 2021 ingezet op een verzuimpreventie medewerker die signalen van dreigend verzuim met managers bespreekt. Het contract met ons arbodienst is vernieuwd, daarin is ook meer focus op vroeg signalering en een actievere re-integratie aanpak.

Pagina 13 Werkdruk en kantooruren RVE JGZ

19. De werkdruk en e-mail druk was/is zeer hoog en hier werden verschillende initiatieven voor opgezet. Welke van deze initiatieven waren het meest succesvol?
Onder andere de nieuwsflitsen voor gerichte doelgroepen en email-mij-niet-dagen werden, naast de andere initiatieven, als succesvol ervaren.
20. Op pagina 13 staat: "(...) zijn er email-mij-niet dagen om eenieder bewust te maken van de e-maildruk die is ontstaan." En: "Daarnaast worden er minder overleggen en bijeenkomsten georganiseerd, zodat professionals zich grotendeels kunnen richten op hun zorgtaken." Hoeveel procent van de tijd gaat er naar het uitvoeren van zorgtaken versus de 'e-maildruk'?
Harde percentages kunnen we niet noemen, dit meten we niet. Er is gebleken dat bij parttimers teveel overleggen werden gepland t.o.v. de productiviteitsnorm. Er zijn voor deze groep dan ook minder overleggen ingepland en zijn diverse bijeenkomsten facultatief.

Pagina 24 Belangrijkste risico's

Onder 2: Verlies aan aanvullende opdrachten

21. Is het verlies van de aanvullende opdrachten een contractbreuk of worden er gewoon minder contracten afgesloten? Met andere woorden: lopen bedrijven weg of komen ze niet?
Aanvullende opdrachten of projecten eindigen soms conform afspraak(contract). Hecht werkt vrijwel uitsluitend voor medeoverheden en organisaties in de publieke sector. Opdrachten kunnen ook eindigen als gemeenten de keuze maken om diensten niet langer bij Hecht in te kopen, maar deze via een aanbesteding in te kopen (bij andere partijen in de publieke gezondheid). Hecht is in het algemeen terughoudend om mee te doen aan dergelijke aanbestedingen omdat wij een gemeentelijke dienst zijn. Ook zijn er situaties waarbij wij actief overleg voeren over het afbouwen van onze aanvullende opdrachten bijv. als wij onvoldoende gekwalificeerd personeel kunnen behouden/aantrekken voor deze taken. Het teruglopen van de aanvullende opdrachten is daarmee in het algemeen geen groot financieel risico. Hecht ziet de aanvullende opdrachten als een strategische keuze om meer impact te hebben op thema's waar onze organisatie kennis en ervaring heeft die andere partijen minder of niet hebben.

Onder 3: Onjuiste registratie leidt tot omzetverlies en mogelijke imagoschade

22. Kunt u dit risico nader specificeren?
Door foute registratie wordt ten onrechte verkeerde cijfers gepresenteerd, hierdoor kan een verkeerd beeld ontstaan die "ten onrechte" Hecht schaad.
23. Wat is onjuist gebruik van de systemen?
Bijvoorbeeld het niet volledig vullen van de noodzakelijke gegevens.
24. Wie doet dat en/of is daarvoor verantwoordelijk.
Dit is de registratie door de uitvoerende organisatie.
25. Waarom zijn die interne controles niet voldoende?
Hierin zijn en worden slagen gemaakt. Echter, niet alles wordt door het systeem afgedwongen en 100% controle is ook niet wenselijk. Dit is een cruciaal aspect van risicomanagement: er is veel aandacht voor de algemene processen, waardoor 100% controles achteraf niet nodig zijn. Wij merken daarbij op dat de kosten van controles in het algemeen niet opwegen tegen het goed beheersen van dit soort risico's.
26. Wat wordt er bedoeld met imagoschade?
Slechte naam van de organisatie, die nadelig effect kan hebben.
27. Hoe is imagoschade te voorkomen?
Door het vermijden van "incidenten" die negatief in de pers (kunnen) komen.

Onder 7: Data lekken GGD en ICAM-claim

28. De overheid heeft een claim ontvangen, in hoeverre gaat dit gevolgen hebben voor onze bijdrage?
'De overheid heeft een claim ontvangen' Stel de claim wordt toegekend, wie gaat dat betalen?
Stichting ICAM heeft n.a.v. de datadiefstal bij GGD GHOR NL en de GGD'en een claim én een WOB verzoek ingediend bij VWS, GGD GHOR NL, alle GGD-en, de Veiligheidsregio's en een aantal grotere gemeenten. De aansprakelijkstelling doen zij namens alle Nederlanders die in de coronasystemen van de GGD-en staan vermeld. Er is geen aansprakelijkheid aanvaard.
Met coördinatie van GGD GHOR NL wordt momenteel het WOB-verzoek (dat inmiddels een WOO-verzoek is geworden) behandeld. Dit resulteert op korte termijn in 25 WOO besluiten van de 25 GGD-en. Aan de hand daarvan zal Stichting ICAM haar claim (verder) onderbouwen en mogelijk aanhangig maken bij de rechter. Dit vergt voor nu geen extra inspanningen (wel prioritering) van onze juristen omdat dit tot hun reguliere werkzaamheden behoort. Zover wij nu kunnen overzien zullen er geen financiële gevolgen zijn voor de deelnemende gemeenten. GGD GHOR NL staat in goed contact met VWS en probeert zoveel mogelijk af te stemmen. Beiden staan ook in contact met Stichting ICAM en diens advocaten.
29. Wat zijn de Goudse gevolgen als het gaat om WOB verzoeken, juristen en advocaten?
Nu het politieonderzoek is afgerond heeft GGD GHOR NL namens de GGD'en aan de gedupeerde burgers waarvan de gegevens aantoonbaar zijn onvreemd bij de datadiefstal een excuusbrief gestuurd. Tevens bevat deze brief een financieel gebaar. In de regio Hollands Midden betreft dit 39 personen. De verwachting is dat een flink deel van de gedupeerden dit aanbod aanvaardt. Hierover hebben wij op dit moment niet meer informatie aangezien de reactietermijn nog loopt.
30. Wat is de rol van het VWS?
VWS heeft toegezegd de kosten van dit financiële gebaar te dragen.
Verder verwachten wij dat wij de kosten die gemoeid zijn met de acties van Stichting ICAM als onderdeel van de coronabestrijding kunnen declareren in het kader van de meerkostenregeling die GGD'en met VWS hebben afgesproken.
31. De wijzigingswet Gemeenschappelijke Regelingen gaat in op 1 juli 2022; deze bevat o.a. zienswijzen voor besluiten, een gemeenschappelijke adviescommissie, afspraken over participatie, een actieve informatieplicht en onderzoeksmogelijkheden. De invulling hiervan moet ook worden vastgelegd in de betreffende regelingen zelf, waarbij ook nog keuzemogelijkheden zijn.
Kunt u aangeven hoe dit proces zal verlopen en op welke wijze de gemeenteraad hier de komende tijd bij zal worden betrokken?
Dit proces dient vormgegeven te worden door de gemeenten zelf. Het is mogelijk om een raadsadviescommissie te vormen per gemeenschappelijke regeling. Het is aan de raden om hierin een keuze te maken.
32. Duurzaamheid is voor de gemeente Gouda een belangrijk speerpunt waar veel financiële middelen voor worden vrijgemaakt. Het valt op dat voor de diverse gemeenschappelijke

regelingen in de begroting duurzaamheid niet wordt genoemd. Wij gaan ervan uit dat ook voor deze organisaties geldt dat zij investeringen moeten doen (die zich later wellicht terugverdienen). Denk aan gebouwen en transportmiddelen.

Hoe wordt geborgd dat het ambitieniveau dat de gemeente Gouda op gebied van duurzaamheid heeft, ook wordt doorvertaald naar de gemeenschappelijke regelingen waar de gemeente deel van uitmaakt?

Uiteraard is Hecht ook bezig met verduurzamen. Het kantoorgebouw in Leiden wordt binnenkort verbouwd vanuit duurzame doelstellingen. Ook onderzoeken wij het verduurzamen van onze mobiliteitsregelingen.

33. “Terwijl nog steeds een constante inzet bij coronabestrijding wordt geleverd, wordt er een volgende crisisinzet gevraagd bij de opvang van vluchtelingen uit Oekraïne. Hecht heeft geleerd van de bestrijding van de coronapandemie en is sneller in staat om hulp in te zetten. Maar inzet bij twee grote opdrachten betekent dat de externe druk op inzet van Hecht-medewerkers groot is. Kunt u aangeven wat u in de praktijk geleerd heeft en op welke wijze u nu sneller kunt acteren? Hecht heeft inderdaad veel geleerd van de coronacrisis. Wij hebben deze lessen vertaald in een grondige herziening van onze crisis- en opschalingsplannen. Toen bleek dat de oorlog in Oekraïne ook urgente inzet van Hecht vroeg, konden wij heel snel een specifiek crisisteam opzetten waarin alle noodzakelijke disciplines vertegenwoordigd zijn. Binnen enkele weken heeft dit crisisteam een interne projectorganisatie ingesteld die alle vragen van gemeenten snel en efficiënt in adviezen en ondersteuning weet om te zetten. Een belangrijke les uit de coronabestrijding is namelijk om niet te lang met een “crisisteam” te blijven werken, maar snel een projectleider te benoemen en de interne crisissfeer af te bouwen naar een regulier project. Dan is er meer ruimte voor creatieve ideeën en kunnen de medewerkers die voor de opschaling zijn opgeroepen terug naar hun eigen werk.