

Rekenkamerbrief Herindeling

Geachte raadsleden,

De gemeente Westerkwartier bestaat sinds januari 2019. Door meerdere raadsfracties is aangegeven dat het interessant zou zijn om de effecten van de herindeling in beeld te brengen. In 2023 en 2024 heeft de Rekenkamer een onderzoek opgestart, maar door omstandigheden niet kunnen afronden. Omdat wat al wel is onderzocht voldoende relevante inzichten heeft opgeleverd, heeft de Rekenkamer deze inzichten samengevat in deze raadsbrief.

Wat is er onderzocht?

In het onderzoek naar herindeling hebben de onderzoekers vooral gekeken naar de ervaringen van de medewerkers op de uitvoering van een viertal concrete dossiers en het herindelingsproces als geheel. De Rekenkamer heeft gekozen voor het bestuderen van vier casussen:

- Dienstverlening: waarbij in voorbereiding op de herindeling al nieuw beleid is ontwikkeld;
- Kwaliteit Openbare Ruimte: waarbij vlot na de herindeling nieuw beleid is ontwikkeld;
- Subsidies: die pas later zijn geharmoniseerd;
- Herdenkingen: die pas later zijn geharmoniseerd.

Het onderzoek is uitgevoerd door het bestuderen van documenten over de herindeling en de beleidsdocumenten en uitvoeringsdocumenten behorend bij de gekozen beleidsonderwerpen. Verder zijn er interviews afgenomen met medewerkers die betrokken waren bij de herindeling vanuit de adviesrol en medewerkers die betrokken zijn bij beleid en uitvoering op de geselecteerde beleidsonderwerpen. Een overzicht van de onderzochte casussen staat in de bijlage. De brief is in het kader van wederhoor besproken met de waarnemend gemeentesecretaris.

Wat zijn de bevindingen op hoofdlijnen?

De overkoepelende bevinding van de Rekenkamer is dat de herindeling geen impact heeft gehad op de uit te voeren taken zelf, de opgave voor de gemeente blijft gelijk: de wegen worden nog steeds onderhouden, de subsidies worden nog steeds uitgegeven en de balie wordt bemenst. Maar de schaal waarop het georganiseerd wordt is groter en dat maakt ook dat de taakverdeling bij veel dossiers anders is ingericht. In één van de casussen is al voor de herindeling nieuw beleid ontwikkeld (Dienstverlening). Voor die medewerkers betekende het nieuw werk met een nieuwe focus. In de andere casussen is er eerst gewerkt in een nieuwe taakverdeling, waarbij veelal nog met oud beleid en oude regels werd gewerkt en na

twee jaar nieuw beleid/nieuwe regels zijn geïntroduceerd. Overigens is ook bij Dienstverlening na twee jaar het beleid aangepast. Het betekende voor de medewerkers in de eerste jaren na de herindeling wennen aan nieuwe taken, terwijl ze in de eerste jaren met vijf verschillende sets afspraken te maken hadden voordat er eenduidig nieuw beleid was.

Het grootste effect in alle casussen is dat er direct na de herindeling meer specialisatie mogelijk is: wat voorheen een taak 'erbij' was, is nu een zelfstandige functie en wat voorheen meer generalistisch was, wordt nu opgedeeld. In de meeste gevallen levert dat een kwaliteitsslag op en een efficiëntieslag. Tegelijk wordt bij dienstverlening en de openbare ruimte ook duidelijk dat dit nadelen kan hebben: specialisatie betekent soms een minder gevarieerde inhoud van het werk en het moeilijker kunnen organiseren van een integrale blik op een gebied.

In de bijlage bij deze brief is per onderzochte casus een korte beschrijving opgenomen. Op basis van een vergelijking van de casussen komt de Rekenkamer tot de volgende bevindingen:

- De medewerkers zijn op de herindeling voorbereid door zelf mee te kunnen doen in werkgroepen om na te denken over de inrichting en werkwijzen voor na de herindeling. Dat heeft weliswaar geleid tot adviezen die niet altijd zijn overgenomen, maar wel tot een eerste kennismaking en grotere betrokkenheid bij het proces van de herindeling. Het heeft tegelijk ook veel van de medewerkers gevraagd (tijd en inzet). En het heeft hen niet voorbereid op de nieuwe werkelijkheid van ineens werken in een ander team, met andere taken of op een andere plek.
- Keuzes voor prioritering en inrichting zijn gemaakt door de stuurgroep en de directie, waarbij de contourenschets leidend is geweest. Mede door corona is de praktijk echter anders gelopen dan gepland en de voornemens uit de strategische visie en de contourenschets zijn soms anders uitgevoerd of weer aangepast. Organisatieontwikkeling stopt niet na de herindeling, maar is een continu proces.
- Voor de herindeling zijn alleen algemene doelen geformuleerd en weinig concrete doelen op specifieke beleidsonderwerpen. Alleen voor dienstverlening is vooraf een uitgewerkte visie gemaakt, met daarin een aantal meetbare doelen. Voor de overige onderzochte onderwerpen is het vooral de nieuwe werkverdeling die impact heeft gehad. Het nieuwe beleid en het geharmoniseerde beleid wordt in alle gevallen gezien als een verbetering ten opzichte van de situatie van voor de herindeling.
- In alle gevallen is een effect van herindeling geweest dat er meer specialisatie mogelijk was, waardoor er op een aantal beleidsonderwerpen een grotere kwaliteit geleverd kan worden. Voor andere beleidsonderwerpen heeft de specialisatie ook nadelen - er moet extra inzet gedaan worden om oog te houden voor integraliteit (bijvoorbeeld in de openbare ruimte). De medewerkers zijn soms tevreden met meer specialisatie, soms is de functie daardoor ook minder aantrekkelijk geworden (minder afwisseling, meer eentonig werk).
- In alle gevallen wordt aangegeven: het helpt om beleid te ontwikkelen of te harmoniseren als de gemeente dat met inwoners doet. Zo krijgt de gemeente

beter zicht op wat er echt nodig is en wordt er meteen gewerkt aan draagvlak voor keuzes die soms ook in het nadeel van inwoners uitpakken.

Tot slot

Alles overziend heeft de herindeling voor de uitvoering van de onderzochte taken een hogere mate van specialisatie en kwaliteit opgeleverd. Medewerkers geven aan inwoners meer professioneel en gelijk te kunnen behandelen. Bij de subsidies wordt er daarnaast ook efficiënter gewerkt. Aan deze grotere kwaliteit en specialisatie kleeft wel een nadeel: nabijheid is niet altijd meer fysiek dichtbij en integraliteit is een uitdaging voor de nieuwe grotere organisatie. De prijs van de herindeling voor de medewerkers is geweest dat de periode voor en de eerste jaren na de herindeling er veel in hun dagelijks werk is veranderd (locatie, taken, collega's), waarbij ze na de herindeling ook nog te maken kregen met de effecten van corona. Pas na de harmonisatie van de laatste regelingen en beleid kwam er meer overzicht en consistentie in de uitvoering.

Voor de raad is het goed om scherp te zijn op de nadelen van specialisatie en de grotere omvang van de organisatie. Het is zaak om daar waar gebiedsgerichte en integrale inzet essentieel is, dit ook goed te organiseren. Dat is in een organisatie van deze omvang een grotere uitdaging dan het voorheen was.

Voor vragen en nadere toelichting, kunt u contact opnemen met de secretaris van de Rekenkamer.

Namens de Rekenkamer van de gemeente Westerkwartier,

m

5.1.2e

Jan-Willem van de Kolk, voorzitter

5.1.2e

Marijke Bijlsma, secretaris

Bijlage 1: onderzochte casussen

In deze bijlage staan de casussen die zijn onderzocht beschreven. Per onderdeel is er meer detailinformatie opgenomen over de impact van de herindeling en de aanpassingen die zijn gedaan in zowel beleid als uitvoering.

1 Voorbereiding herindeling algemeen

Voorafgaand aan de herindeling is door werkgroepen in de organisaties van de her in te delen gemeenten gewerkt aan de documenten voor de herindeling. Er waren zowel overkoepelende werkgroepen als vakwerkgroepen op beleidsonderwerpen. Deze werkgroepen kregen opdracht van het overleg van secretarissen van de vier gemeenten (stuurgroep). Deelname in de werkgroepen was vrijwillig, alleen als het veel tijd kostte kregen medewerkers ook een aanpassing in het takenpakket. De besluitvorming over de voorstellen en producten lag steeds bij de stuurgroep.

In het herindelingsadvies staan de redenen waarom is overgegaan tot herindeling: taakverzwaring, de ontwikkelingen in de regio, meer op eigen kracht en minder in samenwerking uitvoeren en de veranderende rol van de overheid in relatie tot inwoners. Het kerndoel van de herindeling was daarmee: het versterken van de bestuurskracht van de gemeenten. Een belangrijk onderdeel van het herindelingsadvies is de strategische visie. In die visie wordt gekozen voor de naam Westerkwartier. Daarnaast bevat de visie de manier waarop de gemeente wil gaan werken: DNA - Dichtbij, Nuchter, Ambitieuw. Deze strategische visie is uitgewerkt in een contourenschets en een detailstructuur voor de inrichting van de organisatie. Daarin wordt het DNA verder uitgewerkt en concreet gemaakt.

De medewerkers is gevraagd te reflecteren of de mate waarin de bij herindeling gewenste positie is gerealiseerd. De medewerkers geven aan dat ze de indruk hebben dat de gemeente een steviger positie heeft gekregen binnen de provincie, dat er meer financiële ruimte is gekomen en dat er meer specialisten zijn binnen de organisatie (al zijn dat er nog niet zoveel als gehoopt voor de herindeling). DNA is in de praktijk van de medewerkers een leidend principe, het leeft in de gesprekken als uitgangspunt en wordt gebruikt bij het uitwerken van beleid. Tegelijk geven de medewerkers aan: DNA wordt door iedereen anders geïnterpreteerd.

Voor alle medewerkers gold na de herindeling: ze kwamen terecht in nieuwe teams en een nieuwe organisatie. Soms betekende dat ook een verandering van werkzaamheden (meer specialistisch bijvoorbeeld), maar soms ook niet. Omdat na de herindeling corona uitbrak - is er voor iedereen een grote verandering gekomen in het tijd/plaats onafhankelijk werken. De ervaring van medewerkers is dat een ontwerp alleen een startpunt is - al werkende weg gaat de organisatieontwikkeling nog door. Als de medewerkers eind 2023 terugkijken, dan zien ze dat van de uitgangspunten uit de contourenschets veel inmiddels is gerealiseerd: huisvesting is anders opgepakt, er zijn andere kernwaarden geformuleerd en zelforganiserende teams zijn anders ingericht.

2 Kwaliteit openbare ruimte

Wat houdt het beleid in?

Voor de kwaliteit openbare ruimte is na de herindeling nieuw beleid ontwikkeld: kwaliteitsvisie 2021-2025, Grip op de objecten in de leefomgeving. Dit document zet de gewenste kwaliteit neer voor de taken in de openbare ruimte (groen en wegen) en stuurt daarmee de uitvoering in de buitendienst aan. Wat de mogelijk te leveren kwaliteit is, hangt af van het beschikbare budget. Het visiedocument bevat hiervoor keuzes over gewenste onderhoudsniveaus per onderdeel van het onderhoud.

Uitvoering voor en na de herindeling

De situatie voor de herindeling was als volgt:

- Iedere gemeente had eigen beleidsdocumenten waarin de gewenste kwaliteit voor de openbare ruimte was vastgelegd.
- De kwaliteitsniveaus werden op andere categorieën toegepast en er waren verschillende niveaus gekozen.
- Het werk bestond uit plannen en (laten) uitvoeren. Wat hiervoor aan systemen en financiering werd gebruikt verschilde per gemeente.
- De gemeenten werkten veelal gebiedsgericht: onderhoudsteams per wijk/buurt voor alle taken in de openbare ruimte.

In de nieuwe organisatie is het werk in de basis niet anders: regulier onderhoud en projecten plannen en (laten) uitvoeren. Het gebied waarover dit moet is veel groter geworden. Hoe ziet dat er nu uit?

- Er zijn nu verschillende teams: wegen, groen, water en de buitendienst. De buitendienst doet de uitvoering, de andere teams doen beleid, aansturing en onderhoudsplanning.
- Er wordt gewerkt met een beheerprogramma als basis voor het overzicht. Het vullen van dit nieuwe programma was de eerste prioriteit na de herindeling.
- Na de herindeling zijn de drie nieuwe teams (wegen, groen, water) taakgericht gaan werken en vanaf 2021 is ook de buitendienst taakgericht gaan werken.

Wat is er in het beleid veranderd?

Het ontwikkelen van het nieuwe beleid is opgepakt nadat eerst de nieuwe systemen waren ingevuld. De nieuwe kwaliteitsvisie moest zorgen voor meer uniformiteit in het onderhoud in de gemeente: dat betekende voor het ene gebied een vooruitgang en voor het andere gebied een achteruitgang. Het voorstel is opgesteld op basis van onderzoek onder inwoners, een werksessie met raadsleden en intern en extern advies. De medewerkers geven aan dat de raad bij het vaststellen van het nieuwe beleid gekozen heeft voor een ruimer budget dan voor de herindeling en daarmee gemiddeld een betere kwaliteit.

Wat is er veranderd voor de medewerkers?

Wat zijn nu de effecten van de herindeling geweest voor de medewerkers? De taak is niet veranderd - wegen en groen moet nog steeds gebeuren, maar de schaal waarop is groter. Wat wel veel impact heeft gehad is de andere werkwijze - van gebiedsgericht naar taakgericht.

Dat betekent bij de buitendienst bijvoorbeeld een hogere mate van specialisatie: mensen voor de bomen, het maaien, de heggen etc. Dat was voorheen niet mogelijk en daardoor is bijvoorbeeld het boomonderhoud verbeterd. Voor de medewerkers betekent het dat ze voorheen alles deden op een vaste plek en ook zichtbaar was voor de inwoners van een dorp of wijk. Nu is die rol weg, de medewerker komt alleen om een taak uit te voeren en bent minder zichtbaar of aanspreekbaar voor inwoners. In de praktijk worden de generalisten gemist - die bijvoorbeeld werk kunnen overnemen, of inzichten uit de verschillende taken aan elkaar kunnen koppelen. Er is ook een extra schakel bij gekomen: de leefbaarheidsadviseurs. Zij hebben nu vaak het contact met de inwoners en die schakelen dan weer met de teams en buitendienst.

Bij de andere teams is ook een vorm van specialisatie opgetreden: mensen deden voorheen beleid en projecten door elkaar en soms ook nog aansturing in de uitvoering. Inmiddels zijn er mensen die alleen beleid doen, of alleen projecten. Medewerkers zijn meer afhankelijk van systemen en werkafspraken - omdat het gebied te groot is om zelf overzicht te houden of precies te weten waar alle straten liggen. Daarmee is ook de afstand tot inwoners groter geworden, het is allemaal zakelijker geworden. De ervaring van de medewerkers is in de praktijk: minder dichtbij. Voor de één is de meer specialistische taak prettig, voor de ander is het werk daardoor juist eenzijdig geworden en minder interessant. De medewerkers merken daarin wel verschil tussen de collega's van voor en na de herindeling, wie nieuw binnenkomt kan makkelijker mee in het nieuwe systeem. De collega's uit de voormalige gemeenten hebben echt moeten wennen aan de andere werkwijze.

3 Dienstverlening

Wat houdt het beleid in?

Dienstverlening gaat over de organisatie van de contacten met inwoners op locatie, aan de telefoon en via internet. Dienstverlening is een beleidsonderwerp waarbij al ruim voor de herindeling werd samengewerkt, en waarbij al voor de herindeling een nieuwe gezamenlijke visie is ontwikkeld. De werkgroep dienstverlening heeft de visie Mooi voor elkaar opgeleverd, met aandacht voor de fysieke en digitale dienstverlening en voor participatie. In 2021 is er na de eerste ervaringen met de nieuwe visie en de coronaperiode een nieuwe visie gekomen: Dienstverlenings- en werkconcept Dichtbij en Duurzaam. Tegen de achtergrond van deze beide visies speelt het programma Dichtbij, dat vanuit de herindeling één van de kernwoorden in het DNA van Westerkwartier is. De visie houdt in het kort in:

- Fysieke dienstverlening loopt via een team Welkom en ontmoeting (inmiddels team KCC en team Inwonerszaken) en de teams in het sociaal en fysiek domein gaan gebiedsgericht werken. Het is de bedoeling om in een aantal jaren te ontwikkelen van dienstverlening op inlooplocaties naar dienstverlening op afspraak (inmiddels werken op afspraak op één locatie).
- Er wordt volop ingezet op onlinedienstverlening, per proces wordt aangegeven hoe het contact zo mogelijk digitaal kan worden ingericht (inmiddels via MijnWesterkwartier). Daarbij gaat het om processen die worden onderscheiden op de rol van de inwoner: zelfservice, meedenken, samenwerken, handhaven.
- De visie op participatie ziet op de samenwerking met inwoners. Centraal staan de leefbaarheidsadviseurs en wat daar aan regelingen en procedures voor nodig is.

Uitvoering voor en na de herindeling

Hoe was het ingericht voor de herindeling?

- Beperkt digitaal met een inloopfunctie op iedere locatie.

Na de herindeling is er als volgt gewerkt:

- Vanaf januari 2019: inloop op alle locaties en meer digitale dienstverlening. Direct na de herindeling bleek het onwerkbaar om met vrije inloop te werken na alle wisselingen in functies en taken - de baliemedewerkers konden daardoor niet de juiste informatie verstrekken.
- Vanaf september 2019 is gewerkt op afspraak op alle locaties voor de producten van team Inwonerszaken.
- Op dat moment is ook het programma Dichtbij gestart - een werkgroep die nader invulling ging geven aan de term Dichtbij in het contact met inwoners.
- De coronaperiode heeft veel invloed gehad op de dienstverlening: een versnelling in de digitale dienstverlening en veel wijzigingen in openingstijden door de geldende beperkingen.

Wat is er in het beleid veranderd?

Het programma Dichtbij heeft informatie opgeleverd voor de nieuwe Dienstverleningsvisie: DWDD uit 2021. De dienstverleningsvisie DWDD van 2021 onderscheidt twee soorten dienstverlening: maatwerk en standaard (routinematig). Bij het maatwerk is het uitgangspunt dienstverlening zo dichtbij mogelijk: de inwoner kiest de plek en de vorm van het contact. Bij standaard dienstverlening is het de bedoeling om maximaal in te zetten op digitale dienstverlening, met een beperkt aantal fysieke locaties en een hulplijn voor mensen die dat nodig hebben. Daarbij is ook aandacht voor duurzaamheid: minder reisbewegingen en papierloos werken en medewerkers meer centraal huisvesten. Uiteindelijk is het de bedoeling om op één locatie te gaan werken en vanaf 2025 volledig digitaal te werken. In de praktijk is door de coronapandemie de fysieke standaard dienstverlening beperkter uitgevoerd dan voorheen bedacht en vanaf 2022 is ook besloten om de dienstverlening beperkt te houden tot twee locaties. Inmiddels is de dienstverlening op één centrale locatie ingericht.

Wat is er veranderd voor de medewerkers?

Het effect van de overgang naar meer centrale dienstverlening op afspraak na de herindeling is dat de inwoner sneller een goed antwoord kan krijgen. De kwaliteit van de dienstverlening is verbeterd doordat er meer capaciteit en kennis in huis is, maar het heeft even geduurd voor alle teams wat samenwerking en informatie betreft goed genoeg ingericht waren om deze kwaliteit te kunnen leveren. Daarbij gaat het vooral om de afstemming tussen het KCC en de inhoudelijke teams.

Voor de medewerkers KCC zijn er verschillende effecten geweest:

- Er is minder inzet op baliewerk nodig door meer digitale dienstverlening.
- Medewerkers kunnen nu kiezen wat voor werk ze willen doen: baliewerk, telefoonwerk of backoffice werk: er is ruimte om te specialiseren en het is nu ook makkelijker om de roosters rond te krijgen.

- Medewerkers hebben meer regie door het werken op afspraak en kunnen daardoor meer kwaliteit leveren in het inhoudelijk helpen van de inwoner.
- De dienstverlening is voorspelbaarder geworden en daardoor is het makkelijker meten en verbeteringen doorvoeren.

Als wordt teruggekeken op de ontwikkelingen in de dienstverlening, dan is het positief dat er goed geluisterd is naar inwoners bij het doen van aanpassingen in de dienstverlening. De opstellers van het beleid hadden goed zicht op wat de behoeften van inwoners waren. De visie die voor de herindeling was opgesteld ging meer uit van een idee en minder van de behoefte van inwoners. Wat ook in beeld komt bij de terugblik is de enorme inspanning van het personeel in de voorbereiding naar de herindeling, het opvangen van de kinderziekten, het ontwikkelen en uitvoeren van nieuw beleid en dat alles in de coronaperiode. En - nu de huisvesting nog steeds in ontwikkeling is, blijft het aanpassen en ontwikkelen voor de medewerkers.

4 Subsidies

Wat houdt het beleid in?

Het gaat hierbij om de subsidies op het gebied van kunst, cultuur, sport, welzijn en gezondheid. Denk bijvoorbeeld aan muziekverenigingen en sportverenigingen, maar ook aan subsidies voor initiatieven en evenementen die bijdragen aan welzijn, gezondheid en cultuur. De gemeente geeft in een regeling aan waarvoor een persoon of organisatie subsidie aan kan vragen en regelt hoe en wanneer dat kan en wat het maximale budget is, en daarna voert de medewerker de regeling uit.

Uitvoering voor en na de herindeling

Voor de herindeling was de uitvoering bij iedere gemeente anders ingericht:

- Er was wel of geen specifieke subsidieregeling;
- De uitvoering was veelal een kleine deeltaak voor een medewerker;
- De uitvoering was bij de ene gemeente formeler ingericht dan bij de andere gemeente;
- De regelingen verschilden inhoudelijk behoorlijk. Bij ieder thema bleken er verschillen te zijn tussen de voormalige gemeenten in wat er structureel en incidenteel werd gesubsidieerd en op basis van welke criteria.

Na de herindeling is de uitvoering als volgt ingericht:

- Subsidies worden verstrekt op basis van de criteria uit de oude subsidieregelingen.
- Er zijn twee medewerkers die alle subsidieregelingen uitvoeren.
- Vanaf 2021 is er de mogelijkheid van digitaal aanvragen bij gekomen.
- Vanaf 2021 is de regeling geharmoniseerd, vanaf dat moment werken de medewerkers met één regeling.

Wat is er veranderd in het beleid?

Al voor de herindeling is gewerkt aan een nieuwe Algemene Subsidie Verordening (ASV) voor de gemeente Westerkwartier. Het harmoniseren van subsidieregelingen op deze thema's heeft geen prioriteit gekregen en is vanaf 2021 opgepakt. De medewerkers hebben

eerst een overzicht gemaakt van alle subsidies en de overeenkomsten en verschillen. Vervolgens is er gesproken met een aantal betrokken partijen (De Schans, Adviesraad Sociaal Domein, deelnemers Sportakkoord en platform Plack). Ook is er een enquête gehouden onder alle bekende stichtingen en verenigingen voor cultuur, sport en welzijn. De enquête en gesprekken hebben informatie opgeleverd over wat de behoeften van de aanvragers waren, maar bijvoorbeeld ook wat de aanvragers redelijke criteria zouden vinden voor het verstrekken van subsidies.

De keuze die na de harmonisatie is gemaakt, houdt in dat er meer wordt gewerkt met incidentele subsidies (voor activiteiten) en minder met structurele subsidies. Er is alleen nog een structurele subsidie voor muziekverenigingen en voor een aantal initiatieven voor welzijn en gezondheid. De wijze waarop de hoogte van de subsidies is bepaald is ook geharmoniseerd (voor muziekverenigingen per lid en jeugdleden). Bij de incidentele subsidies stuurt het college actief op de per thema geformuleerde doelen uit het beleid en collegeakkoord. Het nieuwe beleid betekende voor sommige verenigingen een verhoging van de subsidies, voor andere juist een verlaging. Daarvoor is een overgangsregeling geformuleerd: per jaar wordt maximaal €500,- afgebouwd, waarbij maatwerk is toegepast voor verenigingen en stichting die een groot bedrag minder kregen. In 2023 is de nieuwe regeling nog eens aangepast - onderwijs is elders belegd en bij cultuur zijn theaterproducties toegevoegd.

Wat is er veranderd voor de medewerkers?

Volgens de medewerkers is de uitvoering van de subsidies direct na de herindeling al verbeterd doordat ze met specialisten kunnen werken, mensen die zich alleen met deze taak bezighouden. De medewerkers bespreken de aanvragen periodiek met elkaar en houden elkaar zo scherp. Na de harmonisatie in 2021 is het zowel voor de inwoners als de medewerkers beter geworden: de regels zijn voor iedereen gelijk, het proces is voor iedereen hetzelfde en transparanter en de verschuiving van meer structureel naar meer incidenteel maakt het systeem flexibeler. De medewerkers zijn ook tevreden over de aanpak van de harmonisatie. De verenigingen en stichtingen zijn goed voorbereid en de impact die het zou hebben is goed doorgesproken. Openheid daarover is een belangrijke factor geweest voor acceptatie van de geharmoniseerde regeling volgens de medewerkers. Ook als een vereniging erop achteruit ging, was er vaak wel begrip voor de noodzaak om het voor de hele gemeente gelijk te trekken. Hoewel de lijnen voor de herindeling wellicht korter waren, krijgt een aanvrager nu sneller iemand te pakken die meer kwaliteit kan bieden. Het proces van aanvragen en toekennen is transparanter geworden.

5 Herdenkingen

Wat houdt het beleid in?

Bij het onderwerp herdenkingen gaat het over de subsidies die de gemeente geeft aan de partijen die een herdenking organiseren (WOII en de Indië herdenking). Het gaat bijvoorbeeld om de kosten voor een krans, muziek en koffie/thee voor de aanwezigen.

Uitvoering voor en na de herindeling

Voor de herindeling was de regeling en uitvoering bij iedere gemeente verschillend:

- Er was wel of geen specifieke subsidieregeling, soms zelfs helemaal geen voorziening;
- De uitvoering was veelal een kleine deeltaak voor een medewerker;
- Soms betaalde de gemeente de onkosten, soms gaf de gemeente een structurele subsidie.

Na de herindeling is de uitvoering als volgt ingericht:

- Subsidies werden verstrekt op basis van de criteria uit de oude subsidieregelingen en de algemene subsidieverordening;
- De uitvoering is komen te liggen bij het team Leefbaarheid. Dat team heeft zelf het initiatief genomen om te komen tot harmonisatie.

Wat is er veranderd in het beleid?

Het team wilde gelijkheid in beleid in het sociaal domein en heeft voor deze subsidie dezelfde regeling voorgesteld als voor de dorpsbudgetten: een subsidie op basis van vastgestelde kaders, zodat een gelijke behandeling van aanvragers mogelijk is. Bovendien levert een vast bedrag zowel voor de gemeente als de aanvragers minder werk op. In een advies aan het college stelt het team voor om te gaan werken met een waarderingssubsidie die wordt aangevraagd door een 4-5 mei comité, of een dorpsbelang. Er zijn geen specifieke doelen of criteria geformuleerd: het team stuurt een verzoek tot aanvragen naar alle comités en die kunnen dan een bedrag aanvragen. 10 dorpen gaan erop vooruit, 3 gaan erop achteruit en bij 5 dorpen blijft het gelijk. Daar waar bijzonderheden zijn, is een toelichting gegeven en wordt een aangepast bedrag voorgesteld. Het college heeft op 21 dec 2021 een besluit genomen over de nieuwe regeling en sindsdien worden op basis van dit besluit de beschikkingen voor nieuwe aanvragen verleend.

In de aanloop naar dit voorstel is het voorstel besproken met de comités zelf. Die hebben daar volgens de medewerkers positief op gereageerd: het is niet leuk als een vereniging minder krijgt, maar er was begrip voor het gelijk willen behandelen van de comités. Niet ieder dorp heeft een comité. Wil een dorp iets organiseren, dan wordt het als nieuw initiatief opgenomen in de subsidieregeling.

Wat is er veranderd voor de medewerkers?

De medewerkers geven aan dat de nieuwe werkwijze veel prettiger werkt: zowel gemeente als aanvrager weten waar ze aan toe zijn. De gemeente kan op tijd uitbetalen en brengt daarmee geen inwoners in de knel met geld voorschieten bijvoorbeeld. Eens per jaar is er een overleg met de comités om de werkwijze te bespreken - op die bijeenkomst is de extra winst dat er ook wordt uitgewisseld en geleerd van elkaars ervaringen. De gemeente heeft hier meer regie gepakt en dat leidt ook tot nieuwe energie. De grootste verandering voor de medewerker is dat het efficiënter is om uit te voeren.

Legenda toegepaste uitzonderingsgrondslagen

In dit document zijn gegevens definitief geanonimiseerd op grond van:

Wet	Artikel	Omschrijving	Pagina's
Wet open overheid	Art. 5.1 lid 2 sub e	De eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer	3