

# Paragraaf E - Bedrijfsvoering



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

### **Samen Bouwen, Samen Sterker!**

In maart 2026 kiezen onze inwoners een nieuwe gemeenteraad. Een belangrijk moment voor onze lokale democratie.

Op basis van recente ontwikkelingen in onze gemeente, vastgestelde beleidsnota's en gemaakte politieke keuzes zien wij een aantal grote maatschappelijke opgaven op ons afkomen. De grootte van onze gemeente zegt niets over de grootte van de uitdagingen waar we voor staan. In tegendeel, we staan juist voor vier immense opgaven: Sociaal Domein, Powerport, Dijkversterking van Wilhelminakanaal, Amertak en Donge (WAD) en Wonen. Per onderwerp moeten strategische keuzes gemaakt worden. Dat kan alleen wanneer we als raad, college en organisatie samen een duidelijke richting bepalen over waar deze gemeente echt voor wil en gaat staan. Het is absoluut uitdagend om een keuze te maken maar dat gaat helpen om de weerbaarheid en daarmee toekomstbestendigheid van de gemeente Geertruidenberg te vergroten.

Gemeente Geertruidenberg wil een flexibele, wendbare organisatie zijn die optimaal schakelt op veranderingen. In 2021 startte een traject om te gaan werken vanuit de maatschappelijke opgaven voor onze gemeente voor de komende jaren. Het coalitieakkoord en het collegeakkoord zijn hierop gebaseerd. Daarmee zet de gemeente in op een koers die ons niet alleen een kwalitatieve verbeterslag oplevert, maar ons ook tot een flexibele wendbare organisatie maakt waarin een goede combinatie van jong talent en jarenlange ervaring de ruimte krijgt om zich samen te ontwikkelen.

In 2025 is het organisatieplan opgeleverd. In dit organisatieplan staan de visie op de organisatie, de sturing en inrichting processen besch

Er wordt gewerkt in programma's waarbij medewerkers samenwerken over hun eigen domein, discipline of vakgebied heen. We werken en denken vanuit de maatschappelijke opgaven door programmatisch te werken. Dit vraagt eigenaarschap om goed aan te sluiten op wat onze omgeving van ons vraagt. Door meer focus aan te brengen in alle werkzaamheden die van ons worden verwacht zijn we bewuster bezig met het bereiken van de maatschappelijke effecten. Vanuit het programmatisch werken bundelen we de krachten en maken we de verschuiving naar een netwerkende en participerende overheid.

Er is meer behoefte aan plaats- en tijdonafhankelijk werken en aan meer flexibiliteit in waar en wanneer het werk wordt verricht. Hierbij zijn flexibele werkplekken en werktijden die hierbij ondersteunen cruciaal om te kunnen netwerken en daadwerkelijk in verbinding te komen en blijven. We zijn niet langer de eigenaar en initiator van nieuw beleid maar nemen steeds meer de rol van participant, facilitator en verbinder op ons in onze netwerken.

Om aan alle opgaven, verwachtingen en ambities invulling te geven is ingezet op opgabegericht werken. Hiermee worden competenties als eigenaarschap, eigen verantwoordelijkheid en initiatief van medewerkers versterkt. De organisatie faciliteert door heldere verantwoordelijkheden en bevoegdheden te beleggen en medewerkers te ondersteunen in hun ontwikkeling met toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden.

#### Samen Vernieuwen

We zijn als organisatie continu op zoek naar kennis en ervaring die nodig zijn 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

Persoonlijke ontwikkeling én teamontwikkeling staan centraal om aan de opgaven van de toekomst te kunnen blijven voldoen met onze eigen talenten.

We zullen langer doorwerken (vergrijzing) en er zijn daarnaast steeds minder jongeren die de arbeidsmarkt zullen betreden (ontgroening). Duurzame Inzetbaarheid (DI) is een belangrijk thema dat inspeelt op de ontwikkelingen in de maatschappij zoals arbeidsmarktontwikkelingen en de snelheid waarmee kennis en toepassing daarvan vernieuwt. DI gaat niet alleen om positieve energie, gezondheidsmanagement of vitaliteit; maar ook om flexibiliteit, mobiliteit en cultuur & leiderschap.

Al met al willen we een lerende organisatie zijn waarbij betrokken, professioneel en ondernemend belangrijke voorwaarden zijn. Medewerkers krijgen het vertrouwen en de ruimte om hun rol te pakken. Daar is lef en zelfvertrouwen voor nodig. We gaan samen het gesprek aan over hoe we ons ontwikkelen in plaats van elkaar te beoordelen. We zijn trots op ons werk en onze bijdrage aan de organisatiedoelen. We delen en vieren de successen gezamenlijk. Waardering en vertrouwen om samen te leren en te groeien: dat leidt tot meer voor elkaar!

#### Personeel en organisatie

De grootte van onze gemeente zegt niets over de grootte van de uitdagingen waar we voor staan. In tegendeel, we staan juist voor vier immense opgaven, zoals hiervoor ook al benoemd.

Om o.a. aan deze ambities verder vorm te geven is de ambtelijke organisatie van grote waarde. We ondervinden nog steeds problemen met het structureel invullen van vacatures. Herstel van de arbeidsmarkt is nog niet in zicht en wordt in de komende jaren zeker nog niet verwacht. Dit betekent dat de organisatie zich moet blijven richten op inst

Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt en het zijn van een kleine gemeente betekent dit dat we de komende jaren op verschillende manieren fors zullen moeten investeren in aantrekkelijk werkgeverschap. Dit doen we bijvoorbeeld door te kijken naar onze huisvesting, primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, beschikbare budgetten voor scholing, inhuur en door slimme oplossingen te verzinnen voor de krapte op de arbeidsmarkt. We moeten fundamentele aanpassingen doen om onze ruimte in de arbeidsmarkt te kunnen behouden.

Mede door de toename van het aantal taken bij gemeenten zien we landelijk een stijging van het aantal medewerkers bij ambtelijke organisaties zoals gemeenten. Ook in onze directe omgeving zien we gemeenten investeren in capaciteit om de taken en ambities het hoofd te kunnen bieden met concurrentie op de directe arbeidsmarkt tot gevolg.

Door te werken aan de maatschappelijke opgaven staat eveneens vast dat elke keuze consequenties heeft. Doelen stellen en resultaten bereiken betekent namelijk ook dat hier budget en capaciteit voor nodig zijn die mogelijk niet voor andere doelen kunnen worden ingezet. Het werken vanuit de maatschappelijke opgaven geeft ons focus waarbij we het verschil maken op de lange termijn. Hierbij zullen we ons wel moeten realiseren dat de gemeente Geertruidenberg een kleine gemeente is en dat we op sommige beleidsterreinen slagkracht missen. Reële ambities in relatie tot inzet aan capaciteit en financiële middelen zijn dus op zijn plaats. Samenwerken met inwoners, partners en andere overheidsinstellingen ligt voor de hand en op sommige onderdelen zullen we de keuze moeten maken of we de werkzaamheden nog zelf uitvoeren.

Dit vraagt ook iets van de gemeenteraad. In de komende periode, zeker ook in het kader van de gemeenteraadsverkiezingen, zal stilgestaan moeten worden bij de vraag of het toenemende aantal taken van onze gemeente nog in verhouding staat tot de beschikbare capaciteit. Hierin zullen keuzes moeten worden gemaakt.

