

Paragraaf E - Bedrijfsvoering



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

Samen Bouwen, Samen Sterker!

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 verbetering 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.

Gemeente Geertruidenberg is op een punt gekomen om de inrichting van de organisatie door te ontwikkelen naar een organisatie-model dat hierbij past.

Hierbij zullen opgavegericht en integraal werken en eigenaarschap samen oplopen om dit te verwezenlijken. Vanuit die kracht zoeken wij de verbinding met onze omgeving en partners. Naast lokale en regionale ontwikkelingen hebben we ook rekening te houden met landelijke/mondiale ontwikkelingen als vergrijzing, ontgroening, nieuwe technologieën/digitalisering en een andere kijk op werk door de diverse leeftijdsgroepen. In de huidige tijd zijn het hybride werken en de balans tussen werk en privé belangrijke thema's geworden. Deze ontwikkelingen vragen om nieuwe, creatieve manieren voor het inrichten van het werk en het optimaal inzetten van de aanwezige talenten in onze organisatie. De huidige krapte op de arbeidsmarkt richt onze focus op thema's als duurzame inzetbaarheid, talentontwikkeling en het aantrekken van benodigde kennis en het binden en boeien van medewerkers.

Al deze ontwikkelingen maken dat de organisatievisie en de uitvoering hiervan zich richt op 3 belangrijke thema's: Samen Werken, Samen Vernieuwen en Samen Groeien. Hiermee geven wij invulling aan goed en aantrekkelijk werkgeverschap op basis van de kernwaarden: betrokken, ondernemend en professioneel. Samen denken we mee over en bieden maatwerk aan de ontwikkelingen die als medewerker, team en gemeente op ons af komen met als motto: 'Samen bouwen, samen sterker!'

Samen Werken

Samen werken is essentieel in onze samenleving dat zijn onze inwoners, sociale partners en ondernemers maar ook in de organisatie samen met het bestuur en tussen en binnen teams. Het gemeentehuis vormt een inspirerende en laagdrempelige plek van ontmoeting en verbinding. De politieke, bestuurlijke ambities en helder geformuleerde opdrachten geven focus aan wat we wanneer doen en hoe we dit doen.

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 opgavegericht 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 zullen hierbij goed gefaciliteerd moeten worden, bijvoorbeeld door het ontwikkelen van 21e eeuwse vaardigheden van medewerkers.

Digitalisering, informatiemanagement en nieuwe manieren van werken vragen om het vergroten en versterken van het i-bewustzijn van medewerkers. Centraal hierbij staan: digivaardigheid (van organisatie, medewerkers én inwoners) en het ontwikkelen van een mindset hoe je op een ethische manier werkt en omgaat met informatie; dit naast het nog altijd belangrijke persoonlijke contact door te netwerken, in verbinding te zijn/blijven en duidelijk te communiceren en informeren.

Het werken met een Strategische Personeels Planning (SPP) maakt het mogelijk om pro-actief interventies in te zetten om werkgelegenheid te behouden, wendbaar en flexibel te blijven en kwantiteit en kwaliteit van medewerkers te monitoren met als doel het verlagen van uitstroom, het vergroten van kennis en het versterken van competenties (leren en ontwikkelen) met een link naar inzetbaarheid en vitaliteit.

Samen Groeien en Verduurzamen

Persoonlijk leiderschap is van belang en gaat uit van de ambitie van de medewerker om de eigen loopbaan vorm te geven en zijn/haar talenten en vaardigheden te ontwikkelen. De medewerker neemt het initiatief om samen in gesprek te gaan over zijn/haar ontwikkeling. In het kader van goed en aantrekkelijk werkgeverschap ligt een stevige rol voor de organisatie bij het bieden van tijd en ruimte en het scheppen van faciliteiten voor ontwikkeling. Leer- en ontwikkeltrajecten van medewerkers én teams worden op maat vormgegeven en uitgerold om opgavegericht en integraal werken en meer eigenaarschap te laten slagen. We benutten alle kennis, ervaring en talent!

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

Om de ambities die volgen uit de maatschappelijke opgaven 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 instroom, behoud en waar mogelijk beperking van uitstroom van medewerkers.

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 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. Bovendien hebben we geconstateerd dat onze organisatie sinds 2013 van 124 medewerkers is gestegen naar 192 in 2024.

Het aanbrenge van meer focus op de inhoud en het opgavegericht en programmatisch werken vragen ook om een andere aansturing.

