

Paragraaf E - Bedrijfsvoering



Paragraaf E - Bedrijfsvoering

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

Opgavegericht werken

De komende jaren werken we aan onze maatschappelijke opgaven. De samenwerking met onze inwoners, partners en andere belanghebbenden is hierbij een belangrijke randvoorwaarde. Het werken vanuit de maatschappelijke opgaven vraagt nog meer duidelijkheid en scherpte in verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen raad (kaderstellend, controlerend, richtinggevend en volks vertegenwoordigend), college (hoe geven we invulling aan de kaders) en de ambtelijke organisatie (uitvoering geven aan). Om deze manier van werken verder vorm te geven is het belangrijk om nog meer te investeren in de verbinding tussen raad, het college en de organisatie. Ook burgerparticipatie krijgt hierin een belangrijke rol.

Om onze ruimte in de arbeidsmarkt te behouden moeten we inzetten op aantrekkelijk werkgeverschap

Om de ambities die volgen uit de maatschappelijke opgaven verder vorm te geven is de ambtelijke organisatie van grote waarde. Het A&O fonds Gemeenten geeft aan dat op dit moment één op de vijf vacatures niet structureel kunnen worden ingevuld. Herstel van de arbeidsmarkt is nog niet in zicht en wordt in de komende jaren 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 en 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.

Om uitvoering te kunnen geven aan de maatschappelijke opgaven is budget, capaciteit en focus noodzakelijk

Door te gaan werken aan opgaven staat eveneens vast dat elke keuze consequenties heeft. Doelen stellen en effecten bereiken betekent namelijk ook dat hier budget en capaciteit voor nodig is. Budget en capaciteit die mogelijk niet op een andere manier 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 vs 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 met de beschikbare capaciteit. Hierin zullen keuzes moeten worden gemaakt.

Dienstverlening

Dienstverlening is continu in ontwikkeling. Het dienstverleningsconcept vormt samen met het plan digitale dienstverlening de basis hoe wij samen met inwoners, bedrijven en maatschappelijke partners als gelijkwaardige partners optreden. Wij willen vanuit onze dienstverleningsconcept een

bereikbare gemeente zijn (digitaal, op het gemeentehuis en in de buurten en wijken), met kundige en betrokken medewerkers, die zaken slagvaardig, deskundig en snel oppakken en afhandelen. De gemeente kennen en door de inwoners en ondernemers gekend worden is daarbij van belang, net als oog voor hen die ondersteuning nodig hebben, zonder onnodige bemoeienis. Daarom gaan we meer dan voorheen er op uit en zijn we daar waar het gebeurt.

Nieuwe ontwikkelingen in het plan digitale dienstverlening worden jaarlijks toegevoegd. Op deze manier kunnen we blijven inspelen op de trends en ontwikkelingen van digitale dienstverlening. De kosten hiervan worden gedekt uit de reserve I&A.

De gevolgen door corona, de oorlog in Oekraïne en de stijgende inflatie en energietarieven hebben ook gevolgen voor de organisatie en de taken die wij als gemeente uitvoeren

De wereld staat op dit moment op zijn kop. De coronacrisis en de oorlog in Oekraïne liepen vrijwel naadloos in elkaar over dit jaar. Deze crises zijn van grote invloed geweest op de taken van de gemeente.

Op het moment van samenstellen van de begroting 2023 is onduidelijk in welke mate we in 2023 te maken gaan krijgen met Corona en de effecten ervan. Als organisatie hebben we voldoende thuiswerkplekken beschikbaar voor onze medewerkers. De richtlijnen van de landelijke overheid volgen we op en maatregelen voeren we uit (waaronder steunpakketten, handhaving etc.).

De oorlog in Oekraïne zorgde dit jaar voor een enorme stroom van vluchtelingen. De gemeente Geertruidenberg heeft hierin adequaat gehandeld en opvang georganiseerd in de Schattelijin en later het Hoge Veer. Vanuit de gemeentelijke organisatie is hier veel tijd en energie in gestoken en zal dit ook de komende jaren nog van ons vragen. Mede hierdoor hebben sommige werkzaamheden vertraging opgelopen. Hier moeten we rekening mee houden in 2023.

Plaats- en tijdonafhankelijk werken

Door Corona is het hybride werken definitief gewoonged geworden. Zowel vanuit huis, vanuit een andere locatie of vanaf kantoor is het mogelijk om te werken.

Het verder uitrollen van het plaats- en tijdonafhankelijk werken vraagt het komende jaar nog wel om meer aanpassingen. Zo is het van belang dat iedereen over eigen devices beschikt of kan beschikken om vanuit een locatie, anders dan kantoor, te kunnen werken. Voor het gemeentehuis worden plannen gemaakt om die optimaal in te richten met stilteruimtes, vergaderruimtes en werkruimtes zodat het gebouw aansluit bij het plaats- en tijdonafhankelijk werken.

Personeel en organisatie

De ontwikkelingen in de samenleving vragen om een andere rol van de gemeente en een andere manier van werken van medewerkers. Dat gebeurt onder andere door sterk in te zetten op het zijn van een wendbare organisatie langs de pijlers van zelforganiserende teams en opgavegericht werken. Het is belangrijk dat HR in de organisatieontwikkeling hierbij goede ondersteuning biedt. Daarom maken we binnen HR een professionaliseringslag zodat onze diensten nog beter aansluiten. Bovendien liggen onze prioriteiten op de thema's als aantrekkelijk werkgeverschap zoals hiervoor ook al benoemd en het (ver)binden en boeien van medewerkers. Er is sprake van krapte op de arbeidsmarkt. We merken dat het lastiger wordt om voldoende en goed personeel te werven. Toekomstige medewerkers zijn jongeren (mensen tussen de 21 en 35 jaar) die vaak andere ervaringen en inzichten meebrengen. Dat betekent dat we ons meer richten op het zijn van een aantrekkelijk werkgever en het (ver)binden en boeien van medewerkers. Aantrekkelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, een inspirerende huisvesting, goede onboarding en opvolging na vertrek van medewerkers is belangrijk om medewerkers te behouden. Tegelijkertijd moeten we ook realistisch zijn wat betreft onze mogelijkheden als kleine gemeente. Daarom zullen we ook in samenwerking met andere (regio)gemeenten moeten zoeken naar slimme

oplossingen om voldoende carrièreperspectief of doorgroeimogelijkheden aan medewerkers te kunnen bieden.

Juridische kwaliteitszorg

Ook vanuit juridische kwaliteitszorg wordt aansluiting gezocht bij de uitgangspunten op het gebied van dienstverlening uit het coalitieakkoord.

In 2023 willen we eveneens aandacht besteden aan mediation- en conflictvaardigheden. (Nieuwe) Medewerkers krijgen een training en leren daarmee vaardigheden die ingezet kunnen worden om de communicatie met burgers te verbeteren. Het inzetten van mediation- en conflictvaardigheden voorkomt conflicten en kan ervoor zorgen dat bestaande conflicten duurzaam en efficiënt worden opgelost. Deze training heeft als resultaat dat de klanttevredenheid en de medewerkerstevredenheid toeneemt, en het aantal bezwaarschriften en klachtprocedures afneemt. Voor de training(en) wordt een budget uit het opleidingsbudget gevraagd.

Contractbeheer blijft ook een speerpunt. Door een technisch issue in het programma is, na oplossing door de leverancier, een inhaalslag nodig. Hierin zal gemeente breed extra tijd geïnvesteerd moeten worden.

Nieuwe wetgeving

Ook in 2023 krijgen we te maken met diverse nieuwe wetgeving of nadere invoering van wetgeving die recent inwerking is getreden. Voor 2023 gaat het voornamelijk over wetgeving op het gebied van Digitale Toegankelijkheid Overheid en de omgevingswet. Voor een nadere toelichting daarop verwijzen we u graag naar het onderdeel “Overhead Bestuursondersteuning college van B&W” in deze begroting. In sommige gevallen zorgen deze extra wettelijke taken er ook voor dat extra capaciteit noodzakelijk is om hier uitvoering aan te geven.

Regionale samenwerking

In 2023 en verdere jaren zetten we in op intensivering van de regionale samenwerking. We stellen hierbij prioriteiten die overeenkomen met de uitgangspunten van het coalitieakkoord.

Planning en control

De planning en control cyclus (P&C-cyclus) voorziet het gemeentebestuur en de ambtelijke organisatie van actuele en volledige financiële informatie. Dit maakt het mogelijk om het gemeentelijke beleid op een optimale manier te ontwikkelen en uit te voeren. De gemeente Geertruidenberg wil een financieel gezonde gemeente zijn met een transparante en betrouwbare bedrijfsvoering.

Onze P&C producten zijn hier een goed voorbeeld van. In de begroting formuleren we onze doelen zo helder mogelijk en geven we aan wat we gaan doen om deze doelen te bereiken.

In onze jaarstukken en de tussenrapportages leggen we uit hoe we grip op onze uitgaven en inkomsten hebben én behouden. In de tussenrapportages maken we de balans op en sturen we bij waar dit nodig is.

Gebleken is dat tijdige verslaglegging de mogelijkheid biedt om tussentijds bij te sturen en/of maatregelen te nemen. Wij constateren dat zowel ambtelijke als bestuurlijk steeds beter omgaat met budgetbeheersing. Uitzonderlijke incidentele afwijkingen zijn niet altijd voorspelbaar. De beheersing van structurele lasten en baten neemt, met name vanwege de inspanningen op het terrein van tussentijdse financiële verantwoording en verslaglegging, aanzienlijk toe. Onze inwoners mogen immers van ons verwachten dat wij de beschikbare middelen zo doelmatig en doeltreffend mogelijk inzetten.

Onze P&C-producten zijn goed leesbaar, transparant en toegankelijk voor iedereen. We blijven werken aan het voortdurend verbeteren van de informatiewaarde van onze P&C-producten. Deze

keer is de begroting opgesteld vanuit de maatschappelijke opgaven zodat we nog beter aansluiten bij dat waar we als gemeente voor staan.

In 2022 hebben we via een nieuw softwarepakket (ontsluiting via website) een aantal digitale P&C producten gerealiseerd. De software is toekomstgericht voor iedereen (o.a. toegankelijkheid slechtzienden en slechthorenden) en biedt efficiencyvoordelen bij de inzet van de ambtelijke capaciteit en de doorlooptijd van de P&C producten. De eerste ervaringen hiermee zijn zeer positief. In 2022 zijn de jaarrekening 2021 en de verschillende Tussenrapportages tijdig door de gemeenteraad vastgesteld. Alle begrotingswijzigingen, die het gevolg zijn van raadsbesluiten, zijn eveneens verwerkt in de primitieve begroting zodat de cijfers “begroting na wijziging” een juiste weergave geven van de begrotingsruimte.

Wet Open Overheid in begroting en jaarrekening

In de begroting en jaarrekening moeten gemeenten en provincies rekening houden met de Wet Open overheid. Dat schrijft de Commissie BBV. Artikel 3.5 van de Wet Open overheid (Woo) schrijft voor dat bestuursorganen in de jaarlijkse begroting aandacht besteden aan de beleidsvoornemens inzake de uitvoering van deze wet en in de jaarlijkse verantwoording verslag doen van de uitvoering ervan, mede in relatie tot de beleidsvoornemens. In de memorie van toelichting bij de Woo staat o.a. dat met dit artikel beoogd wordt een impuls te geven aan de actieve openbaarheid door voor te schrijven dat bestuursorganen in hun begroting en verantwoordingsverslag aan moeten geven hoe zij rekening houden met de bepalingen uit de Woo. Dat geldt zowel voor de actieve als voor de passieve openbaarmakingen op grond van de Woo. Deze verplichting geldt al voor de jaarrekening 2022. De Woo schrijft niet voor hoe en ook niet waar in de begroting of jaarrekening hier verslag van gedaan moet worden. Vooralsnog wordt in deze begroting volstaan met de constatering zoals hierboven aangegeven. De komende jaren zal hieraan verdere invulling worden gegeven.

Communicatie

In 2022 is een eerste aanzet gemaakt voor een communicatievisie die nog aangevuld wordt met de speerpunten vanuit het coalitie- en collegeakkoord. De kern van de visie is dat wij een open en benaderbare gemeente zijn die luistert en in gesprek gaat met haar inwoners, ondernemers, maatschappelijke partners en andere stakeholders. We pakken ons beleid en de uitvoering daarvan zoveel mogelijk samen op.

Onze communicatiestijl is daarom: helder, eenvoudig, eerlijk, eenduidig en verbindend. Dat we trots zijn op onze gemeente en de ontwikkelingen in onze gemeente is ‘voelbaar’ in onze uitingen. Zoals vermeld in onze communicatievisie is communicatie een vaardigheid, want communiceren kan iedereen. Daarnaast is communicatie ook een vak! Wij richten ons daarbij op verdere professionalisering van advisering, monitoring en coaching.

Een van de pijlers van de communicatievisie is ‘heldere en tijdige informatievoorziening’. Tijdige communicatie betekent dat we aansluiten bij de wens van inwoners en ondernemers om op de door hen gewenste tijd en manier in contact te kunnen komen met de gemeente. Op de manier waar zij voor kiezen. Niet de gemeente bepaalt dit, maar de inwoner/ondernemer. We moeten er als gemeente daarom voor zorgen dat we voldoende blijven aanhaken op de digitale ontwikkelingen die in de maatschappij plaatsvinden op het gebied van online dienstverlening, sociale media en communicatie. Juist vanuit het oogpunt van onze dienstverlening waarbij onze inwoners en ondernemers centraal staan.

