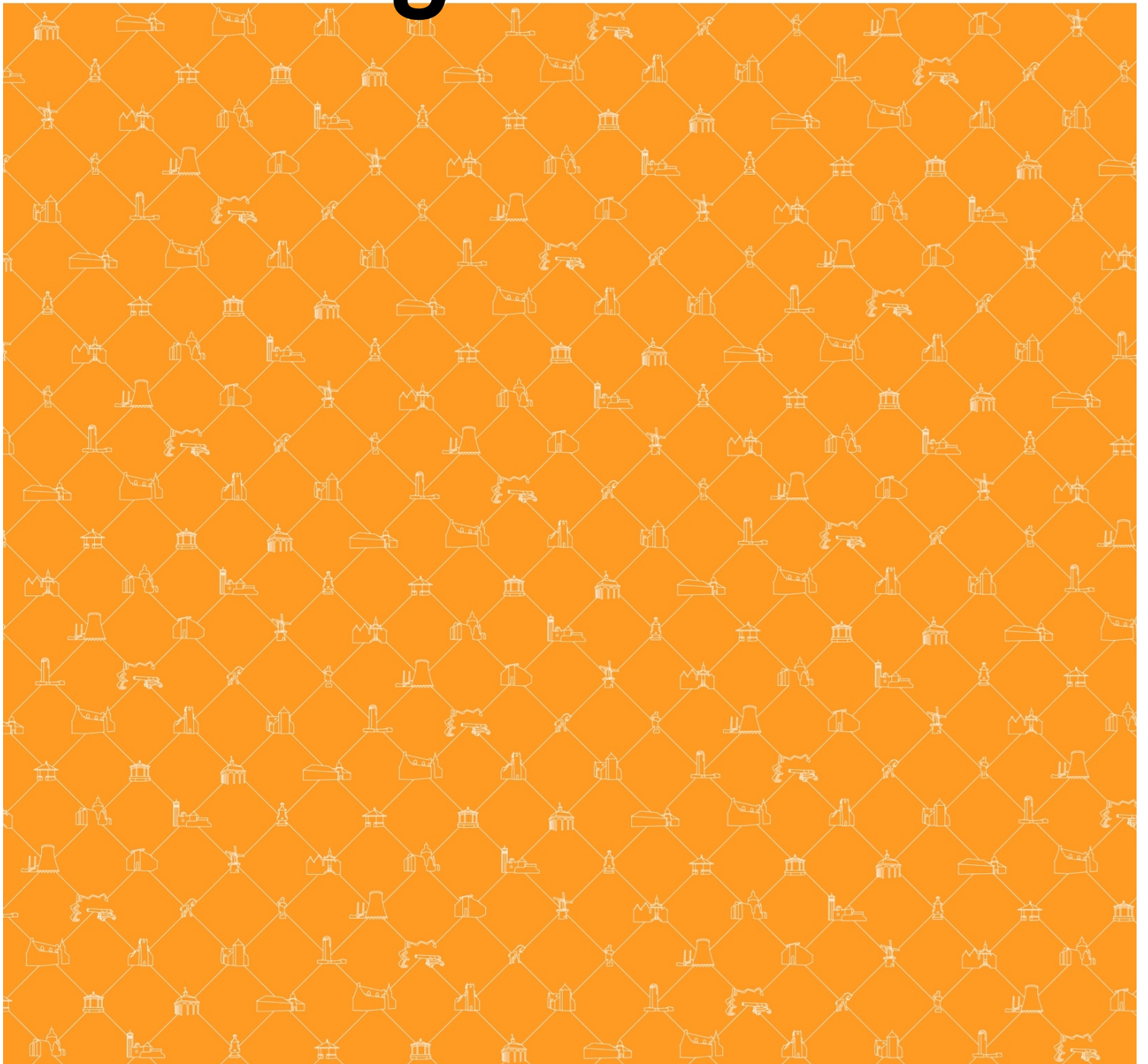


Opgave Financiën en Organisatie



7.1 Inleiding

Financiën

Een financieel gezonde gemeente blijven is een opgave op zichzelf in deze onzekere tijden. We zullen eerst moeten kijken naar wat we moeten doen voordat we kunnen kijken naar wat we nog meer willen doen. We zullen daarin prioriteiten moeten stellen en veiligheidskleppen moeten inbouwen om ervoor te zorgen dat we voldoende vet op de botten houden om tegenvallers op te kunnen vangen en niet alleen op de korte, maar ook op de langere termijn aan onze taken en verplichtingen te kunnen blijven voldoen.

Organisatie

Het is noodzakelijk dat wij een ambtelijke organisatie hebben die toekomstbestendig en van voldoende omvang is zodat we invulling kunnen geven aan onze ambities en de maatschappelijke opgaven waarvoor we de komende jaren staan. We vinden het belangrijk dat capaciteit, kennis en kunde en ondersteunende processen in balans zijn met onze ambities en maatschappelijke opgaven.

We realiseren ons dat we een kleine gemeente zijn en dat we op sommige beleidsterreinen slagkracht missen. Er is sprake van krapte op de arbeidsmarkt. We merken dat het lastiger wordt om voldoende en goed personeel te werven. Reële ambities ten opzichte van de beschikbare capaciteit en financiële middelen zijn dus noodzakelijk. Op sommige onderdelen moeten we kiezen of we de werkzaamheden nog zelf uitvoeren.

7.2 Missie

Missie Financiën

We willen een financieel gezonde gemeente blijven door gemeenschapsgeld op een zorgvuldige, doelmatige en rechtmatige manier te besteden. De lasten en baten die we hebben moeten bijdragen aan de opgaven die we geformuleerd hebben.

Missie organisatie

De organisatie van de gemeente Geertruidenberg wil een toekomstbestendige en robuuste organisatie zijn zodat voldaan kan worden aan de politieke ambities en maatschappelijke opgaven waarvoor we de komende jaren gesteld staan.

7.3 Strategische doelen en maatschappelijke effecten

Strategische doelstellingen Financiën

Binnen de opgave Financiën zijn strategische doelstellingen geformuleerd die samen de volledige opgave omvatten:

1. We zorgen voor een structureel sluitende begroting met ruimte voor tegenslagen.
2. We hanteren vastgestelde, waaronder wettelijke, objectieve en meetbare criteria en ratio's.
3. We ontsluiten de P&C-producten voor iedereen en op een eenvoudige manier.
4. We streven meer inzicht in de (financiële) voortgang van alle opgaven na.
5. We zorgen ervoor dat bestedingen rechtmatig worden gedaan.

Strategische doelstellingen Organisatie

Binnen de opgave Organisatie zijn strategische doelstellingen geformuleerd die samen de volledige opgave omvatten:

1. We brengen in beeld hoe onze organisatie is ingericht en welke kennis en kunde we in huis hebben om de opgaven waar we voor staan het hoofd te kunnen bieden.
2. De gemeente Geertruidenberg onderscheidt zich ten opzichte van andere vergelijkbare werkgevers door in te zetten op aantrekkelijk werkgeverschap
3. We onderzoeken onze huisvesting. Voldoet het “huis van de gemeente” nog aan de vereisten op het gebied van het hybride werken, duurzaamheid en de consequenties van het werken aan maatschappelijke opgaven?

Wat willen we bereiken?

A. Financiën

De lastendruk is in balans met de ambities die vanuit alle opgaven zijn geformuleerd

Wat willen we bereiken?

B. Financiën

Onze inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners hebben inzicht in de wijze waarop wij conform wet- en regelgeving onze middelen besteden en de mate waarin we de doelen realiseren

Wat willen we bereiken?

A. Organisatie

Capaciteit, kennis en kunde en ondersteunende processen (zoals het gebouw, de faciliteiten en informatiehuishouding etc.) zijn in balans met de omvang van de politieke ambities en maatschappelijke opgaven

Wat willen we bereiken?

B. Organisatie

Samen met inwoners, ondernemers, partners en andere belanghebbenden geven we invulling aan de maatschappelijke opgaven waar we voor staan

Wat willen we bereiken?

C. Organisatie

Kundig personeel aantrekken, binden en boeien

7.4 Inspanningen

Wat gaan we daarvoor doen?

Financiën:

- Er zijn extra inspanningen noodzakelijk in het kader van de uitvoeringstaken WOZ / BAG / Belastingen. Deze hebben betrekking op de bekostiging van de intensivering van ambtelijke inzet.
- We gaan optimaal gebruik maken van provinciale, landelijke of Europese subsidies zoals ook terug komt bij 'Organisatie'.
- We gaan de inzet van Pepperflow door ontwikkelen en communiceren overall over onze inspanningen en benoemen daarbij ook de financiële consequenties.
- De financiële verordening en budgethouders- en mandaatregeling worden aangepast.

Organisatie:

Om de strategische doelstellingen van alle opgaven te bereiken zijn extra inspanningen noodzakelijk. Deze hebben enerzijds betrekking op de bekostiging van diverse projecten en anderzijds op de intensivering van ambtelijke inzet. Het is noodzakelijk om extra middelen en capaciteit in te zetten voor de organisatie.

Het werken aan maatschappelijke opgaven

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 naast het maken van realistische keuzen ook 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. Voor een deel van de kosten die hiermee samenhangen is er dekking vanuit de reserve organisatieontwikkeling.

Extra inzet op data gedreven werken en het optimaal benutten van beschikbare subsidies

Als gemeente hebben we de beschikking over veel data en (straat)informatie. Door slimme combinatie van data en (straat)informatie kunnen we nog beter in beeld brengen waar we op moeten inzetten om onze maatschappelijke opgaven het hoofd te kunnen bieden. Op dit moment maken we nog niet optimaal gebruik van verschillende data. In de verschillende maatschappelijke opgaven wordt ook de wens uitgesproken om analyse van data. Gelet op de vraag hiernaar vanuit de verschillende maatschappelijke opgaven willen we daar ook op inzetten door een data-analist aan te trekken die de beschikbare data kan analyseren en op een (geo)grafische wijze kan presenteren.

Er zijn verschillende subsidieregelingen beschikbaar op verschillende beleidsterreinen. We maken daar nog onvoldoende gebruik van. Daarom is het noodzakelijk dat we kennis en kunde in huis organiseren zodat we optimaal gebruik maken van beschikbare subsidieregelingen. De kosten met betrekking tot de capaciteit die daarvoor nodig is worden met het binnenhalen van de subsidies weer terugverdiend. De verwachting is dat dit uiteindelijk kostenneutraal is.

De gemeente moet zich onderscheiden als aantrekkelijk werkgever

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 opgabegericht werken. Het is belangrijk dat we talentontwikkeling inzetten om aan deze veranderende rol invulling te geven en aan de andere kant bieden we ons huidige personeel daarmee carrièreperspectief en / of doorgroeimogelijkheden. Om dit handen en voeten te geven wordt het opleidingsbudget opgehoogd en daarmee geven we ook uitvoering aan de door de gemeenteraad aangenomen motie van Morgen!.

Bovendien liggen onze prioriteiten op de thema's als aantrekkelijk werkgeverschap zoals hiervoor ook al benoemd en het (ver)binden en boeien en behouden van medewerkers. Er is sprake van krapte op de arbeidsmarkt. We merken dat het lastiger wordt om voldoende en goed personeel te werven. We moeten op zoek naar eigentijdse manieren om ons wervings- en selectiebeleid vorm te geven en fors investeren op het zijn van een aantrekkelijke werkgever. Als kleine gemeente in onze regio is het voor ons van belang om aantrekkelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden te hebben die zich verhouden tot het werk dat hier moet worden verricht. Daarnaast zijn een inspirerende huisvesting, goed werkklimaat en sfeer, goede onboarding en opvolging na vertrek van medewerkers belangrijk om medewerkers te behouden. Duurzame inzetbaarheid is ook een belangrijk thema hierbij. Het peilen van de behoefte bij de huidige medewerkers en reeds beschikbare data betrekken we hierbij. Ook het medewerkersonderzoek zetten we hiervoor structureel in.

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 blijven bieden.

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.

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.

Bovendien is het van belang dat er in communicatieve zin voldoende aandacht wordt besteed aan het werken aan de maatschappelijke opgaven. Zowel extern als intern gericht. Met name in het 2023 vraagt dit extra capaciteit en budget.

7.5 Financiële gevolgen

Wat mag het kosten?

Begroot totaal van lasten				
Taakvelden	2023	2024	2025	2026
0.4 Overhead	598.000	570.500	590.000	553.000
0.61 OZB woningen	170.000	170.000	0	0
Totaal	768.000	740.500	590.000	553.000

Begroot totaal van baten				
Taakvelden	2023	2024	2025	2026
0.4 Overhead	40.000	80.000	80.000	80.000
Totaal	40.000	80.000	80.000	80.000
Begroot totaal van bestemmingen				
Taakvelden	2023	2024	2025	2026
0.10 Mutaties reserves lasten	0	0	0	0
0.10 Mutaties reserves baten	65.000	0	0	0
Totaal	65.000	0	0	0
Totaal Lasten	768.000	740.500	590.000	553.000
Totaal Baten	40.000	80.000	80.000	80.000
Totaal Reserves	65.000	0	0	0
Totaal Opgave 7	663.000	660.500	510.000	473.000

7.6 Risico's

Risico's Financiën

Een risico is het niet (tijdig) kunnen invullen van de benodigde capaciteit. Dit kan ervoor zorgen dat er onvoldoende capaciteit is om te werken aan alle geplande inspanningen.

Risico's Organisatie

Een risico is het niet (tijdig) kunnen invullen van de benodigde capaciteit. Dit kan ervoor zorgen dat er onvoldoende capaciteit is om te werken aan alle geplande inspanningen.

Gelet op de uitbreiding van capaciteit vanuit de verschillende maatschappelijke opgaven is het nog onduidelijk wat dit precies voor effect heeft voor de ondersteunende onderdelen van de organisatie.

7.7 Beleidsindicatoren

Hoe gaan we dat meten?

Financiën

Strategisch doel	Beleidsindicatoren
Structureel sluitende begroting met ruimte voor tegenslagen	- Structureel saldo uit P&C producten
Criteria en ratio's	- Worden per maatschappelijke opgave geformuleerd en komen terug in de P&C producten
Ontsluiting van P&C-producten	
Inzicht in (financiële) voortgang van alle opgaven	- Realisatie financiële begroting op taakvelden
	- Ontwikkeling criteria / ratio's
	- P&C producten
	- Aantal raadplegingen P&C producten in Pepperflow

Rechtmatige besteding	- P&C producten
	- Percentage rechtmatigheidsfout (jaarrekening)

Organisatie

Strategisch doel	Beleidsindicatoren
We brengen in beeld hoe onze organisatie is ingericht en welke kennis en kunde we in huis hebben om de opgaven waar we voor staan het hoofd te kunnen bieden.	- Subsidies waarop we een beroep hebben gedaan
	- Strategische personeelsplanning
De gemeente Geertruidenberg onderscheidt zich ten opzichte van andere vergelijkbare werkgevers door in te zetten op aantrekkelijk werkgeverschap	- Personeelsverloop
	- Invulling vacatures
	- Medewerkersonderzoek
We onderzoeken onze huisvesting. Voldoet het "huis van de gemeente" nog aan de vereisten op het gebied van het hybride werken, duurzaamheid en de consequenties van het werken aan maatschappelijke opgaven?	Zie nadere uitwerking in de opgave Bestuur en Dienstverlening

