

GEMEENTE
DOESBURG



Paragraaf E - Bedrijfsvoering



Vanuit de bedrijfsvoering van de gemeente Doesburg zijn we voortdurend bezig om samen met de collega's resultaten te boeken voor de stad, zijn inwoners, bedrijven en instellingen.

Met de focus op de onderwerpen uit de Toekomstvisie, de steeds toenemende hoeveelheid taken en rollen en de complexiteit ervan in combinatie met een steeds krappere wordende arbeidsmarkt willen we een sterke, gerichte samenwerking met collega's in de regio realiseren. We willen ons verbinden aan een partner waar we vanuit vertrouwen mee samenwerken en elkaar versterken. Om dit waar te kunnen maken, werkt Bedrijfsvoering aan drie hoofdthema's in de komende periode:

1. het versterken van de ambtelijke organisatie;
2. aantrekkelijk werkgeverschap;
3. beheer en processen op orde.

Uitvoeringskracht organisatie versterken

De gemeente Doesburg wil de uitvoeringskracht op drie inhoudelijke onderwerpen uit de Toekomstvisie (een evenwichtig en leeftijdsbestendig woon- en vestigingsklimaat; een verbindende en versterkende sociale aanpak en kwaliteitstoerisme en toegankelijke natuurrecreatie) versterken. Dit betekent dat we op deze onderwerpen de beleidsontwikkeling gaan versterken, burgerparticipatie goed willen inzetten en de gemeente raad steeds vroegtijdig betrokken willen houden. Daarnaast ontwikkelen we onze dienstverlening aan onze inwoners, bedrijven en instellingen verder door. We rusten ons eigen ambtelijke apparaat hier goed op toe en gaan slim samenwerken met (een) partner(s) in de Groene Metropoolregio. Daarom gaan we het samenwerkingsmodel handen en voeten geven. Dit doen we door onderzoek te doen naar de meest geschikte partner, de besluitvorming hierover te regelen en de samenwerking gestalte te gaan geven. We doen dit in samenwerking met een externe adviseur. Ook op ICT gebied willen we ons verder versterken en onderzoeken we hoe we de huidige risico's en kwetsbaarheden verminderen. Blijft de ICT samenwerking afzonderlijk geregeld of koppelen wij deze aan onze inhoudelijke samenwerking in de Groene Metropoolregio? Bepaalde standaard administratieve ondersteunende processen dragen we zo snel mogelijk over aan de samenwerkingspartner. We gebruiken voor deze gestandaardiseerde werkprocessen in ieder geval de natuurlijke momenten die zich voordoen, bijvoorbeeld als medewerkers met pensioen gaan of een andere baan vinden. Vooruitlopend op de besluitvorming over de gastheer en zijn gastheerschap, zullen wij in de organisatie al gaan werken volgens de drie lijnen van de Toekomstvisie. Een officiële structuurwijziging volgt pas in latere fase.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Doesburg is een kleine gemeente waar mensen veel kunnen leren en kunnen samenwerken met partners in de stad en regio. Mooie basisvoorwaarden voor aantrekkelijk werkgeverschap! Dat aantrekkelijke werkgeverschap draagt bij aan de kwaliteit van onze dienstverlening en uitvoeringskracht en is van groot belang in een krappe arbeidsmarkt. We willen voorkomen dat we een duiventil zijn voor werknemers of een te groot aandeel inhuur hebben. Dit laatste brengt immers ook een grote druk op de beschikbare loonsom met zich mee. Druk op de loonsom wordt al veroorzaakt doordat we in Doesburg een onvoldoende concurrerend salarisbod kunnen doen in vergelijking met (wat) grotere gemeenten.

We hebben frisse denkkracht nodig om onze ambities waar te maken en om de (complexe) vraagstukken die op ons afkomen aan te pakken. We willen echter niet alleen nieuwe mensen kunnen aantrekken maar mensen ook behouden.

Om die aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven zetten we in op korte en krachtige werving- en

selectieprocedures, de ontplooiing van nieuwe en huidige medewerkers en het creëren van een prettige, veilige en duurzame werkomgeving.

Doesburg als opleidingsgemeente

In Doesburg valt veel te leren. Een kleine gemeente met korte lijnen en mogelijkheden genoeg om allerlei samenwerkingscontacten te hebben en diverse rollen en werkzaamheden uit te voeren. Een prima start voor pas afgestudeerden (trainees) en een goede werkplek voor medewerkers die van gevarieerd werk houden en weten dat zij hun vaardigheden en kennis kunnen uitbouwen en bijhouden. Ook zullen we, gezien de arbeidsmarkt, steeds vaker te maken hebben met medewerkers die nog moeten bijleren. Dat vraagt om het goed begeleiden en opleiden van nieuwkomers en zittende mensen. Daarvoor zetten we budget en menskracht in.

Ambtelijke huisvesting

Er wordt gewerkt aan een andere manier van huisvesten van de ambtelijke organisatie. Deze moet schoon, heel, veilig en duurzaam zijn en weer aantrekkelijk zijn om in te werken. Het is de bedoeling dat zo spoedig mogelijk wordt begonnen met de realisatie ervan. De ambtelijke huisvesting is de eerste stap in de realisatie van de koers gemeentelijke vastgoed en ook gericht op samenwerken, ontmoeten en ontwikkelen.

Inclusie

Onze organisatie is een inclusievere werkgever maar wil dit beter gaan doen en er meer invulling aan gaan geven. We willen hiermee een betere afspiegeling van de samenleving zijn en gebruik maken van een schat aan ervaring en deskundigheid waarover juist deze mensen beschikken. P&O inventariseert wat ervoor nodig is om dit te doen. We zullen bij het realiseren van onze ambtelijke huisvesting in elk geval fysieke belemmeringen wegnemen. Ook wordt gekeken naar de mogelijkheden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te werven.

Beheer en processen op orde

In de organisatie blijven we doorwerken aan beheer op orde. Digitaal werken is zowel in onze dienstverlening als binnen de organisatie het uitgangspunt. In de komende periode richten we onze aandacht op de verfijning van de digitale dienstverlening richting inwoner, het toegankelijk maken en houden van onze informatie voor burgers door de uitvoering van de Wet Open Overheid (WOO) en de voorbereiding van blijvend bewaren en goed toegankelijk houden van onze digitale informatie in een e-depot. De basis wordt hiervoor gelegd door het informatiebeheer op orde te brengen zoals de WOO dat vereist.

Belangrijk voor burger en organisatie is dat we al ons werk veilig kunnen doen en goed met de gegevens van anderen omgaan. Digitale veiligheid en privacy zullen in de komende periode daarom hoog op de agenda blijven staan.

De ICT /I&A kosten stijgen de komende periode. Dit is een algemene trend die zich ook in Doesburg laat zien. Gezien de ontwikkelingen zoals het (gedwongen) overbrengen van applicaties naar de cloud (VerSaasing) en de toenemende veiligheids- en privacy-eisen, zullen wij ons ICT samenwerkingsverband vragen met een meerjarig inzicht in de kosten te komen.

Personeel

In 2023 bedraagt de formatie afgerond 97 FTE. De loonsom voor het ambtelijk apparaat bedraagt € 7.626.400. Ten opzichte van 2022 is de formatie met 2 FTE toegenomen.

Inhuur derden

Het streven is voor maximaal 15% van de loonsom in te huren. We merken jaarlijks, ondanks de

strakke sturing erop, dat de druk op het percentage inhuur toeneemt. Er is een toename van complexe vraagstukken, die vraagt om de inhuur van specialistische kennis. Daarnaast is er schaarste op de arbeidsmarkt, waardoor bepaalde vacatures erg lastig of niet te vervullen zijn.