





# 1. Inwoners, Organisatie en Bestuur

## **Coalitieakkoord 2022 - 2026**

*Rijssen-Holten heeft een krachtige samenleving, een stabiel bestuur en een gedreven organisatie. In een tijd met veel uitdagingen, weten we dat we kunnen bouwen op dit sterke fundament. Als bestuur staan we naast inwoners en maatschappelijke partners in plaats van tegenover elkaar. Samen werken we aan de uitdagingen waar we voor staan en willen we het welzijn in Rijssen-Holten verhogen.*

### **Dienstbare overheid**

We zijn als gemeente dienstbaar aan onze samenleving. De uitdagingen van deze tijd zijn opgaves van de hele samenleving, niet enkel van ons als gemeente. We hebben dan ook actief aandacht voor de rol die wij als gemeente hebben of willen bij bepaalde opgaves en wat de rol is van inwoners, partners en ondernemers.

### **Inwoners doen mee**

Afgelopen jaren hebben veel mooie initiatieven Rijssen-Holten mooier, schoner, veiliger, duurzamer, groener en prettiger gemaakt. Dit willen wij aanmoedigen en onze inwoners uitdagen. We ontwikkelen een strategie waarin duidelijk wordt hoe we als gemeente met deze initiatieven omgaan. Hierin staat wanneer inwoners kunnen meepraten, meedenken of meebeslissen bij het opstellen van beleid of uitwerken van plannen.

### **Dienstverlening**

Onze medewerkers zijn allemaal dienstverleners. We hebben oog voor de mens achter de inwoner en gaan proactief en integraal aan de slag voor het juiste antwoord. We sturen actief op digitale dienstverlening waarbij inwoners snel en makkelijk eenvoudige aanvragen doorlopen. Voor andere verzoeken of ideeën denken we juist mee met de inwoner en zoeken we samen naar de beste oplossing. Naast de digitale ingang blijft de fysieke ingang altijd een mogelijkheid.

### **De inwoner centraal**

'Paarse krokodillen' willen we niet in Rijssen-Holten. We willen voorkomen dat inwoners en bedrijven verdwalen in de bureaucratie van de overheid. Dat doen we door te werken met zo simpel mogelijke regels en procedures en altijd oog te blijven houden voor de mens achter de vraag. Regels en procedures zijn nodig en bieden houvast, maar mogen nooit een doel op zich worden in onze dienstverlening. Juridisch geoorloofd is niet altijd hetzelfde als moreel verantwoord. Daarom werken we met hardheidsclausules in onze gemeentelijke regelingen. We werken waar mogelijk met meerjarenafspraken om aanvragen zo gemakkelijk mogelijk te maken voor de samenleving.

### **Regionale samenwerking**

We doen lokaal wat kan en werken regionaal samen. Samenwerking is geen doel op zich, maar een middel om onze doelen te bereiken. We werken regionaal slim samen als dit leidt tot betere oplossingen op het gebied van onder andere bereikbaarheid, duurzaamheid, werkgelegenheid, gezondheidszorg, recreatie en woningbouw. In de regio werken we daarnaast samen in de investeringsprogramma's van Twente Board.


### **Digitalisering en werken met data**

Steeds meer gaat tegenwoordig digitaal. De inwoner mag erop vertrouwen dat dit goed en veilig geregeld is. We zetten daarom in op de veiligheid van onze informatie en systemen. Daarnaast hebben we steeds meer lokale en open data beschikbaar die we willen gebruiken bij het opstellen van nieuw beleid, voor het experimenteren met een wijkgerichte aanpak en die we benutten om het effect van onze inzet te meten. Hierbij richten we ons niet alleen op meetbare effecten. We betrekken ook kwalitatieve informatie van partners en inwoners bij de vraag of we onze maatschappelijke opgaves bereikt hebben.

### **Thema financiën uit Coalitieakkoord 2022-2026**

Rijssen-Holten staat bekend als een financieel gezonde gemeente en dat willen we graag zo houden. Er ligt een coalitieakkoord met ambitie, maar we zijn ons bewust van de onzekerheden in het financieel perspectief. De lasten voor onze inwoners moeten passen bij het voorzieningenniveau. Mocht het nodig zijn, dan maken we inhoudelijk keuzes over wat we wel en niet doen.

We zorgen voor een structureel sluitende jaar- en meerjarenbegroting. Daarnaast gaan we op zoek naar incidentele



investeringen die de structurele kosten kunnen verlagen of die structurele baten opleveren. We streven naar lage lasten voor onze inwoners, maar dit is geen doel op zich. De lasten moeten altijd worden gezien in relatie tot het niveau van de voorzieningen en investeringen in het maatschappelijk belang. Dit kan betekenen dat de lasten moeten stijgen om ambities te behalen of dat we keuzes moeten maken over wat we wel of niet doen als de financiën komende jaren minimaal zijn. Onze gemeente koopt daarnaast duurzaam, bij voorkeur circulair en waar mogelijk lokaal in.

Strategische visie 2010-2030, versie 2021

*Wat hebben we bereikt en wat hebben we daarvoor gedaan?*

### *1. Prioriteiten*

#### *Maatregelen*

#### *Aanpassen gemeentehuis aan de eisen van de tijd*

##### **Omschrijving (toelichting)**

We willen een aantrekkelijke werkgever blijven in de nieuwe werkelijkheid na Corona. In de Coronaperiode werden medewerkers gedwongen thuis te werken en dat blijkt na Corona een blijvende wens. Dat vraagt om een andere manier van werken. Enerzijds besteden we daarom aandacht aan gewenst gedrag en de afspraken die daarvoor nodig zijn. Anderzijds willen we dit faciliteren met techniek en de inrichting van het gemeentehuis.

Het project begon onder de naam Werken post Corona en is later Hybride werken gaan heten.

In 2023 is op basis van de visie (business) gekeken naar gewenst gedrag (behavior). Dit is in samenspraak met medewerkers verwoord in een document en vastgesteld. In vervolg daarop wordt een implementatieplan gemaakt. Vervolgens is een begin gemaakt met de vertaling van gewenst gedrag in hoe dat kan worden ondersteund met het gebouw (bricks) en de techniek (bytes). Met het oog het begin van de uitvoering in 2024 zijn voorbereidingen getroffen voor het maken van een inrichtingsplan. Daartoe is een concept-opdracht voor een architect gemaakt. Dit inrichtingsplan zou de basis zijn voor een vertaling naar techniek. Er wordt gewerkt aan de uitvoering.

#### *Formatie-uitbreiding*

##### **Omschrijving (toelichting)**

De ambtelijke organisatie stond onder druk. Ook vanuit een eerder uitgevoerde benchmarkonderzoek door een extern bureau dat hier veel ervaring mee heeft, bleek dat we ten opzichte van vergelijkbare gemeenten onderbezet waren. We gaven € 2 miljoen minder uit aan personeel. Om de formatie op peil te krijgen, is in 2023 (met succes) hard gewerkt aan het invullen van de vacatures, deels door omzetting van tijdelijke in structurele formatie, deels door het invullen van nieuwe formatie. Het gaat hier om formatie op diverse terreinen, onder andere Ruimtelijke Ordening, datagericht werken, dienstverlening, communicatie, juridisch, financieel, schuldhulpverlening en jeugdhulp.

#### *Risicoanalyse informatiebeveiliging*


##### **Omschrijving (toelichting)**

We zetten in op de veiligheid van onze informatie en systemen. Om de risico's goed in beeld te brengen willen we starten met het uitvoeren van een Business Impact Analyse (BIA) op 6 applicaties. Met deze BIA kan worden afgewogen welke risico's en maatregelen we willen nemen. In 2023 is de BIA wijzer voorbereid. Deze wijzer is in januari 2024 uitgevoerd.

#### *Trainees om jong talent te werven*

##### **Omschrijving (toelichting)**

Vanuit het in 2021 vastgestelde strategisch personeelsbeleid zetten we in op meerdere thema's waaronder verjonging door onder andere stages en trainees. Wij willen maximaal inzetten op jongere arbeidskrachten om in te spelen op het personeelstekort en moeilijk in te vullen vacatures. Met elke periode meerdere trainees doen wij mee met de grote



gemeenten. Er is vanuit de organisatie veel interesse in trainees en er zijn veel trainees geïnteresseerd in Rijssen-Holten. Deze inzet draagt bij aan toekomstig personeel en versterkt onze arbeidsmarktpositie in de regio. Dit komt ten goede van de hele organisatie. Vanuit het traineeship 2023-2025 zijn de eerste periode 2 trainees gestart bij RH. Daarmee zijn 2 van de 3 ingediende opdrachten ingevuld.

#### *Verdere verduurzaming gemeentelijke gebouwen*

##### **Omschrijving (toelichting)**

Met deze middelen verduurzamen we de gebouwen van de gemeente versneld. Hierdoor reduceren we versneld het gasverbruik. Dit is een belangrijke stap richting de doelstellingen van het klimaatakkoord 2050. In 2023 hebben we bij een aantal gebouwen verduurzamingsmaatregelen getroffen, waaronder: sporthal "De Reggehal", de gemeentewerf en het gymlokaal aan de Welleweg. Voor zowel de gemeentewerf als het gymlokaal aan de Welleweg is het gasverbruik teruggebracht naar nul. Ook is in 2023 een begin gemaakt met verduurzamingsmaatregelen bij sporthal "De Stroekeld". Dit wordt in 2024 verder opgepakt.

#### *Versterken werkgeversprofilering*

##### **Omschrijving (toelichting)**

We willen een sterker 'merk' worden. Een werkgever waar iedereen in Overijssel (en daar buiten) graag een aantal jaren wil - komen en blijven - werken. Willen we over voldoende capaciteit blijven beschikken om onze ambities te kunnen realiseren dan zullen we ons als werkgever de komende jaren sterker moeten profileren, zullen we een 'merk' moeten worden waar iedereen bij wil horen.

In 2023 is hard gewerkt aan intern en extern onderzoek. Hoe ervaren onze werknemers ons: wat maakt ons een leuke werkgever en waar liggen nog kansen? Hoe ziet de 'buitenwereld' ons: waarom zou men wel of niet bij ons willen werken en wat maakt een werkgever in hun ogen nou een aantrekkelijk werkgever? Dit heeft een adviesrapport opgeleverd waar we in 2024 mee aan de slag gaan.

#### *Wat hebben we bereikt en wat hebben we daarvoor gedaan?*

##### *1. Actuele ontwikkeling*

##### **Doorontwikkeling Twentse Kracht**

Twentse Kracht is een samenwerkingsplatform waarin de 14 Twentse gemeenten, samen met enkele andere overheidsorganisaties, samenwerken werken op het gebied van professionele en persoonlijke ontwikkeling van de Twentse ambtenaren en arbeidsmobiliteit. De doorontwikkeling betreft vernieuwing van de samenwerking waarin een opgavemodel wordt voorgesteld. Hier wordt de komende tijd aan gewerkt.

##### *Maatregelen*

##### *Doorontwikkeling Twentse Kracht*

##### **Omschrijving (toelichting)**

In Twentse Kracht werken 22 overheidsorganisaties, waaronder de 14 Twentse gemeenten, samen op het gebied van professionele en persoonlijke ontwikkeling en arbeidsmobiliteit. In 2023 is gewerkt aan vernieuwing van de samenwerking tussen deze deelnemers door middel van een doorontwikkeling van de organisatie waarbij opgavegericht werken centraal staat. Er is gewerkt aan een plan en dit wordt verder uitgevoerd in 2024.

##### **Financieel programmaoverzicht**

*Bedragen x €1.000*

Exploitatie		Primair begroting 2023	Gewijzigde begroting 2023	Realisatie 2023	Saldo 2023
<b>PRG1.01</b>	<b>01 Inwoners organisatie en bestuur</b>				
Lasten					
<b>PRDP100</b>	<b>Bestuursorganen</b>	<b>2.566</b>	<b>2.779</b>	<b>2.838</b>	<b>-59</b>
<b>PRDP102</b>	<b>Bestuursondersteuning raad</b>	<b>232</b>	<b>474</b>	<b>459</b>	<b>15</b>
<b>PRDP150</b>	<b>Burgerzaken</b>	<b>1.018</b>	<b>1.158</b>	<b>1.177</b>	<b>-19</b>
<b>PRDP359</b>	<b>Gebouwenbeheer</b>	<b>81</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totaal Lasten</b>		<b>3.897</b>	<b>4.410</b>	<b>4.473</b>	<b>-63</b>
Baten					
<b>PRDP100</b>	<b>Bestuursorganen</b>	<b>-222</b>	<b>-380</b>	<b>-827</b>	<b>448</b>
<b>PRDP102</b>	<b>Bestuursondersteuning raad</b>	<b>-4</b>	<b>-4</b>	<b>-4</b>	<b>0</b>
<b>PRDP150</b>	<b>Burgerzaken</b>	<b>-388</b>	<b>-438</b>	<b>-451</b>	<b>13</b>
<b>PRDP359</b>	<b>Gebouwenbeheer</b>	<b>-25</b>	<b>-25</b>	<b>0</b>	<b>-25</b>
<b>Totaal Baten</b>		<b>-639</b>	<b>-846</b>	<b>-1.283</b>	<b>436</b>
Onttrekkingen					
<b>PRDP359</b>	<b>Gebouwenbeheer</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totaal 01 Inwoners organisatie en bestuur</b>		<b>3.258</b>	<b>3.564</b>	<b>3.191</b>	<b>373</b>

### Toelichting op programma baten en lasten

Binnen dit programma worden de volgende afwijkingen hieronder verklaard. Deze afwijkingen zijn niet één op één terug te vinden in bovenstaande tabel omdat de baten en lasten veelal verdeeld zijn over meerdere kostenplaatsen/producten binnen het financiële programmaoverzicht.

- Budgetoverhevelingen (voor een specificatie, zie bijlage)
- Bestuursorganen

€ -  
€ V  
432.000  
0

De voorziening wethouderspensioenen is zoals gebruikelijk bijgesteld. De omvang is afgestemd op de openstaande verplichtingen. Door een verhoging van de rekenrente kan € 432.000 uit de de voorziening vrij vallen. De voorziening is daarmee voldoende groot om toekomstige verplichtingen te kunnen voldoen.

- Diverse kleine verschillen < € 75.000

€ N  
59.000

## Verplichte beleidsindicatoren BBV

<b>Apparaatskosten per inwoner</b>	Apparaatskosten	€ 48.454.018	€ 1.252
	Aantal inwoners	38.689	
<b>Overhead als % van totale kosten exploitatie</b>	Overhead	€ 16.843.073	12,37%
	Exploitatiekosten	€ 136.149.055	
<b>Bezetting in fte per 1000 inwoners</b>	Bezetting in fte (werkelijke)	337	8,71
	Aantal inwoners / 1000	38,69	
<b>Externe inhuur als % van de loonsom</b>	Inhuurkosten	€ 2.714.933	10,68%
	Loonsom	€ 25.431.046	
<b>Formatie per in fte per 1000 inwoners</b>	FTE toegestane / vastgestelde	319	8,25
	Aantal inwoners / 1000	38,69	