





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.

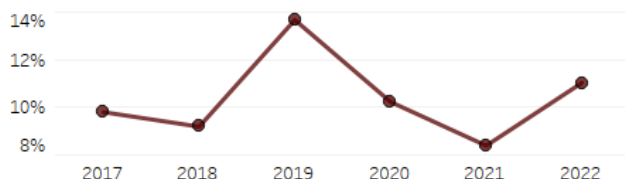
We zorgen voor een structureel sluitende jaar- en meerjarenbegroting. Daarnaast gaan we op zoek naar incidentele

investerings 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

Cijfers die een indicatie geven van het programma

Externe inhuur in % loonsom



Externe inhuur in % loonsom

2017	2018	2019	2020	2021	2022
9,8%	9,2%	13,7%	10,2%	8,4%	11,0%

Overhead in % v.d. totale lasten



Overhead in % v.d. totale lasten

2017	2018	2019	2020	2021	2022
10,3%	10,0%	11,5%	11,9%	11,8%	12,5%

Bezetting per 1.000 inwoners in FTE



Bezetting per 1.000 inwoners in FTE

2017	2018	2019	2020	2021	2022
6,7	6,6	6,9	7,6	7,3	7,3

Formatie per 1.000 inwoners in FTE



Formatie per 1.000 inwoners in FTE

2017	2018	2019	2020	2021	2022
7,0	6,8	7,0	9,2	7,6	7,7

Apparaatskosten
per inwoner in 2022 € 1.045

Toelichting prioriteiten en actuele ontwikkelingen

Prioriteiten

Acties

Artificial Intelligence (AI)

Omschrijving (toelichting)

Het coalitieakkoord stelt als doel dat inwoners snel en eenvoudig digitale aanvragen kunnen doen en dat zij erop mogen rekenen dat dit goed en veilig geregeld is. Artificial intelligence (AI) gaat hier de komende jaren een grote rol in spelen. Met name de release van ChatGPT in november 2022 laat een razendsnelle ontwikkeling van AI zien. Dit gaat gepaard met risico's ten aanzien van de menselijke maat, gebrek aan transparantie, discriminerende algoritmen en



cyberveiligheid. Met deze scan wordt beoogd om grip te krijgen op deze ontwikkeling. In dit kader zal onderzocht worden welke rol AI in onze organisatie moet krijgen. Hierbij kijken we uitdrukkelijk en bewust naar onderwerpen die in de toekomst mogelijk risicovol kunnen zijn. Beheersing van risico's is hierin belangrijker dan technologische innovatie. De bedoeling is om een politieke en bestuurlijke discussie te starten over de voorwaarden waaronder AI mag worden toegepast. Uiteindelijk monden deze afspraken uit in bijvoorbeeld een 'visie op kunstmatige intelligentie' of een 'verordening kunstmatige intelligentie'.

Bevorderen integriteitsbewustzijn

Omschrijving (toelichting)

Artikel 4 van de Ambtenarenwet 2017 schrijft voor dat we voldoende moeten doen aan het bevorderen van goed ambtelijk handelen. In ieder geval moet aandacht worden besteed aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie (lid 1). Jaarlijks moet hier ook verantwoording over worden afgelegd (lid 3). Om te kunnen voldoen aan de verplichtingen van artikel 4 Ambtenarenwet 2017 is het idee van een 2-3 jaarlijkse organisatiebrede integriteitsdag ontstaan (voorlichting, workshops, dilemmatraining enzovoort. In de tussenliggende jaren wordt dan bijvoorbeeld specifieke integriteits-scholing en vorming aangeboden. Voor het bevorderen van integriteitsbewustzijn is nu helemaal geen budget.

Datagedreven sturing

Omschrijving (toelichting)

Het coalitieakkoord stelt dat we meer data willen gebruiken bij opstellen van beleid, experimenteren met de wijkgerichte aanpak en meten van maatschappelijk effect. In de organisatie bestaan een aantal knelpunten op dit gebied. Met deze scan wordt ingezet op het bevorderen van kennis en bewustzijn op het gebied van datakwaliteit, ontsluiting van data van applicatie naar data warehouse, het inkopen van domeinoverstijgend onderzoek, bevorderen van kennis en bewustzijn onder afnemers van statistiek en beschikbaar maken van statistiek zoals op www.rijssen-holten.nl/incijfers.

De bedoeling is dat beleidsterreinen projectmatig worden aangepakt.

Doorontwikkeling organisatie


Omschrijving (toelichting)

Na de evaluatie van de organisatieontwikkeling staat de doorontwikkeling op het programma. We weten nog niet wat er uit de evaluatie komt maar de uitkomsten van deze evaluatie gebruiken we, samen met nieuwe trends en ontwikkelingen, als input voor de doorontwikkeling van de organisatie. Er is een regulier budget voor de organisatieontwikkeling van 20.500 euro per jaar maar dit budget is noodzakelijk voor de reguliere organisatiezaken. Om de aanpassingen uit de evaluatie goed te kunnen doorvoeren hebben we in 2024 extra budget nodig voor de uitvoering, bijvoorbeeld voor het inhuren van externe expertise.

Huisstijl sportaccommodaties

Omschrijving (toelichting)

Het doel is om alle externe locaties van de gemeente zoveel mogelijk in de huisstijl van de gemeente te betrekken. Momenteel is het een bont gezelschap van kleuren en uitingen. Uit niets blijkt dat medewerkers of bezoekers op een gemeentelijke locatie aanwezig zijn. Dit 'achterstallig onderhoud van de huisstijl' willen we graag herstellen in 2024 met een eenmalige investering. Die is primair gericht op het productie en plaatsing van bebording om of aan de panden en eventueel ook in de gebouwen. De invoering van de huisstijl is destijds doorgevoerd in het nieuwe stadhuis en de communicatiemiddelen. Toen zijn echter niet de externe (sport) locaties meegenomen. Door de toepassing van de huisstijl in het nieuwe zwembad werd dit nog eens duidelijk. Aangezien het personeel ook steeds



meer gaat rouleren tussen de verschillende sportlocaties mag het ook duidelijk zijn bij welke organisatie ze werkzaam zijn. Nog belangrijker is dat het vanzelfsprekend is voor de externe bezoekers om te weten wie de eigenaar en exploitant van de locatie is.

Innovatiebudget werkgeverschap

Omschrijving (toelichting)

De grootste uitdaging die wij hebben is om het juiste talent te binden en te boeien voor onze organisatie. De reguliere HR Instrumenten zijn tegenwoordig niet meer voldoende om dit doel te bereiken. Het is daarom van belang om hier goed op in te (blijven) spelen. Een mooi en succesvol voorbeeld hiervan is het winterevent. Om dit soort plannen en lucratieve initiatieven vorm te kunnen geven en uit te kunnen voeren is daarom extra budget nodig. Hierbij valt te denken aan: lokale events ten behoeve van werving en selectie, contacten met opleidingsinstanties, het zelf organiseren of bezoeken van open dagen, events en banenbeurzen. Maar ook initiatieven zoals de budgetcoach, niet-standaard communicatie-uitingen en initiatieven ter ondersteuning van de werving en selectie of in het licht van specifieke thema's (gezondheid, arbo, persoonlijke kerstboodschappen), etc.

Onderzoek functiehuis

Omschrijving (toelichting)

Wij ontvangen steeds meer verzoeken voor functie(her)waardering. Daarnaast zijn nieuwe medewerkers ook steeds lastiger in de passen in het huidige functiehuis. Deze vragen zijn de aanleiding om te kijken of ons functiehuis nog passend is. Daarnaast is ons huidige functiehuis 10 jaar geleden opgesteld en daarna niet meer in totaliteit bekeken. We vragen middelen om voor dit onderzoek een externe adviseur in te zetten.

Onderzoek toekomstbestendigheid ICT beheer

Omschrijving (toelichting)

Toekomstgericht onderzoek naar het beheer van IT in onze gemeentelijke organisatie, inclusief een externe toets. Gelet op alle ontwikkelingen is de vraag of we het beheer van de IT de komende jaren met de eigen mensen kunnen doen of dat wellicht taken moeten worden uitbesteed. Een toets door een externe deskundige maakt deel uit van het onderzoek.


Recruitment

Omschrijving (toelichting)

Om in te blijven spelen op belangrijke trends en ontwikkelingen en goed personeel te kunnen behouden, is het belangrijk om continue aandacht te hebben voor recruitment. Dit betekent niet specifiek het opstellen en uitzetten van vacatureteksten of de voorselectie van kandidaten. Dit betekent wel het bieden van oplossingen bij lastige thema's en moeilijk invulbare vacatures. Maar ook het bijhouden van ontwikkelingen en hierop inspelen, werkgeversprofilering en doelgroepencommunicatie. En het borgen van eenheid in de uitingen om tijdig de juiste persoon op de juiste plek te vinden en monitoren dat gemaakte beloften aan nieuwe medewerkers worden nagekomen. Verder is het van belang contacten met opleidingsinstanties te houden, de instroom trainees, zij-instromers en werkervaringsplekken intern te stimuleren en te zorgen dat er voldoende stageplekken en stagiaires zijn zodat we de status als leerbedrijf behouden. We gaan hier 2 jaar mee aan de slag (24 uur p/w) om te ervaren of dit leidt tot verbetering van de invulling van vacatures.

Verbeteren en behouden taalniveau medewerkers

Omschrijving (toelichting)



We willen de inwoner bij elke communicatie-uiting centraal stellen (brieven, websiteteksten, flyers, posters). Dit doen we door te zorgen dat alle inwoners onze informatie kunnen vinden en begrijpen. Daarnaast willen we de mogelijkheid van een online schrijfcoach die op de hoogte is van onze schrijfwijzer en huisstijl onderzoeken. Daarnaast willen we alle medewerkers trainen op het gebied van taal en toegankelijkheid. Hierna is het ook belangrijk om het verbeterde niveau te behouden en te testen. Hierdoor houden we zicht op het niveau en kunnen we blijven werken aan het verbeteren van alle communicatie-uitingen. Volgens het VNG-rapport "Duidelijke taal voor inwoners en ondernemers" heeft begrijpelijke en toegankelijke informatie veel voordelen. Zo draagt tevredenheid over communicatie bij aan het vertrouwen in de overheid, komt een doelgroep na het lezen van een duidelijke boodschap eerder in actie en hoeven gemeenten geen tijd en geld te besteden aan het oplossen van problemen die ontstaan door onduidelijke communicatie.

Verlenging inhuur beleidsmedewerker Mobiliteit voor 1 jaar

Omschrijving (toelichting)

In afwachting van de doorontwikkeling van de organisatie (2023) willen we de continuïteit in de personele inzet op het thema Mobiliteit borgen. In 2023 wordt de visie op Mobiliteit opgeleverd en in Q1-Q2 van 2024 het uitvoeringsprogramma, waarna gestart kan worden met het uitvoeringsprogramma. Het budget voor de tijdelijke personele inzet loopt eind 2023 af. Graag willen we deze verlengen met 1 jaar (tijdelijk). De aankomende doorontwikkeling van de organisatie willen we gebruiken om te onderzoeken of de taken op het gebied van mobiliteit, die nu versnipperd zijn over de verschillende teams gebundeld kunnen worden. In afwachting daarvan wordt nu geen vaste formatie gevraagd, maar wordt de tijdelijke inhuur met 1 jaar verlengd om de visie en het uitvoeringsprogramma mobiliteit tot stand te brengen en uit te voeren.

Uitbreiding formatie BOA's

Omschrijving (toelichting)

In de kadernota 7 juli 2023 is de motie van GB over extra geld unaniem aangenomen.

Het college stelt voor de benodigde financiële middelen beschikbaar te stellen om zo de formatie BOA's domein 1 met 1 FTE te kunnen uitbreiden. Vanuit het rijk is al structureel geld (€ 36.000) beschikbaar gesteld voor versterking BOA-capaciteit. Dit komt ongeveer overeen met 0,5 FTE.

Om te komen tot 1 FTE is er nog €36.000 nodig .

Na uitbreiding met 1 FTE zijn we in staat om met 2 koppels domein 1 op straat de werkzaamheden uit te voeren en invulling te geven aan de wens om zichtbaarder te zijn op straat en op te treden tegen overlastfeiten.

Naast deze 2 koppels kan dan de aanwezig domein 2 BOA de werkzaamheden toespitsen op de specifieke domein 2 taken als groene wetgeving, maar ook meer aandacht geven aan het buitengebied en industrieterreinen. Dit onder andere in het licht van de ondermijningsproblematiek .

Toelichting prioriteiten en actuele ontwikkelingen

Actuele ontwikkelingen

Acties

Openbaarheidsparagraaf

Omschrijving (toelichting)

Op grond van de BBV voorschriften bestaat nu een verplichting om een openbaarheidsparagraaf op te nemen in de begroting. Dat is voor het eerst in deze begroting gebeurd. In deze paragraaf is aangegeven wat de stand van zaken rond de implementatie van de Wet Open Overheid in onze gemeentelijke organisatie is.

Prioriteiten 2024

	Onderwerp	investering	Voorstel 2024	Structureel/incidenteel
1	Verbeteren en behouden taalniveau medewerkers		10	incidenteel
2	Datagedreven sturing		20	structureel
3	Bevorderen integriteitsbewustzijn		10	structureel
4	Verlengen inhuur beleidsmedewerker mobiliteit voor 1 jaar		100	incidenteel
5	Artificial Intelligence (AI)		25	incidenteel
6	Onderzoek toekomstbestendigheid ICT beheer		25	incidenteel
7	Uniforme huisstijl sportaccommodaties		35	incidenteel
8	Onderzoek functiehuis		60	incidenteel
9	Innovatiebudget werkgeverschap		30	incidenteel
10	Recruitment		52	incidenteel
11	Doorontwikkeling organisatie		35	incidenteel
12	Uitbreiding formatie BOA's		36	incidenteel

financieel overzicht

	jaarrekening 2022	begroting 2023	begroting 2023 na VJN	begroting 2024	begroting 2025	begroting 2026	begroting 2027
Lasten							
<u>Prioriteiten</u>							
Incidenteel		976		1.694	1.976	856	10
Structureel		1.284		108	181	212	212
Bestaand beleid	3.455	3.897	3.951	4.346	4.346	4.346	4.346
Totaal lasten programma	3.455	6.157	3.951	6.148	6.503	5.414	4.568
Baten							
<u>Prioriteiten</u>							
Bestaand beleid	565-	639-	658-	818-	818-	818-	818-
Totaal baten programma	565-	639-	658-	818-	818-	818-	818-
Saldo voor bestemming	2.890	5.518	3.293	5.330	5.685	4.596	3.750
Mutaties in reserves							
Onttrekking reserve	2.597-	-	-	-	-	-	-
Storting reserve	-	-	-	-	-	-	-
Saldo na bestemming	293	5.518	3.293	5.330	5.685	4.596	3.750

Overzicht per product

product	omschrijving	lasten	baten	saldo
100	Bestuursorganen	3.012.700	264.200-	2.748.500
102	Bestuursondersteuning raad	233.100	-	233.100
150	Burgerzaken	1.099.700	528.300-	571.400
359	Invordering	-	25.000-	25.000-
Totaal programma		4.345.500	817.500-	3.528.000