





7. Paragraaf bedrijfsvoering

Algemeen

Artikel 14

De paragraaf over de bedrijfsvoering geeft inzicht in de stand van zaken en de beleidsvoornemens.

De strategische visie geeft richting aan de bedrijfsvoering. Het koersdocument organisatieontwikkeling is een meer concrete doorvertaling van de ontwikkelkoers. In het organisatiebesluit zijn de structuur, de bevoegdheden en verantwoordelijkheden vastgelegd. Het mandaatbesluit regelt de mandatering van (college) bevoegdheden naar medewerkers.

Organisatieontwikkeling

Sinds 2017 werkt de organisatie in de huidige structuur. We werken vanuit een organisatiekoers met vijf ambities. Deze 5 ambities zijn: we gaan voor meerwaarde voor en met onze inwoners, voor werkplezier, voor een gezonde, veilige en open werksfeer, voor samen en integraal en we gaan voor eigenaarschap en persoonlijk leiderschap. De organisatie heeft een platte structuur. Deze structuur ondersteunt de gewenste eigen verantwoordelijkheid van medewerkers. In 2023 is er een evaluatie van de organisatieontwikkeling geweest. Dit is niet alleen een evaluatie geweest onder medewerkers, maar ook is met externe samenwerkingspartners geweest hoe zij tegen de organisatie aankijken. De uitkomsten van deze evaluatie worden gebruikt voor de verdere doorontwikkeling van de organisatie in 2024. Daarnaast worden sowieso een aantal belangrijke thema's meegenomen in de doorontwikkeling van de organisatie zoals: dienstverlening, participatie, communicatie en verbinding met de samenleving, integraal werken, omgaan met steeds complexer wordende opgaven en procesregie.

Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch personeelsbeleid 2021 tot 2025 is vastgesteld. De activiteiten die hierin zijn opgenomen moeten ons als werkgever goed blijven positioneren op de complexe arbeidsmarkt. Daarnaast wordt ingezet op flexibiliteit, mobiliteit en vitaliteit. We willen hiermee niet alleen een aantrekkelijke werkgever blijven maar ook de talenten van ons personeel optimaal benutten. Onderwerpen die passen bij een moderne werkgever. We slagen er tot nu toe nog in om onze vacatures te vervullen, maar dit blijft voor de komende tijd wel een aandachtspunt om er ook voor te zorgen dat we niet steeds meer afhankelijk worden van externe inhuur waarmee ook de kennis in eigen huis verdwijnt.


We hebben grote stappen gemaakt in het tijd en plaatsonafhankelijk (thuis) werken en dus ook het digitaal werken en digitaal overleggen. We hebben gekozen voor een vorm van hybride werken waarbij er een goede balans is tussen werken op de kantoorwerkplek en de thuiswerkplek en een goede balans tussen digitaal overleggen en fysiek overleggen. We gaan het gemeentehuis aanpassen zodat het hybride werken goed wordt ondersteund en dat het gebouw aansluit bij de verdere organisatieontwikkeling.

Toezicht en verantwoording.

Decentralisatie van wetgeving legt een grotere belasting en verantwoordelijkheid op onze bedrijfsvoering. Het blijven voldoen aan de steeds zwaarder wordende eisen van een goede bedrijfsvoering blijft een forse uitdaging. Op verschillende onderwerpen zoals inkoop en aanbesteding, privacy en informatiebeveiliging, rechtmatigheidsverantwoording hebben we ook te maken met een toename van complexiteit en verzwaring van eisen. Eisen die ook regelmatig wijzigen.

Regelmatig monitoren en genereren van managementinformatie en sturingsinformatie krijgt steeds meer aandacht. De participatie van de samenleving betekent extra inzet en begeleiding van processen. Denk hierbij ook aan de invloed en het gebruik van sociale media. Het groeiend takenpakket vergt meer afstemming, ook regionaal. De overhead neemt dus toe.

Meer in control betekent ook dat we plannings halen en bij extra opdrachten tijdig de gevolgen voor de planning in beeld brengen en herprioriteren. Het blijft ieder jaar weer een uitdaging om vastgestelde plannings te halen en daarnaast de niet geplande werkzaamheden op te pakken. Dit vergt veel van de flexibiliteit.



Onze toezichthouder, de provincie Overijssel, beoordeelt jaarlijks op een aantal indicatoren onze bedrijfsvoering. De afgelopen jaren heeft de provincie ons op alle indicatoren 'groen' beoordeeld. We zijn hierin redelijk uniek in Overijssel. Uiteraard proberen we deze lijn vast te houden.

Samenwerking

Wij blijven de houding aannemen 'lokaal wat kan en regionaal wat moet'. We blijven geloven in de kracht van de lokale uitvoering. Daarnaast sluiten we de ogen zeker niet voor de mogelijkheden van samenwerking. We zoeken de samenwerking wanneer we het zelf niet kunnen en/of wanneer het kosten bespaart en wanneer kwaliteit en kwetsbaarheid in het gedrang komen. Verder nemen we actief deel aan tal van regionale (afstemmings-)overleggen, waarbij we blijvend kritisch zijn op nut en noodzaak ervan.