

Programma 3 Bestuur en organisatie



Waarom dit programma?

Omschrijving

Dit programma bevat de onderdelen: Dienstverlenende en betrouwbare gemeente, Gemeente in control & financieel gezond, Fitte Organisatie en Digitale organisatie.

Dienstverlening behoort tot de kerntaken van onze gemeente. De gemeente Wageningen is daarnaast dienstbaar aan datgene waar de samenleving behoefte aan heeft. We spelen tijdig in op veranderingen om tot een effectieve en efficiënte (digitale) dienstverlening te komen. Daarnaast krijgen inwoners, maatschappelijke organisaties en bedrijven zo optimaal mogelijk zeggenschap binnen de onderwerpen die we samen willen realiseren in Wageningen en de regio. Een betrouwbare, transparante en inclusieve eerste overheid zijn vormt daarbij de basis van ons handelen. Het is ook een voorwaarde om stappen te zetten in de democratische vernieuwing en eigentijdse participatievormen. De rol van de gemeente verschilt daarbij per taak of opgave: van kaderstellend naar stimulerend of zelfs actief faciliterend.

In dit programma staan ook de algemene inkomsten van de gemeente. Dit onderdeel is verplicht op grond van het Besluit begroting en verantwoording (BBV). Dit programma is daarom afwijkend van de programma's 1 (Sociaal) en 2 (Fysiek). Het wettelijk verplichte bedrag voor onvoorzien en de overhead of interne bedrijfsvoering dienen tevens in dit programma opgenomen te worden. Daarbij is de gemeente in control, sturen we hier actief op en leggen er verantwoording over af. Het financieel beleid (en bijbehorende documenten en instrumenten) is zelfbewust, evenwichtig en reëel.

De Fitte Organisatie is het centrale organisatie ontwikkelprogramma, waarbij aandacht is voor de mentale en fysieke gezondheid van de organisatie. Maar ook voor de Engelse vertaling van fit: namelijk passend bij de ambities en opgaven vanuit bestuur, samenleving en regio. Daarbij valt ook te denken aan het bestuurlijk-ambtelijke (be)sturingsgesprek met behulp van bijvoorbeeld de Lange Termijn Agenda (contract tussen gemeenteraad en college van burgemeester en wethouders) en portfoliomanagement (contract tussen college van burgemeester en wethouders en de organisatie). Belangrijke bouwstenen vormen daarnaast onze 6 Mens & Organisatie (M&O) thema's:

- Diversiteit, inclusie & gelijkwaardigheid
- Duurzame inzetbaarheid,
- Arbeidsmarkt
- Leren & ontwikkelen
- Vitaliteit & gezondheid
- (nieuwe) wet- en regelgeving.

De verdergaande digitalisering van de samenleving en de organisatie vormt een ander belangrijk strategisch speerpunt. Data biedt grote kansen en het slim gebruik maken van die data beïnvloedt onze manier van werken en organiseren. Data kan waardevolle informatie bevatten en inzichten geven over de stad. Deze inzichten benutten we om de stad verder te brengen. De inzet van data is ondersteunend aan de ontwikkeling van onze maatschappelijke ambities. Daarbij zien we dat het gebruik van data en dashboards ons in staat stelt te sturen, duiden en bij te sturen op zowel financieel, denk aan uitputting van budgetten, als capaciteitsgebied, denk aan formatie, inhuur en verzuim.

Beoogd maatschappelijk effect

In dit programma zijn de actuele ambities gekoppeld aan:

- 3.1 Een dienstverlenende en betrouwbare gemeente
- 3.2 De gemeente in control en financieel gezond
- 3.3 Een fitte organisatie
- 3.4 Een digitale organisatie

Deze ambities zijn verwerkt in een doelenboom, waarin wordt beantwoord:

- Welke doelen willen we bereiken om te komen tot de ambitie?
- Welke resultaten moet het opleveren?

3.1 Een dienstverlenende en betrouwbare gemeente

Wat willen we bereiken?

De gemeente voert de wettelijk taken dienstverlenend uit en toont zich een betrouwbare partij richting inwoners, bedrijven en instellingen.

3.1 Een dienstverlenende en betrouwbare gemeente

Doel: 3.1.1 De gemeente borgt dat de dienstverlening altijd voldoet aan de (nieuwe) wettelijke taken.

Resultaten

- WOO (Wet Open Overheid) in lijn met wetgeving geïmplementeerd.
- Nieuwe Archiefwet in lijn met wetgeving geïmplementeerd.

Doel: 3.1.2 De gemeente levert dienstverlening met een hoge klanttevredenheid.

Resultaten

- We werken met servicenormen, monitoren klanttevredenheid en leveren een staat van de dienstverlening op.
- We organiseren verkiezingen voor het waterschap en de Provinciale Staten.
- De basisregistraties waaronder BRP (Basis Registratie Personen), BAG (Basisadministratie Adressen en Gebouwen), BGT (Basisregistratie Grootchalige Topografie), WOZ (Waardering Onroerende Zaken) zijn op orde.
- We bieden toegankelijke, transparante en veilige dienstverlening en dragen zorg voor gelijke informatiepositie.

Doel: 3.1.3 De gemeente staat midden in de gemeenschap en is een betrouwbaar partner van inwoners, bedrijven en instellingen.

Resultaten

- We zijn duidelijk en transparant over onze rol in processen en wat inwoners, organisaties en bedrijven van ons kunnen verwachten.

Doel: 3.1.4 De gemeente heeft een actief participatiebeleid en investeert continu in democratische vernieuwing.

Resultaten

- Alle inwoners, bedrijven en organisaties worden uitgenodigd om initiatieven te nemen, mee te praten en mee te ontwikkelen aan gemeentelijk beleid, projecten en ontwikkelingen (samen).
- We communiceren in begrijpelijke en toegankelijke 'Klare Taal' (B1 niveau) om iedereen de mogelijkheid te bieden om mee te doen
- We maken gebruik van diverse (gerichte) communicatiemiddelen om ook moeilijk bereikbare inwoners te informeren en betrekken

Doel: 3.1.5 De gemeente is gastvrij in haar stadhuis als Huis van de Stad.

Resultaten

- Meerdere maatschappelijke activiteiten laten plaats vinden in het Stadhuis.

Welke risico's staan deze ambitie in de weg?

Wetswijzingen of nieuwe wetten worden ofwel in aantal ofwel in zorgvuldigheid matig gelanceerd, waardoor de tijdsbesteding en verwerkingscapaciteit in de knel kan komen.

3.2 De gemeente in control en financieel gezond

Wat willen we bereiken?

De gemeente beheerst haar kritische processen en voert een verantwoord financieel beleid.

3.2 De gemeente in control en financieel gezond

Doel: 3.2.1 We stellen vast dat we onze kritische processen beheersen.

Resultaten

- Positieve ENSIA-zelfevaluatie/audit. De ENSIA (Eenduidige Normatiek Single Information)-audit is de methode waarmee een gemeente zich moet verantwoorden over de staat van de gegevensveiligheid en informatiebeveiliging.
- LEAN-procesinterventies. LEAN is een methode om de bedrijfsprocessen gericht te optimaliseren en verbeteren.
- Rapport doelmatigheidsonderzoek.
- We hebben voor alle kritische processen een noodplan voor crises.

Doel: 3.2.2 We passen risicomanagement toe bij de voorbereiding van, besluitvorming over en uitvoering van beleid.

Resultaten

- Actueel gemeentelijk risicoprofiel
- Actueel weerstandsvermogen
- Actuele nota risicomanagement en weerstandsvermogen
- Nieuwe Governance-, Risk- en Compliance (GRC) -applicatie

Doel: 3.2.3 We voeren financieel een gezond beleid volgens de maatstaf : 'Een structureel en reëel begrotingsevenwicht'.

Resultaten

- Het saldo van de begroting 2027 in de Programmabegroting 2027 is structureel en reëel sluitend.
- De meerjarenraming 2028-2030 geeft een reëel én structureel sluitend beeld.

Doel: 3.2.4 We sturen op tijdige en juiste inzet van de beschikbaar gestelde financiële middelen.

Resultaten

- We rapporteren tijdig via bestuursrapportages op afwijkingen;
- Begrotingswijzigingen worden tijdig aan de raad voorgelegd en vastgesteld.

Doel: 3.2.5 We verantwoorden de inzet van financiële middelen tijdig, juist en volledig.

Resultaten

- Financiële middelen worden rechtmatig besteed en er wordt tijdig, juist en volledig verantwoording afgelegd aan de raad.
- Positieve getrouwheidsverklaring van de accountant bij de jaarstukken.

Welke risico's staan deze ambitie in de weg?

- De toenemende omvang, complexiteit en snelheid van interne en externe ontwikkelingen, waaronder wijzigingen in wet- en regelgeving, leggen grote druk op het op orde brengen en houden van de kritische processen.

- De ontwikkeling van rijksmiddelen voor gemeenten blijft onzeker, terwijl gemeenten verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van medebewindstaken (Jeugdwet, Participatiewet, Wmo). Door deze decentralisatie en financiering via het gemeentefonds bestaat het risico dat de beschikbare middelen niet toereikend zijn, waardoor het structureel sluitend krijgen van de Programmabegroting 2027 en de meerjarenraming 2028–2030 onder druk staat

3.3 Een Fitte Organisatie

Wat willen we bereiken?

Wij zijn een Fitte Organisatie wanneer we voldoende aandacht besteden aan de fysieke en mentale gezondheid van onze medewerkers en hen in staat stellen regie te voeren op hun eigen inzetbaarheid. Een Fitte Organisatie zijn wij ook wanneer wij passend georganiseerd zijn (het Engelse *fit*) en voldoende wendbaar zijn om onze verantwoordelijkheden en ambities waar te maken.

3.3 Een fitte organisatie

Doel: 3.3.1 We zorgen voor een waarderende en inclusieve werkcultuur.

Resultaten:

- We brengen intern en extern DIG-beleid (Diversiteit, Inclusie & Gelijkwaardigheid) in samenhang in de praktijk.
- Onze medewerkers dragen actief bij aan een sociaal veilige- en inclusieve werkomgeving door gewenst gedrag te stimuleren, ongewenst gedrag bespreekbaar te maken en als omstander adequaat te handelen wanneer situaties daarom vragen.
- Elkaar aanspreken en feedback geven en ontvangen is een vanzelfsprekend onderdeel in onze samenwerking en onderwerp in Het Goede Gesprek.
- We hebben een sterke en aantrekkelijke arbeidsmarktpositie, waardoor we gekwalificeerde medewerkers vinden voor openstaande vacatures en bestaande medewerkers behouden.
- Wij hebben een transparant functie- en loongebouw passend bij de ontwikkelingen van onze organisatie.
- We geven nieuwe medewerkers een Warm Wagenings Welkom zodat zij zich snel thuis voelen in onze organisatie.
- We hebben aandacht voor alle levens- en loopbaanfasen van onze medewerkers.

Doel: 3.3.2 We vergroten het sturend- en aanpassingsvermogen van de organisatie.

Resultaten:

- We werken binnen steeds meer teams procesgericht, hebben daar het proceseigenaarschap goed belegd en houden onze processen actueel.
- Doorontwikkelen en borgen van Portfoliomanagement, zodat het Management Team (MT) in samenwerking met het college meer inzicht- en grip heeft om te sturen.
- Projectmatig werken gebeurt organisatiebreed op een professionele en voldoende eenduidige wijze.
- Onze managementinformatie (onder andere onze dashboards en Tellen en Vertellen) bevat betekenisvolle sturingsinformatie zodat het MT meer inzicht en grip heeft om te sturen.
- We brengen in kaart waar we de komende jaren in moeten investeren om een toekomstbewuste organisatie (arbeidsmarkt, geopolitiek, digitalisering en polarisatie) te zijn.
- We ontwikkelen en implementeren een visie op leiderschap.

Doel: 3.3.3 We zetten de duurzame inzetbaarheid en het werkplezier van onze medewerkers centraal.

Resultaten:

- Wij zorgen ervoor dat het verzuimpercentage structureel onder het landelijk gemiddelde voor gemeenten blijft.
- We zetten in op de wendbaarheid van onze medewerkers zodat zij in staat zijn om snel in te kunnen spelen op veranderingen.

- We zetten beleid en instrumenten in om (sociaal-)veilig, gezond en vitaal te (blijven) werken.
- Met het leer- en ontwikkelplan (LOP) en ons leerplatform Waaglab versterken we de ontwikkeling van medewerkers én het leer- en verandervermogen van onze organisatie.
- Met een periodiek medewerkers betrokkenheidsonderzoek en/of organisatiedialoog creëren we gezamenlijk inzicht in- en gesprek over de verbeterkansen in de organisatie en vertalen we die naar acties.
- We organiseren gedurende het jaar verschillende bijeenkomsten om elkaar te ontmoeten en te inspireren.
- We hebben een moderne werkplek om (hybride) te kunnen (samen)werken en houden daarmee rekening met de functies en behoeften van de verschillende locaties.
- Binnen de organisatie zijn medewerkersnetwerken en ontmoetingsgroepen actief die bijdragen aan verbinding, inclusie en onderling begrip. Deze groepen bieden ruimte voor ontmoeting, kennisdeling en het zichtbaar maken van diverse perspectieven, waardoor medewerkers zich meer gezien, gehoord en vertegenwoordigd voelen.

Welke risico's staan deze ambitie in de weg?

- Hoge ambities die niet allemaal uitvoerbaar zijn met de inzet van de huidige organisatie, waardoor er mogelijk te weinig mensen en middelen zijn om ze uit te voeren.
- Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt waardoor onvoldoende capaciteit beschikbaar is.
- De hoeveelheid interne en externe ontwikkelingen en het veranderpotentieel van de organisatie kunnen het realiseren van de hoge ambities in de weg zitten.

3.4 Een digitale organisatie

Wat willen we bereiken?

De gemeente zet data en digitalisering optimaal, veilig en privacyvriendelijk in. Hiermee ondersteunen we inwoners, ondernemers, partners en eigen medewerkers zo goed mogelijk.

3.4 Een digitale organisatie

Doel: 3.4.1 Medewerkers digitaal vaardig en bewust houden.

Resultaten:

- Nieuwe en bestaande medewerkers kennen de Wageningse ICT (Informatie- en Communicatie Technologie) en hoe ze die slim, veilig en privacybewust inzetten in hun werk.
- Medewerkers blijven op de hoogte van de belangrijkste technologische ontwikkelingen en wat dit voor hun werk betekent (toepassing, kansen en aandachtspunten).

Doel: 3.4.2 Sturen op beleid en uitvoering met data.

Resultaten:

- Er zijn instrumenten om te sturen op beleid, bedrijfsvoering en uitvoering.
- Maatschappelijke opgaven worden zoveel mogelijk ondersteund met data om het effect van ons handelen te kunnen monitoren.
- Er zijn afspraken over eigenaarschap, gebruik en beheer van data.

Doel: 3.4.3 Online-dienstverlening en ICT-landschap bij de tijd houden.

Resultaten:

- De online dienstverlening is afgestemd op het Wageningse dienstverleningsconcept.
- Er is beleid en architectuur voor de data- en digitaliseringsvraagstukken van de komende 3 jaren.
- Applicaties staan in de Cloud tenzij anders bepaald.
- Bij vernieuwingen passen we moderne en bewezen standaarden en toepassingen toe.
- We hebben een roadmap ICT opgesteld waarin de ICT-projecten zijn geprioriteerd.

Doel: 3.4.4 Grip houden op informatieveiligheid en privacy.

Resultaten:

- Het sturen op risico's en treffen van maatregelen passend bij wet- en regelgeving is geborgd in de organisatie.
- Er zijn jaarlijks prioriteiten opgesteld in een jaarplan of roadmap.
- Er vindt een jaarlijkse verbetercyclus plaats voor bedrijfscontinuïteitsmanagement.

Doel: 3.4.5 De Informatiserings- & Automatiseringsorganisatie toekomstbestendig houden.

Resultaten:

- Het professionaliseren van de I&A-organisatie.
- Beleggen van taken die voortkomen uit de AI-verordening.
- Evaluatie van de nieuwe werkwijze en ICT-dienstverlening.

Welke risico's staan deze ambitie in de weg?

- De hoeveelheid en complexiteit van interne en externe ontwikkelingen, waaronder wettelijke wijzigingen, volgen elkaar zo snel op dat er te weinig mensen en middelen zijn om ze te kunnen uitvoeren.
- Krapte op de arbeidsmarkt, waardoor we moeilijk over specifieke kennis en ervaring kunnen beschikken.
- De implementatie van complexe wet- en regelgeving en het ontbreken van extra financiële middelen vanuit het Rijk hiervoor.

Algemene informatie programma 3

Beleidskader bestuur en organisatie

Verordeningen:

- Verordening Rekenkamer (2024)
- Reglement van Orde voor de Politieke Avond van de gemeente Wageningen (2024)
- Verordening onderzoeken doelmatigheid en doeltreffendheid van de gemeente Wageningen 2024
- Inspraakverordening (2007)
- Referendumverordening Wageningen (2006)
- Verordening Raadplegend Referendum van de gemeente Wageningen (2015)
- Verordening op de ambtelijke bijstand en fractieondersteuning gemeente Wageningen (2026)
- Verordening burgerinitiatief gemeente Wageningen (2003)
- Legesverordening Wageningen (2027)

Beleidsnota's:

- In dit programma zijn de actuele ambities gekoppeld aan:
- 3.1 Een dienstverlenende en betrouwbare gemeente
- 3.2 De gemeente in control en financieel gezond
- 3.3 Een fitte organisatie
- 3.4 Een digitale organisatie
- Deze ambities zijn verwerkt in een doelenboom, waarin wordt beantwoord:
- Welke doelen willen we bereiken om te komen tot de ambitie?
- Welke resultaten moet het opleveren?
- Dienstverleningsconcept (2021)
- Strategisch beleid gegevensbescherming en informatieveiligheid (2025)
- Kanalen en middelenstrategie (2025)
- Toekomstvisie Herdenken, koesteren en agenderen van Vrijheid 2025-2030

Beleidskader P&C-cyclus

Verordeningen

- Verordening watertoeristenbelasting 2027
- Verordening afvalstoffenheffing 2027
- Verordening begraafrechten 2027
- Verordening hondenbelasting 2027
- Verordening onroerendezaakbelastingen 2027
- Verordening precariobelasting 2027
- Verordening reclamebelasting 2027
- Verordening rioolheffing 2027
- Verordening toeristenbelasting 2027
- Verordening leges 2027

- Verordening marktgeld 2027
- Verordening scheepvaartrechten 2027
- Verordening parkeerbelasting 2027
- Verordening veergelden Lexkesveer 2027
- Financiële verordening gemeente Wageningen 2025 (vastgesteld op 27 oktober 2025)
- Financieringsstatuut gemeente Wageningen (vastgesteld op 5 november 2024)
- Controleverordening gemeente Wageningen, 2e wijziging (geldend vanaf 1-1-2024)
- Verordening leningverstrekking en garantieverlening (vastgesteld in 2021)

Beleidsnota's

- Nota risicomangement en weerstandsvermogen Wageningen 2022
- Nota reserves en voorzieningen gemeente Wageningen 2024
- Nota waarderen, activeren en afschrijven gemeente Wageningen 2024
- Nota indexeren gemeente Wageningen 2024
- Beleidsregels 'Garantstellingen gemeente Wageningen' (vastgesteld in 2008)

Betrokkenheid verbonden partijen Programma 3

De volgende verbonden partijen zijn betrokken bij de uitvoering en realisatie van de doelstellingen uit het programma:

Bank Nederlandse gemeenten (BNG):

De activiteiten van de bank richten zich op de financiering van de activiteiten van publieke instellingen.

Beleidsindicatoren

De volgende wettelijk verplichte beleidsindicatoren hebben betrekking op programma 3 Bestuur en organisatie:

- Demografische druk
- Formatie
- Bezetting
- Apparaatskosten
- Externe inhuur
- Overhead
- WOZ-waarde woningen
- Woonlasten eenpersoonshuishouden
- Woonlasten meerpersoonshuishouden

Zie hiervoor het hoofdstuk Wettelijk verplichte beleidsindicatoren.

Wat mag het kosten?

Hieronder zijn drie financiële tabellen opgenomen die inzicht geven in de kosten van dit programma. De lasten en baten zijn hier inclusief reservemutaties.

Bedragen x € 1.000	Werkelijk 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Raming 2028	Raming 2029	Raming 2030
Totale lasten	46.657	34.716	31.654	32.949	33.595	35.581
Totale baten	124.100	112.723	116.830	116.231	116.967	121.874
Totaal saldo	77.443	78.007	85.176	83.282	83.372	86.293

Bedragen x € 1.000		Werkelijk 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Raming 2028	Raming 2029	Raming 2030
LASTEN							
3.1	Een dienstverlenende en betrouwbare gemeente	26.983	26.845	25.116	26.098	26.905	28.562
3.2	De gemeente in control en financieel gezond	14.180	2.334	946	879	723	847
3.3	Een fitte organisatie	1.330	1.013	1.187	1.218	1.222	1.285
3.4	Een digitale organisatie	4.164	4.523	4.405	4.753	4.745	4.887
Totale lasten		46.657	34.716	31.654	32.949	33.595	35.581

BATEN							
3.1	Een dienstverlenende en betrouwbare gemeente	2.047	2.573	2.191	2.220	1.840	2.299
3.2	De gemeente in control en financieel gezond	121.949	110.018	114.504	113.870	114.982	119.425
3.3	Een fitte organisatie	104	131	135	140	145	150
3.4	Een digitale organisatie	-	-	-	-	-	-
Totale baten		124.100	112.723	116.830	116.231	116.967	121.874

SALDO							
3.1	Een dienstverlenende en betrouwbare gemeente	-24.936	-24.272	-22.925	-23.879	-25.065	-26.263
3.2	De gemeente in control en financieel gezond	107.769	107.684	113.558	112.992	114.259	118.578
3.3	Een fitte organisatie	-1.225	-882	-1.052	-1.078	-1.077	-1.135
3.4	Een digitale organisatie	-4.164	-4.523	-4.405	-4.753	-4.745	-4.887
Totaal Saldo		77.443	78.007	85.176	83.282	83.372	86.293