

Programmabegroting

2022 - 2025



Inleiding

Zowel het bestuur als de ambtelijke organisatie hebben de ambitie om onze stad Wageningen goed te faciliteren door het gezamenlijk realiseren van bestuurlijke doelen. Vanuit het oogpunt van bedrijfsvoering is een proactieve rol van belang om de te volgen koers goed te faciliteren. Daarbij zetten wij sterk in op innoveren, digitaliseren, planmatig en integraal werken waarbij vanuit bedrijfsvoeringsperspectief wordt bijgedragen aan de uitvoering van het coalitieprogramma. We werken aan een fitte organisatie.

Een belangrijke opgave in het kader van de bedrijfsvoering is het verder "in control" komen van de organisatie. Hierbij hoort ook de (financiële) basis op orde krijgen. Later in deze paragraaf leest u hier meer over. Verder richten wij ons op aantrekkelijk werkgeverschap en het verder uitbouwen van nieuwe ontwikkelingen op het gebied van data-analyse, procesverbeteringen, rapportering en digitalisering.

Met een combinatie van inrichting, sturing en monitoring wordt gewerkt aan een gemeente die "in control" is en blijft, dit is een belangrijke opgave in het kader van de bedrijfsvoering. Om te zorgen dat de gemeentelijke organisatie voldoende in control is, wordt gebruik gemaakt van zowel hard controls (o.a. procedures, systemen en plannen) als soft controls (o.a. competenties, houding en gedrag).

De gevolgen van de Corona pandemie hebben ook impact op de interne organisatie. Helemaal terug naar kantoor gaan we niet meer. Naast het thuiswerken en het intensiveren van digitalisering zijn er maatschappelijke ontwikkelingen en politieke prioriteiten die vragen om een energieke toekomstvisie voor de gemeentelijke organisatie en een visie en ambitie voor een fitte organisatie. De resultaten van het onderzoek inzake 'ZUS' (Zelf doen, Uitbesteden of Samenwerken) hebben mogelijk invloed op onze werkzaamheden.

Mens , organisatie en informatie

Organisatieontwikkeling

Als publieke organisatie hebben we te maken met in snel tempo opvolgende veranderingen in onze omgeving. Dit als gevolg van bijvoorbeeld digitalisering, maatschappelijke ontwikkelingen en wensen, wet- en regelgeving en politieke prioriteiten. Dat vraagt om een energieke toekomstvisie voor de gemeentelijke organisatie, een visie en ambitie voor een fitte organisatie.

Als fitte organisatie moeten we tijdig veranderingen kunnen signaleren, snel maatregelen kunnen bedenken, snel kunnen besluiten en ook snel kunnen implementeren. Dat vraagt om verbinden van de interne organisatie met de externe omgeving, zowel lokaal als in de regio. Noodzakelijk is een organisatie-inrichting en sturing (zoals vastgelegd in het formalisatieplan 2019) waarbij er een logische samenhang is tussen processen t.a.v. bedrijfsvoering, beleid, beheer en dienstverlening. Een balans in de beheers- en ontwikkelkant van onze organisatie, met als uitgangspunt: we zijn in control en de basis is op orde! Dat vraagt om keuzes op het gebied van zelf blijven doen of samenwerking. Met wie werken we op welk thema en welk niveau samen (strategisch-beleidsmatig-uitvoerend). Zeker ook gezien de opgaven die een organisatie van onze omvang meebrengt.

Ons huidige organisatie-model is ingericht op basis van drie pijlers: vraaggestuurd, resultaatgericht en procesgeoriënteerd. Clusters zijn in ontwikkeling richting zelforganiserend, waarbij de professionele autonomie van de professional centraal staat. Dienstverlening, zowel intern (aan bestuur en ambtelijke organisatie) als extern (aan inwoners, ondernemers, organisaties) vormt het hart van onze organisatie.

Wat is er nodig voor de volgende fase van onze organisatie?

Om hier meer inzicht in te krijgen en verbeteringen door te voeren is er in 2021 een benchmark uitgevoerd, heeft er een tussenevaluatie van ons organisatie-model plaats gevonden en zijn vier deelonderzoeken (voortkomend uit de Nieuwe Toekomst) opgestart die over twee thema's gaan:

- ZUS: Zelf doen, uitbesteden of samenwerken:
 - Getransformeerde en doorontwikkelde organisatie/bedrijfsvoering;
 - Bedrijfsvoering onderdelen slimmer/efficiënter kunnen organiseren.
- Visie op de hybride organisatie:
 - Afspraken over het nieuwe samenwerken;
 - Huisvesting.

Met de uitkomsten van de benchmark en onderzoeken hebben we inzicht gekregen op welke

punten we ons moeten richten op de weg naar een fitte organisatie. In 2022 gaan we aan de hand van de geïnventariseerde en geprioriteerde verbeterpunten verder met de implementatie hiervan.

De mens centraal

De crisis heeft een grote impact op onze organisatie en medewerkers. Onze medewerkers hebben met het 'op afstand werken' laten zien zich snel te kunnen aanpassen. Gevolgen van het op afstand werken, het vervagen van de werk- privébalans en het uiteenvallen van de sociale structuren blijven vragen om aandacht. Daarom zijn het komende jaar welzijn, gezondheid en vitaliteit onze HRM topprioriteiten. Daarnaast vinden wij opleiding en ontwikkeling van onze medewerkers belangrijk zodat medewerkers goed blijven functioneren en zich kunnen blijven ontplooiën, waarbij de regie bij de medewerker ligt en managers een coachende rol vervullen.

De crisis heeft ook zijn wisselwerking op de al krappe arbeidsmarkt. Met behulp van strategische personeelsplanning brengen wij de behoefte steeds beter in beeld, maar het vinden en binden van de goede mensen blijft de komende tijd een grote uitdaging. Bij de werving en selectie speelt diversiteit en inclusie een belangrijke rol.

Mede door de coronacrisis is een slag gemaakt met de 'digitalisering van HR werkprocessen' en de 'HRM dienstverlening op afstand'. Ook in 2022 gaat de HR data steeds belangrijker worden om HR beleid en processen kwantitatief goed te kunnen onderbouwen. We werken aan een HR-kwartaalrapportage met relevante stuurinformatie.

ICT en Informatievoorziening

We richten de ICT en informatievoorziening in conform wet- en regelgeving en landelijke afspraken. We benutten daarbij de kansen die dit biedt. We zetten in op kwaliteit en realiseren daarmee een goede dienstverlening voor elke inwoner van Wageningen en andere betrokkenen conform de vastgestelde Wageningse Dienstverlening. Zo zijn wij doorlopend bezig om de inwoners meer mogelijkheden te geven om digitaal in verbinding te zijn met onze organisatie. We hebben daarbij oog voor digitale toegankelijkheid en de balans met andere kanalen waaronder persoonlijk contact. Deze ontwikkelingen komen terug in het nieuwe iPlan 2022 waarin zowel aandacht is voor de beheersmatige aspecten (basis) als ook de ontwikkelkant (data en digitalisering).

Wij gaan door met de kwaliteitsverbetering van interne processen. Bij deze verbetering staan de (individuele) behoeften van de inwoners en bedrijven centraal. Wij blijven ons inzetten om datalekken te voorkomen en de weerbaarheid tegen aanvallen van buitenaf zo hoog mogelijk te houden. We laten ons onder anderen adviseren door aanbevelingen van de accountants en auditors rondom de verantwoordingsprocedures betreffende de ENSIA en de jaarrekening. Daarnaast blijft de bewustwording en het zorgvuldig gebruik van gegevens bij medewerkers de volle aandacht houden.

Strategie en innovatie

Inkoop

Er zijn 3 belangrijke speerpunten in het inkoopbeleid benoemd: Circulair Inkopen (CI), Social Return on Investment (SROI) en het betrekken van lokale en regionale ondernemers. Voor de inkoopadviseurs betekent dit dat wij bij alle aanbestedingen onderzoeken wat de mogelijkheden zijn met betrekking tot deze speerpunten. De invulling van SROI na opdrachtverstrekking blijft een flinke uitdaging. Met behulp van het contractmanagementsysteem en accountmanager voor het Werkgevers Service Punt(WSP), verwachten we komend jaar mooie resultaten te behalen. Circulair Inkopen (CI), lijkt nu soms nog een beleidsmatige opgave van Inkoop. Missie van Inkoop is om de Circulaire Economie meer onderdeel te laten worden van de gehele organisatie.

Het contractmanagement systeem is gevuld met de beschikbare data zoals contactafspraken, looptijden en contactpersonen . We kunnen hier nu ons voordeel mee gaan doen: o.a. contracten worden niet eenzijdig verlengd en prijsindexeringen conform contractafspraken. Daarnaast wordt er gestart met het maken van spendanalyses zodat monitoring mogelijk gaat worden.

We zijn gestart met een groslijstsystematiek voor werken en ingenieursdiensten. De groslijstsystematiek is een objectieve en transparante wijze van uitnodigen van leveranciers die gaan deelnemen aan onderhandse aanbestedingen. Bijzonder aan onze manier van werken is dat bedrijven een training dienen te willen volgen over circulariteit, gefaciliteerd door de gemeente Wageningen. Binnen het systeem wordt ook rekening gehouden met voorkeurselectie voor lokaal inkopen.

Een belangrijke aanbesteding die gegund gaat worden is de Europese aanbesteding Integraal

werkontwikkelbedrijf. Door deze aanbesteding zijn de afspraken voor de Gemeente Wageningen en de Opdrachtnemer per 1 januari 2022 helder en actueel. Ook zijn de voorbereidingen gestart voor de evaluatie en aanbesteding preventieve hulp en ondersteuning in 2022 "Samen Wageningen". Team inkoop is op volle sterkte en zorgt samen voor een verdere professionalisering van Inkoop.

Betrouwbare werkomgeving

ICT Beheer en Informatisering zorgen in de eerste plaats voor het optimaal functioneren van de werkomgeving en dat de digitale informatie op orde is. We onderzoeken doorlopend hoe techniek en informatie de organisatie verder kunnen brengen in haar opgaven. Het hybride (samen-)werken - deels thuis en deels op gemeentelijke locaties of elders - stelt andere eisen aan onze werkomgeving. In 2022 gaan wij door met de innovatie van de infrastructuur om de werkomgeving en dataopslag passend en veilig te houden.

Wij houden de landelijke agenda van de digitale overheid goed in de gaten. Zo nemen we de nieuwe landelijke voorziening van het Digitaal Stelsel Omgevingswet in gebruik. Wij zetten tevens stappen op het vlak van fundamentele e-overheidsinnovaties zoals Common Ground en de opkomst van cloud-voorzieningen. Op deze manier houden we Wageningen goed verbonden met de (digitale) buitenwereld.

Datagericht werken

Het datagericht werken blijft in 2022 een belangrijk instrument dat op steeds meer terreinen verankerd gaat worden in het denken en werken. Data-analyse zetten we in bij beleidsontwikkeling en strategische keuzes. Ook helpt het ons om betere dienstverlening en producten aan te bieden aan inwoners en ondernemers. Data-analyse zetten we tevens in om de grip op de gemeentelijke processen te verstevigen (bedrijfsvoering: financiën en HR). Hiervoor is actuele en betrouwbare data een vereiste. Om dit te bevorderen professionaliseren wij het gegevensbeheer conform de wettelijke vereisten.

Processen op orde

In 2022 continueren de verbetering van werkprocessen in de organisatie. Dit doen we door het lean maken en beschrijven van de werkprocessen. Tevens worden steeds meer werkprocessen ondersteund door een nieuw procesondersteunend systeem. We kijken daarbij naar natuurlijke momenten om de processen te verbeteren. Bij deze verbeteracties zal er steeds aandacht zijn voor het zoveel mogelijk aanbrengen van samenhang tussen processtappen en tussen verwante processen. In 2022 kijken we met name naar de processen rondom de Omgevingswet. Verder nemen we gaandeweg het jaar de te optimaliseren processen onder de loep.

Gastheerschap in ons Huis van de Stad en interne service

Door een verdere integratie van werkzaamheden en facilitaire diensten, willen wij de organisatie van bijeenkomsten voor externe binnen ons 'Gastvrij Huis van de Stad' verder professionaliseren. Hiervoor zijn richtlijnen opgesteld die het beoordelen van aanvragen aanzienlijk vereenvoudigen. Het laatste anderhalf jaar zijn er weinig activiteiten in het stadhuis georganiseerd. Wij verwachten in 2022 een toename van het aantal aanvragen, zowel in-als extern.

Onze interne medewerkers willen wij werk- en vergaderplekken aanbieden die voldoen aan de eisen die aan een modern kantoor worden gesteld. Om dit te realiseren wordt er een onderzoek gestart om de wensen van de medewerkers in beeld te brengen zodat invulling gegeven kan worden aan het "hybride" werken. Hierbij wordt zowel de digitale- fysieke- en mentale kant meegenomen. Dit alles heeft tot doel om keuzes te maken die er voor zorgen dat het hybride werken aansluit bij de ambities van de gemeente en staat voor een modern werkgeverschap, wat ook onze positie op de arbeidsmarkt kan versterken.

Verantwoording

Privacy

In 2022 vindt de invoering van het nieuwe beleid informatieveiligheid en privacy plaats. Zo blijven de noodzakelijke beleidswijzigingen in de praktijk geborgd. Met het nieuwe beleid wordt aangesloten bij richtlijnen van VNG en de visie en wensen van de organisatie. Zodat de organisatie flexibel en wendbaar kan blijven. De Functionarissen Gegevensbescherming toetsen periodiek of de bescherming van persoonsgegevens volgens dit beleid plaatsvindt. Ook controleren zij in hoeverre

de organisatie voldoet aan de wet- en regelgeving. De bevindingen die de functionarissen doen, worden omgezet in aanbevelingen ter verbetering van de bescherming van persoonsgegevens.

Informatiebeveiliging & ENSIA

De CISO ziet toe op de informatieveiligheid van de gemeente en adviseert de organisatie over de beheersing van risico's hieromtrent. Belangrijk is dat de gemeentelijke organisatie als geheel voldoet aan de minimale eisen van VNG en de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO). De CISO voert hiertoe onderzoek uit om vast te stellen of er aan de BIO wordt voldaan en welke verbeteringen nodig zijn.

In zijn rol als ENSIA-coördinator coördineert de CISO jaarlijks de ENSIA verantwoording (Eenduidige Normatiek Single Information Audit). Er wordt door de organisatie verantwoording afgelegd aan de gemeenteraad en aan de landelijke toezichthouders. Met zelfevaluaties toetst de organisatie of zij voldoet aan de BIO en andere wet- en regelgeving. Naast de zelfevaluatie, vindt er ook nog een externe audit plaats zodat we gebruik mogen maken van de voorzieningen DigiD en Suwinet.

In control

Binnen de gemeente zijn en worden maatregelen getroffen die gericht zijn op het optimaal sturen en beheersen van de organisatie. Met een combinatie van inrichting, sturing en monitoring wordt gewerkt aan een gemeente die in control is en blijft. Om te zorgen dat de gemeentelijke organisatie voldoende in control is, wordt gebruik gemaakt van zowel hard controls (o.a. procedures, systemen en plannen) als soft controls (o.a. competenties, houding en gedrag). Vanuit een centrale plaats binnen de gemeentelijke organisatie, met als eindverantwoordelijke de concerncontroller, worden ook op regelmatige basis diverse processen gemonitord (de verbijzonderde interne controle).

Binnen de gemeente wordt ook in 2022 een zodanige mix van beheersings- en controlemechanismen ingezet, dat met efficiënte inzet van middelen kan worden vastgesteld dat de gemeentelijke organisatie in control is. De voornaamste ingrediënten zijn:

- Planning & control cyclus gericht op een adequate begrotingsuitvoering. Sturing vindt plaats op basis van de begroting, tussentijdse rapportages en de jaarstukken;
- Een adequate inrichting en werking van de (financiële) organisatie, administratie en interne controle zodat aan de eisen van rechtmatigheid, controle en verantwoording kan worden voldaan.
- Voortdurend aandacht hebben voor de onderliggende waarden en het bijbehorende gedrag. Dat betekent een open houding, elkaar aanspreken en aanspreekbaar zijn;
- Ondersteuning van het lijnmanagement door professionele adviseurs die zoveel mogelijk integraal adviseren;
- Risicomanagement: regelmatig wordt gezien welke risico's de gemeente loopt en welke beheersmaatregelen zijn getroffen om de (effecten van die) risico's te beperken;
- Verbijzonderde interne controles: op basis van een organisatiebrede geactualiseerde risicoanalyse worden de belangrijkste processen en producten onderzocht op inrichting en werking;
- Voldoen aan de wettelijke vereisten met betrekking tot informatieveiligheid en privacy (o.a. BIO en AVG)
- Accountantscontrole: de accountant licht jaarlijks (in het kader van de controle van de jaarrekening) de belangrijkste processen (in geld gemeten) door;
- Rekenkameronderzoeken: de Rekenkamer Wageningen voert elk jaar een aantal onderzoeken uit ten behoeve van de gemeenteraad, waarbij wordt bekeken of de doelen die de gemeente heeft gesteld worden bereikt en of dit is gebeurd tegen zo laag mogelijke kosten. De Rekenkamercommissie bepaalt zelfstandig en onafhankelijk welke onderzoeken zij in 2022 uitvoert.

De administratieve organisatie en interne beheersing bij de gemeente Wageningen dient verder versterkt te worden. Ook de methodiek en toepassing van het risicomanagement wordt herzien.

Voor 2022 worden de volgende speerpunten benoemd:

- Een verdere doorontwikkeling van concerncontrol en de financiële functie.
- Doorvoeren van verbetermaatregelen op basis van de aanbevelingen in de management- en boardletter van de accountant.
- Het uitwerken, door de raad laten vaststellen en implementeren van nieuw beleid met betrekking tot risicomanagement en weerstandsvermogen;
- Borging informatieveiligheid en privacy verbeteren door middel van het toepassen van standaarden zoals de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) en de bewaking daarvan door middel van zelfevaluaties en externe audits;
- Verbeteren informatiewaarde en leesbaarheid van de P&C-producten en uitbrengen van twee bestuursrapportages (voor- en najaar) aan de raad;
- Voorbereidingen treffen en controles uitvoeren, die het mogelijk maken dat het college van B en W bij de jaarstukken over het boekjaar 2022 zelf een rechtmatigheidsverantwoording kan afgeven die voldoet aan de wet- en regelgeving.