



Inleiding programma Bestuur en bedrijfsvoering

Dit programma richt zich op het effectief aansturen en ondersteunen van de organisatie. De uitvoering van het organisatieplan en de verdere ontwikkeling naar een wendbare en toekomstbestendige gemeente staan centraal. We investeren in efficiëntere werkmethoden, digitalisering en medewerkerstraining. Tegelijk vergt de financiële situatie – waaronder de ravijnjaren – strikte begrotingsdiscipline. We besparen door middelen efficiënter in te zetten en onnodige uitgaven te beperken.

Bestuur

Wat willen we bereiken?

Verbinding tussen bestuur en inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

Samenwerking U10/U16

De samenwerking met gemeenten in de Lopikerwaard en Utrecht West continueren wij. Zowel in het fysieke als in het sociale domein onderhouden we verschillende samenwerkingsverbanden. Intergemeentelijke bijeenkomsten zijn essentieel voor het bevorderen van samenwerking, kennisdeling en gezamenlijke beleidsontwikkeling.

Resultaat:

Het vormen van een sterke regio en het kunnen uitvoeren van grote opgaven.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

De U10/U16 wordt als essentieel gezien voor onze samenwerking in de regio en vergt voornamelijk een bestuurlijke inzet en slechts een beperkte ambtelijke inzet. In het voorjaar is het samenwerkingsverband geëvalueerd met alle partners. De uitkomsten daarvan worden rond de zomer besproken.

Dorpsgesprekken in elke kern (continueren)

In 2024 is er tijdens de dorpsgesprekken, Bakkies in de Buurt, veel informatie gedeeld en hebben we waardevolle gesprekken gevoerd. Ook het Ondernemers Bakkie was een groot succes. Elkaar ontmoeten en naar elkaar luisteren vinden wij belangrijk vanuit onze kernwaarde Betrouwbaarheid. In 2025 zetten we de ingezette koers en onze ambities die gesteld zijn in het College Uitvoeringsprogramma voort. We blijven in gesprek met onze inwoners, jong en oud, en onze ondernemers en partners in de wijken.

Resultaat:

Een open gesprek tussen de inwoners en ondernemers en de gemeente. Het kennen van elkaars dilemma's en successen. En door elkaar op regelmatige basis te ontmoeten werken aan onderling vertrouwen.

Kwaliteit (indicator)**Tijd (indicator)****Geld (indicator)****Verantwoording**

Er zijn op het moment van schrijven zes Bakkies in de Buurt georganiseerd: Polsbroek, Lopikerkapel, Uitweg, Willige Langerak, Cabauw en Jaarsveld. Na de Bakkies in Polsbroek en Lopikerkapel is het programma iets aangepast, de financiële prioriteitenpuzzel heeft een verdieping gekregen. We gaan over de top drie onderwerpen met de inwoners in gesprek via thematafels. Er staan in totaal negen Bakkies in de kernen gepland.

Op donderdag 22 mei vond het Ondernemende Ontbijt & Bakkie plaats en in november organiseren we het Jongerenbakkie.

Participatiebeleid opstellen

We betrekken onze inwoners actief als we een reconstructie in hun buurt of wijk gaan uitvoeren. Maar ook bij de ontwikkeling van nieuw beleid of bij aanpassingen die onze inwoners en ondernemers aan gaan willen we actiever de samenleving opzoeken. Met de intreding van de omgevingswet is elke gemeente verplicht een participatiebeleid op te stellen en een inspraak- en participatieverordening te hebben. Dit wordt geen boekwerk, wel een praktische handleiding waarin beschreven staat hoe we participatieprocessen vormgeven.

Resultaat:

Betrokken inwoners die met een helder kader deelnemer aan participatietrajecten.

Kwaliteit (indicator)**Tijd (indicator)****Geld (indicator)**

Verantwoording

Er wordt gewerkt aan het participatiebeleid en de participatieverordening. Daarnaast wordt een participatieleidraad opgesteld als hulpmiddel voor inwoners en ondernemers bij het vormgeven van een participatietraject voor omgevingsinitiatieven. Er wordt gestreefd naar een vaststelling van nieuw participatiebeleid na de zomer (begin Q4).

Burgerzaken en Klant Contact Centrum

Wat willen we bereiken?

Dienstverlening op het gebied van Burgerzaken en het Klant Contact Centrum optimaliseren

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

Inwoners via verschillende communicatiekanalen informeren over de digitale dienstverlening van Burgerzaken.

In 2025 blijven we inwoners actief informeren over de digitale diensten van Burgerzaken. Via verschillende communicatiekanalen, zoals de gemeentepagina in de krant, de gemeentelijke website, sociale media en telefonisch of persoonlijk contact. We streven ernaar de bekendheid en het gebruik van deze diensten te vergroten, wat bijdraagt aan een hogere efficiëntie en betere toegankelijkheid.

Resultaat:

Meer inwoners gaan gebruik maken van de digitale dienstverlening.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

We zien een stijging naar 25% in de digitale aanvragen voor wat betreft rijbewijzen.

Tevens worden de meeste verhuizingen, geboortes en overlijdensaangiften voor 98% digitaal aangeleverd.

Dienstverlening/Organisatieontwikkeling

Wat willen we bereiken?

Inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties ervaren de gemeente dichtbij door goede dienstverlening

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

We onderzoeken hoe we onze dienstverlening kunnen monitoren

Afhankelijk van wie je spreekt horen we geluiden over onze dienstverlening. Volgens de één gaat het slecht met onze dienstverlening, de ander is een stuk positiever. Om erachter te komen hoe onze dienstverlening ervaren wordt, en daardoor gerichter te kunnen bijsturen, gaan we onderzoeken hoe we dat kunnen gaan monitoren. Waarstaatjegemeente.nl heeft hier al veel modules op ontwikkeld en wordt gebruikt door vele gemeenten. We gaan onderzoeken of we deze methodiek, of een vergelijkbare, passend is bij Lopik en hoe we deze kunnen inzetten zodat we meer zicht krijgen op de behoefte en belevingen van onze inwoners.

Resultaat: Een methodiek om onze dienstverlening te kunnen monitoren.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

We zijn nog niet aan de slag gegaan met de monitoring van de dienstverlening. De planning is om in het najaar dit te gaan onderzoeken.

Herijken van onze servicenormen

Eén van de effecten van de organisatieverandering is dat we met meer aandacht voor de medewerker en het werk werken. Daardoor kunnen we beter sturen op onze servicenormen. Deze afspraken gaan oa. over terugbeltermijnen, dat emails van inwoners binnen 20 dagen beantwoord moeten zijn en over privacy. Tot op heden zijn deze normen onvoldoende bekend bij zowel onze inwoners als bij onze medewerkers. Met hernieuwde aandacht willen we deze normen bekijken en aanpassen waar dat nodig is. Net als dat we heldere communicatie voor ogen hebben, zijn duidelijke normen ook zeer helpend voor een goede dienstverlening.

Resultaat: de inwoners en ondernemers weten waar ze aan toe zijn als ze contact zoeken met de gemeente. De medewerkers hebben handvatten om binnen de gestelde termijnen contact te zoeken met de aanvrager.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

Een aantal zaken is opgepakt om dit proces te verbeteren, denk aan de app 'Zo gemeld, Zo hersteld'. Daarnaast zijn we, samen met VNG, bezig met het verbeteren van de digitale dienstverlening en de lokale ketenaanpak. De komende maanden gaan we verder met een aantal verbetertrajecten rondom deze doelen.

Dienstverlening in je DNA

Betrouwbare dienstverlening valt of staat met de mensen die het uitvoeren. Onze inzet is dat inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties zich gehoord voelen als zij contact met ons opnemen of wij met hen. Heldere communicatie, goed luisteren en het uitstellen van een eerste oordeel zijn belangrijke vaardigheden waar onze medewerkers het komende jaar extra aandacht voor hebben.

We richten we ons concreet op gespreksvaardigheden en het geven en ontvangen van feedback. Iedere medewerker moet helder en begrijpelijk met inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties kunnen communiceren. Dat geldt voor mondeling contact, maar ook op schrift. De training 'Duidelijk communiceren' wordt gestandaardiseerd in de organisatie.

Resultaat:

Inwoners en ondernemers treffen gemeentelijke medewerkers die helder communiceren en goed contact onderhouden.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

Tijdens het voorjaarsevent zijn er diverse workshops gehouden die aan deze ambitie bijdragen. De workshop Luisteren en Feedback geven en ontvangen zijn daar voorbeelden van. De inzet op verbetering van de dienstverlening en de vaardigheden die daarbij horen zijn geen eenmalige activiteit. Dit vraagt continue aandacht, ook in de komende (krappere) jaren.

Actief sturen op dienstverleningsprincipes

We blijven actief sturen op de dienstverleningsprincipes door aandacht te vragen voor de principes betrokken, bekwaam, betrouwbaar en bevlogen. Deze kernwaarden zijn dan ook logischerwijs de basis van ons organisatieontwikkeling. We investeren in de communicatievaardigheden van onze medewerkers (bekwaam). We werken aan onze zichtbaarheid in de dorpen (betrokken). We houden aandacht voor elkaar en delen ervaringen (bevlogen). We houden ons aan de gemaakte afspraken en communiceren daar helder over (betrouwbaar).

Voorbeeldgedrag van het college en DMT zijn essentieel om de gehele organisatie te motiveren hier stappen in te nemen. We gebruiken hiervoor de voorjaars- en najaarsevents, de 6 wekelijkse zeepkistsessies, de interne nieuwsbrieven en we spreken elkaar hierop aan tijdens onze werkoverleggen en teambijeenkomsten.

Resultaat:

Continue aandacht en het bevorderen van de bewustwording over dienstverlening.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

De afgelopen periode hebben we diverse activiteiten georganiseerd om te sturen om de voorgenomen doelen rondom de dienstverleningsprincipes. We hebben met vaste regelmaat Zeepkistsessies georganiseerd inclusief teams in de spotlights. Met diverse nieuwsbrieven, Intranet en e-mailberichten houden we alle medewerkers op de hoogte en betrokken van de voortgang van de organisatieontwikkeling.

Voor zichtbaarheid in de dorpen zijn op het moment van schrijven zes Bakkies in de Buurt georganiseerd. Op deze avonden zijn het college, medewerkers en raads- en commissieleden in contact met inwoners en ondernemers.

Met de diverse teams hebben we aantal teamdagen georganiseerd waaruit een teamplan voortvloeit. Hierbij is standaard aandacht voor de continue verbetering en bewustwording van onze dienstverlening.

Wat willen we bereiken?

Balans en meer grip op reguliere taken en ontwikkelingen

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

In 2025 wordt het project 'procesoptimalisatie' gelanceerd

Helder beschreven processen helpen ons om op een zelfde manier vraagstukken uit te voeren. Het bespaart ons tijd en maakt dat we vergelijkbare zaken eenduidig behandelen. In 2025 wordt het project 'procesoptimalisatie' gelanceerd. We gaan aan de slag met processen die direct invloed hebben op onze dienstverlening, maar ook met interne processen die indirect invloed hebben. Voorbeelden hiervan zijn procesverbetering ontvangstbevestiging, systeem voor klachtenafhandeling, maar ook de processen rondom onze Planning & Control cyclus.

Resultaat:

Heldere processen die onze interne- en externe dienstverlening verbeteren.

Kwaliteit (indicator)**Tijd (indicator)****Geld (indicator)****Verantwoording**

We zijn begonnen met een aantal processen om procesoptimalisatie door te voeren. Zoals klachtenafhandeling en de P&C cyclus. Daarnaast zijn we bezig met het inrichten van een projectenkalender om meer grip te houden op ontwikkelingen die op ons afkomen en prioriteiten te bepalen van projecten die we starten.

Informatisering en informatiebeheer**Wat willen we bereiken?**

Voorspelbare digitale dienstverlening aan inwoners, bedrijven en de interne organisatie

Wat gaan we ervoor doen in 2025?**Vastleggen taken en verantwoordelijkheden informatievoorziening**

In 2025 willen we taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot informatievoorziening binnen de gemeentelijke organisatie duidelijk vastleggen met als doel het waarborgen van kwaliteit en veiligheid. Denk hierbij o.a. aan taken en verantwoordelijkheden om het beheer en gebruik van gegevens. Dit is belangrijk voor het waarborgen van een professionele, efficiënte, betrouwbare en veilige omgang met gegevens en voor het bevorderen van een georganiseerde informatievoorziening.

Resultaat:

Professioneel ingerichte en georganiseerde informatievoorziening

Kwaliteit (indicator)**Tijd (indicator)****Geld (indicator)****Verantwoording**

Er is een informatiebeheerplan opgesteld en er is een bewaarstrategie in concept. Hierin staat welke informatie op welke manier wordt bewaard en wie daarvoor verantwoordelijk is. Beide documenten worden in Q3 vastgesteld.

Inventarisatie informatiebehoefte en opstellen KPI's

In 2025 willen we de informatiebehoefte binnen de gemeente inventariseren en Key Performance Indicators (KPI's) opstellen om de prestaties en effectiviteit van onze dienstverlening te meten en te verbeteren. Deze actie is bedoeld voor het optimaliseren van de besluitvorming en het verhogen van de transparantie en verantwoordelijkheid binnen de gemeentelijke organisatie.

Resultaat:

Inrichten stuurinformatie

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

Er is een start gemaakt met de eerste stappen richting een datagedreven gemeente. Hiervoor is externe expertise ingeschakeld in de vorm van een kwartiermaker datagedreven werken. De kwartiermaker legt de basis voor een structurele aanpak van datagedreven werken binnen de organisatie. De focus ligt op het ontwerpen en (laten) realiseren van managementrapportages, het verbeteren van datakwaliteit en -beschikbaarheid, het verbinden van relevante informatiesystemen en het creëren van bewustwording en draagvlak in de organisatie. De dekking hiervoor is gevonden in de reguliere personeelsbegroting door een tijdelijk contract niet te verlengen..

Portfoliomanagement (prioriteren van projecten)

We willen portfoliomanagement inrichten om de manier waarop projecten binnen de gemeente worden geselecteerd en beheerd te verbeteren. Dit initiatief is bedoeld om ervoor te zorgen dat projecten systematisch worden beoordeeld en geprioriteerd op basis van hun strategische waarde en impact. Door een gestructureerde aanpak te hanteren, kunnen we beter inspelen op de behoeften van onze klanten en de beschikbare middelen efficiënt inzetten.

Hiervoor voeren we integrale impactanalyses en businesscases uit om de besluitvorming en beleidsvorming binnen het portfolio te verbeteren. Dit is bedoeld om systematisch de effecten van beleidsvoorstellen en projecten te evalueren, met aandacht voor kwaliteit en kostenreductie.

Resultaat:

Vastgesteld projectportfolio en scenario's

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

Portfoliomanagement noemen we inmiddels de projectenkalender. In mei zijn wegingscriteria en kaders opgesteld en vastgesteld voor projecten en ontwikkelingen om deze ten opzichte van elkaar te 'wegen' om zo vast te kunnen stellen welke projecten/ontwikkelingen in onze projectenkalender worden opgenomen. In Q3 worden alle projecten en ontwikkelingen geïnventariseerd en voorzien van een wegingsscore, in Q4 wordt het eerste portfolio opgeleverd voor 2026.

Wat willen we bereiken?

Plaats en tijd onafhankelijk werken met gebruik van moderne technologie

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

Verbeteren proces-inrichting zaaksysteem

In 2025 gaan we de inrichting van het zaaksysteem doorontwikkelen. Het zaaksysteem vormt de ruggengraat van onze digitale dienstverlening en de afhandeling van processen. De doorontwikkeling bestaat uit het inrichten en gebruiken van procesgestuurde workflow. Dit stelt ons in staat om stapsgewijs processen af te handelen. Dit zorgt voor een voorspelbaar procesresultaat en een verhoging van de proceskwaliteit.

Deze uitbreiding zal ons in staat stellen om efficiënter en effectiever te werken, waardoor we beter kunnen inspelen op de behoeften van inwoners en bedrijven.

Resultaat:

Digitaal procesgericht werken

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

In Q3 is voor het inkopen van producten en diensten een proces ingericht in het zaaksysteem. Door middel van een vaste workflow en gebruik van de digitale handtekening voor ondertekening is gezorgd voor eenduidige registratie van het gehele inkoopproces van offerte tot en met opdrachtverstrekking. Er wordt continu beoordeeld of processen ingericht kunnen worden in het zaaksysteem.

Wifi netwerk vervangen

In 2025 willen we het bestaande WiFi-netwerk binnen de gemeentelijke organisatie vervangen. Deze modernisering is noodzakelijk om te zorgen voor betrouwbare, snelle en veilige draadloze connectiviteit die voldoet aan de huidige en toekomstige eisen. Het nieuwe WiFi-netwerk zal een belangrijke rol spelen in het optimaliseren van digitale werkplekken en het ondersteunen van flexibele werkmethoden.

Resultaat:

Digitale werkplekken goed ingericht

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

Is in mei afgerond.

Verdere implementatie MS Office 365 (Teams, Exchange online, Sharepoint)

In 2025 willen we de verdere implementatie van Microsoft Office 365, inclusief Teams, Exchange Online en SharePoint, voortzetten. Deze actie is gericht op het verbeteren van de samenwerking, communicatie en productiviteit binnen de gemeentelijke organisatie door gebruik te maken van geïntegreerde en cloudgebaseerde oplossingen.

Resultaat:

Digitale werkplekken goed ingericht.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

De uitrol van de Moderne Digitale Werkplek (Microsoft Office 365, inclusief Teams, Exchange Online) is afgerond in Q2. De migratie van alle data en documenten naar Sharepoint is gestart in Q3 en wordt in Q4 afgerond.

Wat willen we bereiken?

Efficiënte uitvoering van beheertaken

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

Invoeren digitale ondertekening

In 2025 gaan we verder met de invoering van de digitale ondertekening van documenten. Dit is noodzakelijk om processen digitaal af te kunnen handelen en digitale documenten digitaal te houden.

Resultaat:

Vermindering aantal printacties met 50%.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

De digitale handtekening is technisch geïmplementeerd. Op dit moment is het aantal printacties teruggelopen met 15% ten opzichte van 2024, maar het doel is nog niet behaald. In Q4 starten we met het digitaliseren van processen in het Sociaal Domein, de verwachting is dat hier een verdere besparing van 20% ten opzichte van 2024 te behalen is.

Inrichten incident- en changemanagement

In 2025 willen we het melden, registreren en afhandelen van ICT- incidenten en -wijzigingen verder optimaliseren en standaardiseren door het gebruik van sjablonen en het sturen op procesafspraken.

We breiden het selfserviceportaal verder uit met standaard producten, diensten en oplossingen. We breiden de kennisbank uit en stellen medewerkers in staat om problemen te voorkomen of op te lossen zonder tussenkomst van de helpdesk.

Resultaat:

Verkorten doorlooptijden afhandeling meldingen informatievoorziening met 30%

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

Het serviceportaal (Topdesk) is verder uitgebreid met producten en diensten. Ook is de kennisbank aangevuld met gebruikersinformatie omtrent de Moderne Digitale Werkplek. Doorlooptijden zijn met 35% afgenomen van gemiddeld 1,5 uur per melding naar 1 uur per melding door gebruik van sjablonen bij de aanmelding van incidenten en/of wijzigingen.

Digitaliseren in-, door- en uitstroomproces

In 2025 wordt het in-, door- en uitstroomproces opnieuw ontworpen met toepassing van bestaande en nieuwe technologie. We gaan éénmalig digitaal registreren door koppeling met het personeelssysteem. We beperken overdrachtsmomenten en handmatige activiteiten.

Resultaat:

Verkorten doorlooptijd naar 5 werkdagen van proces in-, door- en uitstroom.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

Het in-, door- en uitstroomproces van medewerkers is gedigitaliseerd voor wat betreft informatievoorziening en voor teamleiders in het selfserviceportaal beschikbaar gemaakt. De doorlooptijd is naar 5 werkdagen teruggebracht. Er wordt later dit jaar nog gekeken naar mogelijke geautomatiseerde koppelingen met het personeelsinformatiesysteem, dit is afhankelijk van de leverancier van dit systeem.

Wat willen we bereiken?

Digitaal vaardige organisatie

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

Aanbieden e-learning modules

In 2025 zetten we e-learning in bij het uitbreiden van kennis en digitale vaardigheden van medewerkers. Het is noodzakelijk om medewerkers voortdurend digitale vaardigheden bij te brengen en deze te onderhouden. Op die manier kunnen we snel en efficiënt producten en diensten blijven leveren aan inwoners en bedrijven.

Resultaat:

Verhogen niveau digitale vaardigheden medewerkers.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)**Geld (indicator)****Verantwoording**

Naast het aanbod vanuit De Groenehart Academie zijn e-learning modules beschikbaar voor de moderne digitale werkplek. Met de introductie van StudyTube is een platform geïmplementeerd als eerste stap om eigen e-learning modules te bouwen.

Personeel**Wat willen we bereiken?****Aandacht voor vitaal werken en verzuimpreventie****Wat gaan we ervoor doen in 2025?****Ontwikkelen van een vitaliteitsprogramma en verbeteren verzuimmaatregelen**

We ontwikkelen een vitaliteitsprogramma dat medewerkers stimuleert eigenaarschap te nemen over hun vitaliteit, gebaseerd op evaluatieresultaten van de verzuimpreventie. Verzuimmaatregelen worden verbeterd en leidinggevenden krijgen training in verzuimgesprekken om verzuim te voorkomen.

Resultaat:

Een jaarlijks vitaliteitsprogramma dat bijdraagt aan gelukkige, gebonden medewerkers, en verbeterde verzuimbegeleiding met een kortere verzuimduur als resultaat.

Kwaliteit (indicator)**Tijd (indicator)****Geld (indicator)****Verantwoording**

Op basis van de evaluatie van onze verzuimpreventie en vitaliteitsmaatregelen maken we bewuste keuzes in waar we op inzetten.

We investeren gericht in het versterken van het eigenaarschap van medewerkers over hun vitaliteit. Daarnaast blijven we investeren in trainingen voor leidinggevenden, onder andere in het voeren van verzuimgesprekken. Dit stelt hen beter in staat verzuim vroegtijdig te signaleren en effectief te begeleiden. Deze heeft het MT in het voorjaar doorlopen.

Wat willen we bereiken?

Met moderne en op aansprekende manieren de juiste persoon vinden voor de juiste functie

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

Als onderdeel van de arbeidsmarktstrategie is een sourcingtool van linkedin aangeschaft.

Als onderdeel van de arbeidsmarktstrategie is een sourcingtool van LinkedIn aangeschaft. Het systeem wordt gebruikt om als werkgever zichtbaar te zijn op de arbeidsmarkt en het actief benaderen van latent werkzoekenden (denk ook aan gepensioneerden en zij-instromers). We continueren de inzet van social media en/of internet met eenduidige uitingen (tekst/plaatjes). Er zijn andere, modernere en aansprekendere manieren om te komen tot de juiste persoon op de juiste functie. We blijven aandacht houden op zij-instromers en pensionado's en gaan intensief samenwerken met de U10/U16 gemeenten om vacatures te delen en/of geschikte kandidaten (onder de voorwaarden van privacywetgeving). Ook zetten we in op het behoud van medewerkers voor de branche.

Resultaat:

Vacatures invullen door zichtbaarheid op arbeidsmarkt, regionale uitwisseling en pensionado/zij-instromers.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

De inzet van de LinkedIn-sourcingtool heeft bijgedragen aan onze zichtbaarheid als werkgever en heeft ons waardevolle inzichten opgeleverd in het actief benaderen van latent werkzoekenden, waaronder pensionado's en zij-instromers. Ook de samenwerking met regionale partners en de inzet via (social) media op lokaal niveau hebben positief bijgedragen aan het wervingsproces. Hier zijn meerdere indiensttredingen uit voortgekomen.

Toch constateren we dat we op dit moment onvoldoende interne capaciteit hebben om het volledige potentieel van deze werkwijze te benutten. Gezien de benodigde inzet én de bijbehorende kosten, is het op dit moment niet haalbaar om deze aanpak structureel voort te zetten.

We kiezen er daarom voor om de inzet van de sourcingtool voorlopig te beëindigen. De inzichten die we tot nu toe hebben opgedaan nemen we mee in de verdere ontwikkeling van onze arbeidsmarktstrategie, waarbij we blijven inzetten op regionale samenwerking, zij-instromers en het behoud van medewerkers.

Wat willen we bereiken?

Tijdig invullen van vacatures

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

Blijvende extra inzet om nieuw personeel aan te trekken.

De gemeente staat voor uitdagingen op het gebied van werving en selectie. In 2024 heeft de inzet van een HR-medewerker gezorgd voor succes bij het invullen van vacatures met vaste medewerkers. In 2025 willen we dit verder versterken door kennismakingscafé 's te organiseren, waarbij potentiële medewerkers uit de regio in een informele setting kennis kunnen maken met onze organisatie. Daarnaast onderzoeken we hoe we intensiever kunnen samenwerken met buurgemeenten om geschikt personeel aan te trekken en te behouden. Deze samenwerking is essentieel omdat we allen uit dezelfde vijver vissen. Eerste positieve resultaten uiteten zich al in het gezamenlijke traineeprogramma.

Resultaat:

Door consequent de arbeidsmarkt en potentiële kandidaten te benaderen en intensiveren samenwerking met buurgemeenten zijn we in staat om vacatures met vaste medewerkers, zowel kwantitatief al kwalitatief in te vullen.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

De intensieve inzet op werving en selectie heeft na het relatief goed gelopen 2024 ook in 2025 tot dusver positieve resultaten opgeleverd. Met name de inzet van een HR-medewerker heeft gezorgd voor succesvolle invulling van vacatures met vaste medewerkers en een soepel draaiend wervingsproces. Ook het kennismakingscafé is zeer positief ontvangen eind 2024 (uitloop in begin 2025): het bleek een laagdrempelige, effectieve manier om potentiële kandidaten kennis te laten maken met onze organisatie. Dit heeft ook daadwerkelijk geleid tot nieuwe dienstverbanden met lokale mensen die dit jaar in dienst zijn getreden.

Met de ontwikkelingen in het team MMC (P&O) en daarmee de afname van adviseurs, richten we de werving en selectie op een versoberde manier in. De huidige capaciteit, in combinatie met de aankomende bezuinigingen, is onvoldoende om deze succesvolle initiatieven structureel voort te zetten. Dit betekent een afwijking op de ambitie zoals opgenomen in de begroting 2025.

We blijven echter geloven in de kracht van samenwerking met buurgemeenten en zullen blijven inzetten op gezamenlijke trajecten, zoals het traineeprogramma, om regionaal talent aan te trekken en te behouden. De eerste resultaten hiervan zijn positief en vormen een waardevolle basis voor verdere samenwerking.

Wat willen we bereiken?

Up-to-date functie- en beloningsgebouw en medewerkers zijn ingeschaald volgens HR21.

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

Project Functiebeschrijving en -waardering.

In april 2024 is gestart met het project Functiebeschrijving en -waardering. Dit project duurt 9-12 maanden en wordt begin 2025 afgerond. Als gevolg daarvan heeft onze organisatie een up -to-date functie- en beloningsgebouw. Alle medewerkers hebben dan een duidelijke functieomschrijving en zijn ingeschaald volgens het nieuwe systeem (HR21). Eventuele financiële impact op de personeelskosten valt in 2025 en is meegenomen in de nota van uitgangspunten 2025.

Resultaat:

Up-to-date functie- en beloningsgebouw.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

Het organisatie brede traject rondom de herwaardering van functies (HR21) is succesvol afgerond en we hebben de deadline van 1 mei behaald. We houden rekening met een enkele ingediende bezwaren. Het merendeel hiervan is inmiddels afgehandeld; de resterende bezwaren worden individueel behandeld die eventueel nog wel financiële gevolgen kunnen gaan hebben.

Wat willen we bereiken?

We blijven actief betrokken bij de doorontwikkeling van het traineeship.

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

Doorontwikkeling van het traineeship

Continuering van de samenwerking met gemeenten in de regio U10/U16 ten aanzien van het traineeship. We blijven actief betrokken bij de doorontwikkeling van het traineeship en bezetten 2-3 traineeplaatsen (2024/2025) De eerder geworven trainee (2023/2024) gaat het 2de jaar van het traineeship volgen.

Resultaat:

Trainees behouden als (potentiële) werknemers voor de gemeente en/of sector.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

De samenwerking binnen het regionale traineeship van de U10/U16 blijft van waarde. Het programma levert ons gemotiveerde, goed opgeleide jonge professionals op, van wie een aanzienlijk deel na afloop in dienst treedt bij onze organisatie of binnen de sector blijft werken. Het is daarmee een effectief instrument voor het aantrekken én behouden van talent.

In 2024/2025 bleven we actief betrokken en reserveerden we opnieuw 2 à 3 traineeplaatsen. De trainee die in 2023 is gestart, vervolgt het tweede jaar van het programma bij ons.

Tegelijkertijd bekijken we kritisch hoe we onze deelname het best kunnen vormgeven. We onderzoeken of we kunnen deelnemen via inzet van eigen mensen in ruil voor korting, of dat we zonder personele inzet kunnen deelnemen tegen een hoger tarief. Deze heroverweging is noodzakelijk in het licht van beschikbare capaciteit en middelen en de bekende bezuinigingen.

De insteek blijft om aangesloten te blijven bij dit waardevolle traject, gezien het duurzame effect op onze personeelsvoorziening.

Wat willen we bereiken?

Aantrekkelijk werkgever zijn voor huidige en nieuwe medewerkers

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

We streven ernaar dat al onze medewerkers "gelukkige" medewerkers zijn.

In ons organisatieplan 2024-2027 is talentwaarderend werken als aandachtspunt genoemd. Dit betekent dat we veel aandacht besteden aan onze medewerkers, hun talenten optimaal benutten en streven naar gelukkige medewerkers. Het project "talentwaarderend werken" is in het najaar van 2024 gestart en loopt door in 2025. We heroverwegen en passen onze huidige personeelsinstrumenten aan waar dat nodig is. Denk aan wervingsproces, ontwikkelprogramma en evaluatiesystemen (gesprekscyclus, feedback geven of intervisie). Indien nodig voegen we nieuwe instrumenten toe, allemaal gebaseerd op het principe van talentwaarderend werken.

Resultaat:

Medewerkers worden gestimuleerd hun talent te ontwikkelen. Alle personele instrumenten zijn aangepast om talentwaarderend werken te ondersteunen.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

De effecten van de voorbereidingen op de bezuinigingen in de organisatie en op onze medewerkers is voelbaar, bijvoorbeeld het afschalen van 9 naar 7 teamleiders, en de herpositionering van onderdelen zoals communicatie en veiligheid naar een ander team toe. We blijven, binnen de mogelijkheden, koersvast in onze keuzes. We blijven inzetten op helder leiderschap, onderlinge samenwerking en ruimte voor professionele ontwikkeling binnen de mogelijkheden die er zijn.

Tegelijkertijd zetten we vol in op het herontwerpen van de gesprekscyclus. In 2025 geven we dit verder vorm, waarbij we veel waarde hechten aan het voeren van goede POP-gesprekken (Persoonlijk Ontwikkelplan). Deze gesprekken vormen een belangrijk middel om talentontwikkeling concreet en structureel te ondersteunen.

Communicatie

Wat willen we bereiken?

Met duidelijke, vindbare (website) en tijdige (proces)communicatie willen we in verbinding staan met onze inwoners en ondernemers

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

Collega's ondersteunen bij het opstellen van begrijpelijke communicatie.

Duidelijke communicatie aan inwoners, ondernemers, maatschappelijke organisaties, medewerkers en bestuur in het juiste taalniveau en met een heldere structuur is belangrijk. We streven naar B1 taalgebruik zodat al onze inwoners onze teksten begrijpen. Met behulp van trainingen en bewustheidsacties helpen we de medewerker

Resultaat:

- In duidelijke taal geschreven informatie richting inwoners en interne organisatie.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

De schrijftrainingen door Loo en Van Eck zijn afgerond. Aanvullend wordt intern een verplichte cursus gegeven over het schrijven van collegeadviezen aan iedereen die collegevoorstellen schrijft.

Voor schrijven op B1-niveau wordt door het cluster Communicatie de tool 'Klinkende Taal' gebruikt. Ook is ChatGPT behulpzaam bij het omzetten van teksten naar B1-niveau.

De website actueel houden en met behulp van onder andere input van het KCC en SIMAnalytics zo inrichten dat de informatie goed vindbaar is voor inwoners en ondernemers.

De informatievoorziening aan inwoners, ondernemers, maatschappelijke organisaties, medewerkers en bestuur neemt toe vanuit de ambitie om te verbinden. Contact met onze samenleving hebben we op verschillende manieren, hiervoor sluiten we zo goed mogelijk aan bij hun behoeften. Dit kan zijn digitaal, telefonisch of met een persoonlijke ontmoeting. We maken onze dienstverlening flexibel en zo eenvoudig mogelijk voor iedereen. De informatie die we aanbieden via onze website is actueel en wordt goed bijgehouden. Dit doen we door de signalen vanuit het KCC en de data die we krijgen van SIMAnalytics te verwerken op de website.

Resultaat:

- Een actuele website, met goed vindbare en in duidelijke taal geschreven informatie.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

Voor ieder team is inmiddels een collega met vakinhoudelijke kennis verantwoordelijk voor het juist en actueel houden van de informatie die op onze website wordt ontsloten.

De tool 'Klinkende Taal' en ChatGPT worden ingezet om te publiceren teksten om te zetten naar B1-niveau.

Financiën/ belastingen

Wat willen we bereiken?

Een toekomstbestendig financieel beleid

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

Inzetten van incidentele middelen om structureel effect te realiseren.

Strategische investeringen met incidentele middelen die gericht zijn op het reduceren van structurele kosten op lange termijn.

Resultaat:

Een structureel sluitende begroting, wat betekent dat de jaarlijkse uitgaven en inkomsten van de gemeente in balans zijn.

Kwaliteit (indicator)



Tijd (indicator)**Geld (indicator)****Verantwoording**

Waar mogelijk worden incidentele middelen, zoals de algemene reserve (surplus), afschrijvingsreserves en voorzieningen, ingezet om inkomsten en uitgaven te balanceren. Tegelijk blijkt in de praktijk bijvoorbeeld binnen het sociaal domein dat het lastig blijft om dit goed te realiseren en tastbaar te maken.

De documenten en processen blijven door ontwikkelen

Doorlopende verbetering van plannings- en controlprocessen om de efficiëntie en effectiviteit van financiële sturing te verhogen.

Resultaat:

Geoptimaliseerde planning & control documenten waardoor de gemeenteraad beter kan bijsturen, wat leidt tot betere besluitvorming en effectief gebruik van middelen.

Kwaliteit (indicator)**Tijd (indicator)****Geld (indicator)****Verantwoording**

De processen en documenten blijven we continu verbeteren

In control gesprekken invoeren en structureel houden

Regelmatige gesprekken tussen financiële en inhoudelijke teams om de financiële gezondheid en risico's te bespreken en te monitoren. In 2025 herverdelen we het P&C-werk, zodat de adviseurs meer ruimte krijgen om deze gesprekken integraal te voeren.

Resultaat:

Een continu en gezond financieel bewustzijn binnen de organisatie, wat essentieel is voor het behouden van de controle over financiële processen en besluitvorming.

Kwaliteit (indicator)

Tijd (indicator)**Geld (indicator)****Verantwoording**

Hoewel er regelmatig 'in control'-gesprekken plaatsvinden, ontbreekt het door tijdsdruk aan een gestructureerde aanpak.

Financieel beleid en beheer blijven ontwikkelen door opleidingen, begeleiding en kennisoverdracht

Investeren in opleidingen, begeleiding en kennisoverdracht voor financiële medewerkers om hun vaardigheden en kennis up-to-date te houden.

Resultaat:

Een gezond financieel bewustzijn als basis om te sturen op 'in control' zijn, wat bijdraagt aan een stabiele en duurzame financiële positie van de gemeente.

Kwaliteit (indicator)**Tijd (indicator)****Geld (indicator)****Verantwoording**

We blijven investeren in kennisoverdracht om 'in control' te zijn.

Financiële rechtmatigheid borgen door interne controle en het invoeren van in-control gesprekken

Implementeren van interne controlesystemen en regelmatige 'in control' gesprekken om ervoor te zorgen dat alle financiële handelingen en beslissingen rechtmatig en transparant zijn.

Resultaat:

Waarborging van de rechtmatigheid en verbetering van de controle over de organisatie, wat leidt tot meer vertrouwen van stakeholders en een hogere mate van compliance.

Kwaliteit (indicator)

Tijd (indicator)



Geld (indicator)



Verantwoording

Rechtmatigheid wordt steeds beter gewaarborgd in de organisatie.

[Financiële mutaties](#)

1: Bestuur en bedrijfsvoering	Lasten	Baten	Saldo	I/S	Toelichting
Verplaatsingskostenvergoeding incl. woonwerkverkeer / thuiswerkvergoeding	-60.000	0	-60.000	S	Als gevolg van de organisatieontwikkeling zijn extra formatieplaatsen (FTE's) toegevoegd. Dit heeft geleid tot een toename van zowel woon-werkverkeer als dienstreizen. Daarnaast is, conform het gemeentelijk beleid inzake hybride werken, het aantal thuiswerkdagen toegenomen. Beide ontwikkelingen resulteren in hogere lasten. Tevens stijgt de thuiswerkvergoeding per 1 oktober 2025 conform de nieuwe cao van € 2,15 naar € 2,40 per dag, hetgeen eveneens een kostenverhogend effect heeft.
HR21	-7.100	0	-7.100	I	De incidentele kosten van € 7.100 in 2025 zijn het gevolg van de herwaardering van vier functies na beoordeling op basis van HR21. In totaal gaat het om 13 medewerkers. De kosten hebben betrekking op nabetalingen met terugwerkende kracht en eenmalige correcties.
HR21	-42.200	0	-42.200	S	De structurele kosten van € 42.200 per jaar ontstaan doordat 13 medewerkers als gevolg van herwaardering via HR21 in een hogere functiegroep zijn geplaatst. Dit leidt tot hogere loonkosten op basis van de nieuwe inschaling.
Bedrijfskundige zorg	-25.000	0	-25.000	S	Binnen de gemeente is sprake van een verhoogd en structureel ziekteverzuim, mede gekenmerkt door meerdere langdurige trajecten. De verwachting is dat deze situatie zich zal voortzetten. Door middel van een structurele budgettaire bijstelling wordt voorzien in de continuïteit van noodzakelijke ondersteuning, gericht op het waarborgen van een stabiele bedrijfsvoering, de kwaliteit van dienstverlening en het beheersen van de werkdruk binnen de afdeling.
Extra legesopbrengsten paspoorten en identiteitskaarten	-25.000	25.000	0	I	In verband met de piek in aanvragen van reisdocumenten wordt voorgesteld de extra legesinkomsten aan te wenden voor tijdelijke inhuurcapaciteit. Hiermee kan de toename van aanvragen binnen een redelijke termijn worden verwerkt
Werkwijss schoon	-12.000	0	-12.000	I	Voor 2025 is er met een verkeerd bedrag geïndexeerd, er is gerekend met 3,1% ipv 6,9%. Hierdoor is er een verschil ontstaan van € 12.000.
Subsidie stimulering duurzame energieproductie vervalt	0	-8.880	-8.880	S	De gemeente ontvangt geen bijdrage meer voor stimulering duurzame energieproductie (SDE subsidie).
Invulling taakmutaties	262.000	0	262.000	I	In 2023 en 2024 heeft gemeente Lopik voor uitvoeringskosten van de Omgevingswet in totaal € 262.000 (€ 107.000 in 2023 en € 155.000 in 2024) ontvangen van het Rijk via de Algemene uitkering. In 2024 zijn de projecten opstellen van het omgevingsplan en de omgevingsvisie opgepakt en waren deze middelen nog niet nodig voor uitvoering van de Omgevingswet. In 2025 en verder worden beide projecten verder opgepakt en uitgevoerd en is het ontvangen bedrag via de Algemene uitkering nodig voor opstellen van het omgevingsplan en de omgevingsvisie.
Kantoormeubilair	-10.000	0	-10.000	S	Om een gezonde, veilige en productieve werkomgeving te waarborgen, is het noodzakelijk om geregeld nieuwe bureaus en bureaustoelen aan te schaffen. Een structureel budget voor bureaus en bureaustoelen is essentieel voor het realiseren van een gezonde en toekomstbestendige werkomgeving.
Representatie kosten	-20.000	0	-20.000	I	Vanwege het streekbezoek van het koningshuis aan de Gemeente Lopik, hebben we als Gemeente Lopik het Koninklijk Paar kennis laten maken met de kracht en verbondenheid van onze dorpen en ons prachtige buitengebied. Om het streekbezoek in goede banen te leiden, zijn er extra kosten gemaakt voor onder meer verkeersplannen, de inzet van verkeersregelaars en een kabinetsmedewerker. Deze kosten zijn exclusief de extra uren van diverse medewerkers en teams
Telefoonvergoeding	2.500	0	2.500	S	Steeds meer collega's kiezen ervoor om werk- en privé gescheiden te houden. Ze kiezen daarom vaker voor een telefoon in bruikleen. Daarom kan er een deel van het budget worden verlaagd.
Budget transparante organisatie	10.682	0	10.682	I	Deze ambitie in het CUP is voor een groot deel gerealiseerd, deze zijn kostenneutraal. Het overgebleven budget dat hieraan gekoppeld is leveren we in. In de Nota van Uitgangspunten 2026 zijn de structurele gevolgen meegenomen.
Kapitaallasten	-8.575	0	-8.575	I	Herziening van de kapitaallasten gebaseerd op de Jaarstukken 2024.

1: Bestuur en bedrijfsvoering	Lasten	Baten	Saldo	I/S	Toelichting
Subsidie Gemeentelijk monument	0	16.617	16.617	I	Op grond van de verordening subsidie gemeentelijk monument in particulier bezit is een subsidie toegekend voor restauratie. Hiervoor is volgens de verordening per monument elke 10 jaar een bedrag van € 20.000 beschikbaar. Dit is ook conform beleid. Het bedrag is echter niet opgenomen in de begroting. En wordt nu uit de algemene reserve gehaald.
Meicirculaire 2025	-205.000	1.195.000	990.000	I	Dit betreft het effect van de meicirculaire voor de jaarschijf 2025. De structurele doorwerking wordt verwerkt in de programmabegroting 2026-2029 conform memo meicirculaire 2025.
CAO ontwikkelingen	-264.000	0	-264.000	I	Dit betreft de CAO ontwikkelingen voor de jaarschijf 2025. De structurele doorwerkingen wordt verwerkt in de programma begroting 2026-2029. In april 2025 is een akkoord bereikt over een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst voor gemeenten. Deze overeenkomst leidt tot een structurele loonstijging van 6,7%, exclusief een nominale verhoging van € 35 per medewerker per maand per 1 januari 2026. Voor de gemeente betekent dit een forse toename van de personeelslasten: € 264.000 in 2025.
Rente geldlening	-201.000	0	-201.000	I	In 2025 is een langlopende geldlening afgesloten van € 15.000.000 tegen een rente percentage van 2,68%, de rentelasten bedragen € 201.000 in 2025. In de begroting 2026 en verder wordt rekening gehouden met de structurele rentelasten.
Vrijval Reserves	-142.232	142.232	0	I	Bij deze Zomerrapportage worden de bestemmingsreserves Monumentenfonds en Recreatiereserve opgeheven. Op beide reserves hebben al geruime tijd geen mutaties plaatsgevonden. Conform de spelregels opgenomen in de Nota reserves en voorzieningen 2021 dienen beide reserves opgeheven te worden. Op het Monumentenfonds ligt nog een claim van € 20.000 voor Renovatie De Heul. Voorgesteld wordt om de bedragen van beide reserves toe te voegen aan de algemene reserve.
OZB opbrengsten 2025	0	15.000	15.000	I	De OZB opbrengsten 2025 voor de woningen zijn € 35.000 hoger dan verwacht door de hogere waarde ontwikkeling bij woningen. Bij niet-woningen zijn de verwachte opbrengsten € 20.000 lager door een lagere waardeontwikkeling. Per saldo zijn de opbrengsten € 15.000 hoger.
80 jaar vrijheid	-5.000	5.000	0	I	Het kabinet stelt gemeenten geld beschikbaar voor de viering van 80 jaar vrijheid. Zo ontvangt de gemeente Lopik € 5.000. Dit is om lokale herdenkingen en activiteiten te ondersteunen die de herinnering aan de Tweede Wereldoorlog levend houden. Zo kunnen nieuwe generaties het belang van vrijheid en democratie blijven begrijpen en waarderen.
Taakmutatie AU exploitatiekosten Bibliotheekwerken	100.000	0	100.000	I	Het subsidiebedrag van € 100.000 dat via de algemene uitkering wordt ontvangen voor de jaren 2025 en 2026, is bestemd voor incidentele exploitatiekosten van de bibliotheek. Hiermee vindt de overheveling plaats van de taakmutatie.
Totaal 1: Bestuur en bedrijfsvoering	-651.925	1.389.969	738.044		

