



UNIVERSITY OF MALAYA

Reguliere taken programma Bestuur en bedrijfsvoering

- Bestuur
- Staf
- Financiën / belastingen
- Informatie en automatisering en DIV
- Personeel en organisatie
- Communicatie
- Juridische zaken

Inleiding programma Bestuur en bedrijfsvoering

Het programma bestuur en bedrijfsvoering richt zich op de sturing en facilitering van de organisatie, met als doel de juiste focus te houden bij het aanpakken van opgaven en het verzorgen van reguliere taken. Een belangrijk onderdeel van dit programma is de organisatieontwikkeling, waarbij de uitvoering van het organisatieplan en de doorontwikkeling van de organisatie een prioriteit vormen. We werken toe naar een wendbare en zelfstandig gemeente die toekomstbestendig is. Dit betekent investeren in efficiëntere werkmethoden, digitale oplossingen en trainingen voor medewerkers. De financiële uitdagingen waarmee gemeenten te maken krijgen, zoals de ravijnjaren, vragen om strikte begrotingsdiscipline en het zoeken naar nieuwe financieringsbronnen. We moeten kosten besparen door efficiënter gebruik van middelen en onnodige uitgaven terugdringen om de financiële gezondheid van de gemeente te waarborgen.

Ambitie en ontwikkelingen programma Bestuur en bedrijfsvoering

Bestuur

De gemeente wil nabij zijn, aansluiten op wat er leeft onder de bewoners. Verbinding blijft een belangrijk thema voor de gemeente Lopik. We werken voor onze inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners. We zien en horen wat er gebeurt in de omgeving en spelen hierop in. Hiervoor organiseren we onder meer Bakkies in de Buurt, zijn we ter plaatse bij een reconstructie van een wijk en bezoeken we ondernemers en verenigingen.

Dienstverlening en Organisatieontwikkeling

In 2023 is de basis gelegd voor een intensieve ontwikkeling om als gemeente duurzaam zelfstandig te blijven. Deze ontwikkeling is in 2024 gestart voor twee jaar met als doel om dan een stevige basis te hebben. De aandacht voor doorontwikkeling is blijvend en stopt niet na 2 jaar. Al onze acties staan in het teken van het bouwen van een robuuste organisatie en het verbeteren van onze dienstverlening. Om dubbelingen te voorkomen voegen we deze twee aandachtsgebieden samen. In 2025 bouwen we voort met als doel: tevreden inwoners en medewerkers, grip op reguliere taken en ontwikkelingen, haalbare ambities en planning. Naast een interne focus, richten we ons ook meer op onze samenleving. We streven ernaar om de veranderingen die we in 2024 hebben ingezet, zichtbaar en merkbaar te maken voor onze inwoners, organisaties en partners. Heldere communicatie, verwachtingenmanagement en binnen de termijnen onze afspraken nakomen zijn daar belangrijke onderdelen van.

De projecten die we in 2024 zijn gestart, zoals verbeterde informatievoorziening, projectmatig werken en procesoptimalisatie worden voortgezet en ingebed in onze bedrijfsvoering. Deze projecten zijn gericht op zichtbare en betere dienstverlening voor de inwoners en op het verbeteren van onze interne processen, zodat we efficiënter, effectiever en met aandacht blijven werken.

Onze kernwaarden: Betrokken, Betrouwbaar, Bevlogen en Bekwaam staan centraal in alles wat wij doen. Deze waarden vormen de basis voor ons gedrag en onze cultuur. In 2025 blijven we aandacht geven aan het naleven van deze kernwaarden en bieden we concrete handvatten om dit te realiseren. Door ons gedrag en onze manier van handelen willen wij een betrouwbare overheid en goede werkgever zijn voor onze inwoners en medewerkers.

“Dank dat u als burgemeester en college de tijd neemt om hier te komen, dat kan omdat wij zelfstandig zijn gebleven”.

Quote van een inwoner na een Bakkie in de Buurt

Bedrijfsvoering

De gemeente Lopik heeft de ambitie om zich te ontwikkelen tot een toekomstbestendige, wendbare organisatie die kan inspelen op de uitdagingen van een snel veranderende wereld. Centraal staat het streven naar financiële duurzaamheid, waarbij we werken aan een gezonde balans tussen structurele inkomsten en uitgaven. Door slimme investeringen en efficiënte uitgaven creëren we ruimte voor stabiliteit. Dit stelt ons in staat om ook op de lange termijn het effect van de tegenvallers te beperken.

Heldere en toegankelijke communicatie is een belangrijk onderdeel van onze visie. We willen een gemeente zijn die transparant en betrokken met haar inwoners en ondernemers in contact staat. Door middel van effectieve communicatie zorgen we ervoor dat iedereen zich goed geïnformeerd voelt en de gemeente ziet als een betrouwbare partner die openstaat voor dialoog en samenwerking. Daarnaast ligt de kracht van onze organisatie bij onze medewerkers. Hun welzijn, talentontwikkeling en tevredenheid vormen de kern van ons personeelsbeleid. We investeren in het binden, boeien en behouden van onze medewerkers, zodat zij zich kunnen ontwikkelen en met plezier bijdragen aan de gemeentelijke doelstellingen. Onze ambitie is om een werkomgeving te creëren waarin talenten optimaal tot hun recht komen en waar medewerkers zich gewaardeerd en gesteund voelen.

Lopik wil klaarstaan voor de toekomst, met een organisatie die flexibel genoeg is om mee te bewegen met maatschappelijke ontwikkelingen, maar stevig genoeg om haar ambities waar te maken. Met juridische- en financiële expertise, aandacht voor digitalisering en innovatie, effectieve communicatie, en continue aandacht voor onze medewerkers bouwen we aan een moderne en veerkrachtige gemeente.

Bestuur

Wat willen we bereiken?

Verbinding tussen bestuur en inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

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.

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.

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.

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.

Wat willen we bereiken?

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

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

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.

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.

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 gericht 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.

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.

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.

Informatisering en informatiebeheer

Wat willen we bereiken?

Voorspelbare digitale dienstverlening aan inwoners, bedrijven en de interne organisatie

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

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

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

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

Wat willen we bereiken?

Plaats en tijd onafhankelijk werken met gebruik van moderne technologie

Wat gaan we ervoor doen in 2025?**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

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

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

Wat willen we bereiken?

Efficiënte uitvoering van beheertaken

Wat gaan we ervoor doen in 2025?

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%

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

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%

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

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.

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

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 uit 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.

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.

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.

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 talentwaarderen als aandachtspunt genoemd. Dit betekent dat we veel aandacht besteden aan onze medewerkers, hun talenten optimaal benutten en streven naar gelukkige medewerkers. Het project "talentwaarderen 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 talentwaarderen werken.

Resultaat:

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Wat mag het programma Bestuur en bedrijfsvoering kosten

Bedragen x €1.000

Exploitatie	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Lasten						
Bestuur en bedrijfsvoering	-11.022	-13.699	-13.471	-13.174	-12.988	-12.923
Baten						
Bestuur en bedrijfsvoering	30.323	31.986	33.379	32.255	32.674	32.741
Totaal	19.302	18.287	19.909	19.082	19.686	19.818

Wat mag programma Bestuur en Bedrijfsvoering kosten (per taakveld)

Bedragen x €1.000

Exploitatie	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Lasten						
0.1 Bestuur	-1.404	-1.549	-1.453	-1.415	-1.312	-1.312
0.2 Burgerzaken	-821	-780	-714	-703	-712	-699
0.3 Beheer overige gebouwen en gronden	-1.268	-600	-462	-445	-445	-445
0.4 Overhead	-7.208	-9.357	-8.468	-8.419	-8.412	-8.373
0.5 Treasury	-78	-7	17	47	62	80
0.64 Belastingen overig	-210	-215	-220	-225	-230	-234
0.8 Overige baten en lasten	-33	-1.190	-2.170	-2.014	-1.940	-1.941
Totaal Lasten	-11.022	-13.699	-13.471	-13.174	-12.988	-12.923
Baten						
0.1 Bestuur	119	0	0	0	0	0
0.2 Burgerzaken	176	319	237	266	284	253
0.3 Beheer overige gebouwen en gronden	848	301	309	309	309	309
0.4 Overhead	75	33	30	30	30	30
0.5 Treasury	358	270	270	270	270	270
0.61 OZB woningen	2.756	3.090	3.376	3.576	3.776	3.776
0.62 OZB niet-woningen	853	865	1.189	1.489	1.789	1.789
0.64 Belastingen overig	91	97	100	100	100	100
0.7 Algemene uitkeringen en overige uitkeringen gemeentefonds	24.990	27.012	27.719	26.066	25.967	26.065
0.8 Overige baten en lasten	58	0	150	150	150	150
Totaal Baten	30.323	31.986	33.379	32.255	32.674	32.741
Gerealiseerd saldo van baten en lasten	19.302	18.287	19.909	19.082	19.686	19.818
Stortingen						
0.10 Mutaties reserves	2.158	684	0	0	0	0
0.11 Resultaat van de rekening van baten en lasten	0	-1.397	0	0	0	0
Totaal Stortingen	2.158	-712	0	0	0	0
Onttrekkingen						
0.10 Mutaties reserves	2.334	3.452	1.205	532	324	44
0.11 Resultaat van de rekening van baten en lasten	0	371	0	764	1.366	749
Totaal Onttrekkingen	2.334	3.823	1.204	1.296	1.691	794
Mutaties reserves	176	4.536	1.204	1.296	1.691	794
Totaal	19.478	22.823	21.113	20.378	21.377	20.612

Toelichting programma Bestuur en bedrijfsvoering

Hieronder wordt een toelichting gegeven op de belangrijkste mutaties in de Programmabegroting 2025 ten opzichte van de Programmabegroting 2024 na Zomerrapportage.

Lasten:

In 2025 dalen de lasten ruim € 137.000 op dit programma. Dit is voornamelijk het gevolg van incidentele uitgaven in 2024 op beheergebouwen, burgerzaken en dienstverlening.

Baten:

In 2024 stijgen de baten met een bedrag van circa € 900.000. Dit voordeel komt voornamelijk door de stijging van de algemene uitkering (meicirculaire 2024).

Verbonden partijen programma Bestuur en bedrijfsvoering

Belastingsamenwerking gemeenten en hoogheemraadschap Utrecht (BghU).

De BghU is een belastingsamenwerking tussen de gemeenten Bunnik, De Bilt, Houten, Lopik, Nieuwegein, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Zeist, Stichtse Vecht en het Hoogheemraadschap de Stichtse Rijnlanden. De BghU is een publieke, uitvoerende en dienstverlenende organisatie die op basis van maatschappelijk algemeen aanvaarde bedrijfseconomische principes wordt geleid. De BghU voert vrijwel alle belastingtaken van de deelnemers uit. Het betreft voor het hoogheemraadschap de uitvoering van de zuiveringsheffing, de verontreinigingsheffing en de watersysteemheffing. Voor gemeenten met name de onroerendezaakbelasting (OZB), de rioolheffing en afvalstoffenheffing. Daarnaast voert de BghU ook andere belastingtaken uit zoals hondenbelasting, toeristenbelasting, leges, precariobelasting, et cetera. Verder verzorgt de BghU voor alle gemeentelijke deelnemers de uitvoering van de basisregistratie Waardebepaling Onroerende Zaken (Wet WOZ) en voor de gemeente Lopik de basisadministratie adressen en gebouwen (BAG).

