

Datum vergadering gemeenteraad	Voorstelnummer
28 mei 2019	D.029994 Z.012198

Voorstel ingebracht door: M. van Dalen

Portefeuillehouder:
S.T. Klein – de Jong

Begrotingsprogramma en
taakveld

Onderwerp **Strategische advisering en
verantwoording**

Voorgesteld besluit

1. Vooruitlopend op de nieuwe ontwikkelingen omtrent de verantwoording aan college en raad alleen de besluitvormende tweemaandsrapportage tot en met september 2019 op te stellen.
2. Twee strategisch adviseurs aan te stellen op het gebied van financiën en HRM en hiervoor in 2019 € 90.000,- beschikbaar te stellen en hiervan € 58.000 te dekken uit de reserve overlopende posten en € 32.000,- uit de algemene reserve.

Samenvatting van het voorstel

Het college stelt de raad voor budget beschikbaar te stellen om twee strategische adviseurs op het gebied van financiën en HRM aan te stellen. Strategische advisering is noodzakelijk om als zelfstandige gemeente om te kunnen gaan met de steeds complexer wordende vraagstukken en opgaven. Daarnaast is het ook noodzakelijk dat er vernieuwing plaatsvindt op de verantwoording van het college naar de raad. Deze vernieuwing zal door de komst van deze adviseurs vorm gaan krijgen.

HOOFDLIJNEN

1. Wat is de aanleiding van dit voorstel en wat is het (wettelijk) beleidskader?

Op dit moment rapporteert de organisatie iedere twee maanden aan het college, gemeenteraad en het management van de ambtelijke organisatie. Het doel van de tweemaandsrapportage (2MR) is om het college, raad en het management te voorzien van actuele informatie op het gebied van financiën en een gedeelte op het gebied van HRM (ziekteverzuim en verloop personeel).

In de kwaliteitscommissie is in het eerste kwartaal van 2019 intensief gesproken over de planning en control cyclus van de tweemaandsrapportage (2MR). Tijdens meerdere sessies met de kwaliteitscommissie is gebleken dat de huidige tweemaandsrapportage niet voldoet aan de verwachtingen van de gemeenteraad, het college en de ambtelijke organisatie. De tweemaandsrapportage is te financieel gedreven en geeft weinig inzicht in de doelen en het effect van wat de gemeente doet.

Ook is het instrument te complex om eenvoudig inzicht te bieden in de realisatie van doelen, planning en budgetten. Daarnaast is het noodzakelijk dat de rapportage meer op hoofdlijnen (zes strategische opgaven) wordt ingericht.

Naast dat het kwalitatief niet voldoet aan de verwachtingen, vraagt de huidige manier van verantwoorden (zes maal per jaar) veel capaciteit (3000 uur) van de gemeentelijke organisatie waarop bij de ontwikkeling niet in die mate op gerekend is en daarom nu niet aanwezig is. Het effect hiervan is dat de inzet op de verantwoording (2MR) hoog is en de inzet op advisering te laag is.

Dit gaat ten koste van de reguliere advisering op college- en raadsvoorstellen alsmede op de zes strategische opgaven. Deze situatie is niet langer houdbaar; we moeten weer terug naar de reguliere taakuitvoering. Hiervoor is het wenselijk dat er op dit moment ruimte wordt gecreëerd in de organisatie door het aantal rapportages te beperken tot alleen de besluitvormende tweemaandsrapportage (juni en december). Wanneer de nieuwe strategische adviseurs er zijn zullen deze met zowel het college, de gemeenteraad en de organisatie in gesprek gaan over een nieuwe hedendaagse manier van verantwoorden. Ondertussen zullen wij de raad informeren over belangrijke of grote afwijkingen.

Voor het beter inrichten van de planning en control cyclus is het noodzakelijk dat er met een meer strategische blik wordt gekeken naar de wijze van verantwoording. De urgentie is hoog om structurele formatie in te zetten op strategische financiële advisering. Zeker met de wens van de raad om zelfstandig kunnen blijven functioneren als gemeente waarbij we in een vroeg stadium risico's moeten onderkennen en ontwikkelingen signaleren. Een andere belangrijke pijler hierbij is de strategische advisering op het vlak van HRM. Het is belangrijk om goed in beeld te hebben welke mensen we nodig hebben qua kennis en kunde, gezien de ontwikkelingen die op ons af komen. Een strategische personeelsplanning voor de lange termijn is essentieel.

De strategische adviseurs zijn nodig om steeds opnieuw het gesprek te voeren over ambitie, capaciteit en kwaliteit van de opgaven die de raad wil dan wel moet realiseren. Steeds opnieuw moeten we keuzes maken waar we ons willen versterken om onze kwetsbaarheid te verminderen. Zeker als we voor de bestuursperiode 2019- 2021 zes strategische opgaven willen realiseren (Samen sterk in de regio, Kerngericht werken, Duurzaamheid, Transformatie sociaal domein, Dienstverlening en de Omgevingswet).

Kortom; de organisatie is kwetsbaar door het ontbreken van reguliere advisering en mist strategische advisering naar zowel het college als de gemeenteraad. Vanuit de gemeenteraad is ook duidelijk de behoefte uitgesproken om op complexe raadsstukken adviseurs vanuit de organisatie te hebben om hen te adviseren en waar mogelijk verschillende scenario's weer te geven met de daarbij behorend risico's en gevolgen.

2. Wat is het beoogde effect; wat willen we bereiken? En waarom op deze manier?

Ontwikkelingen gemeentelijke financiën:

Om de komende jaren op het gebied van strategische financiën en een adequaat beheer in control te zijn is, het noodzakelijk om meer strategisch inzicht en advisering in de organisatie te hebben. De rol van financiën binnen de overheid verandert. Financiën heeft naast de rol van boekhouder, steeds meer een regisserende en sturende rol en levert een bijdrage aan de strategische visie van de organisatie. Deze veranderingen zien we ook in onze organisatie ontstaan. Financiën denkt niet alleen mee met de inrichting en uitwerking van het coalitieakkoord en de thema's in de begroting, maar ook met de visie van de organisatie op de langere termijn.

Daarnaast heeft financiën een initiërende, analyserende en aanjagende rol in de sturing op een evenwichtig financieel beleid. Dit wordt gerealiseerd door zorg te dragen voor de inrichting van de (management) informatie op strategisch en tactisch niveau, zodat de teammanagers, de directie, college en raad in staat worden gesteld om (bij) te sturen. Ook de tijdige en correcte aanlevering van de data en de eerste analyse van de verschillen tussen doel en realisatie zijn belangrijke aspecten die we nu missen binnen Financiën.

Ontwikkelingen HRM:

Naast financiën is ook de gemeentelijke HR een belangrijke randvoorwaarde voor de toekomst van de gemeente Buren. Alle gemeenten hebben te maken met veranderingen in de publieke sector met als gevolg dat zij meer vraag- en klantgericht moeten werken. Ook de eigen organisatie verandert continu. Zo wordt de invloed van technologie op de werkprocessen groter en worden de eisen van inwoners en bedrijven aan de gemeentelijke dienstverlening hoger. Gemeenten moeten maatschappelijke meerwaarde leveren en hebben hiervoor gekwalificeerd personeel nodig. Deze medewerkers leveren die meerwaarde in de samenwerking met inwoners en andere organisaties.

Het team HR is operationeel en tactisch gericht op vraagstukken vanuit de organisatie. Zij is echter onvoldoende in staat is om de noodzakelijke complexe strategische vraagstukken op het gebied van HR op te pakken. Zoals reeds vermeld staat de gemeente voor een aantal grote opgaven waar ons personeel een belangrijke bijdrage aan moet leveren. De gemeente Buren wil nu en in de toekomst sturen op een optimale bezetting van de organisatie

Voorop lopen in kennis en kunde vraagt van medewerkers om zich te blijven ontwikkelen en zorgen dat zij blijven voldoen aan de (toekomstige) eisen die aan hun vakmanschap wordt gesteld. Hier is nu onvoldoende aandacht voor. Het is daarom noodzakelijk dat de organisatie beschikt over een strategisch adviseur HR. Deze strategisch adviseur moet de verbinding leggen tussen de ambities van het college en gemeenteraad en de uitvoeringsmogelijkheden van de gemeentelijke organisatie om te voorkomen dat er twee aparte werelden ontstaan. Ook is strategische advisering noodzakelijk op het gebied van de effecten van de ambities van college, raad en de strategische opgaven voor de organisatie en de medewerkers. Welke investeringen in personeel zijn nodig om de gestelde doelen te bereiken en op welke termijn kan dit worden gerealiseerd? Willen we samenwerken met andere regiogemeenten om te kunnen voldoen aan de benodigde kennis die nodig is om de strategische opgaven te kunnen realiseren? Hoe binden we medewerkers aan de gemeente Buren?

We kiezen ervoor om de strategische adviseurs in eigen dienst te nemen omdat we zelf de organisatie willen versterken in de basis, zodat we in de toekomst zelfstandig kunnen blijven functioneren.

3. Wat zijn de nadelen en/of mogelijke risico's als de raad het voorstel overneemt?

Met dit voorstel wordt slechts incidenteel geld gevraagd voor 2019. Hierdoor kunnen we nog niet structureel werven en moeten we de kennis inhuren. Bij de kadernota willen we voorstellen om voor de strategische adviseurs structureel budget vrij te maken.

4. Wat betekent het als de raad dit voorstel *niet* overneemt?

Mocht de gemeenteraad niet besluiten om budget beschikbaar te stellen voor de twee strategische adviseurs dan blijven de genoemde risico's in stand. De gemeentelijke organisatie zal zich in de bedrijfsvoering niet verder kunnen ontwikkelen om te voldoen aan de complexe ontwikkelingen met betrekking tot advisering en verantwoording op strategisch niveau op het gebied van financiën en HRM. De vraag is dan ook of we een goed functionerende zelfstandige gemeente kunnen blijven.

Wanneer de raad niet besluit om in 2019 alleen de besluitvormende tweemaandsrapportage te laten opstellen zal de druk op de verantwoording naar het college en gemeenteraad hoog blijven en zal de advisering op de college- en raadsvoorstellen onvoldoende aandacht krijgen. Dat heeft als risico dat de voorstellen, plannen en ontwikkelingen van Buren in sommige gevallen financieel onvoldoende getoetst worden.

5. Is het een begrotingswijziging?

Ja, zie begrotingswijziging 2019, nummer 9. In 2019 stellen we voor € 58.000 te dekken uit de reserve overlopende posten en € 32.000,- uit de algemene reserve.

TOELICHTING EN UITVOERING

6. Beleidskader

Niet van toepassing.

7. Effectmeting, planning en evaluatie

Na akkoord van het college en de gemeenteraad zal de werving starten van de twee strategische adviseurs. Daarnaast zal alleen de besluitvormende tweemaandsrapportage opgemaakt worden en wordt er, na de komst van de twee adviseurs, gestart met de ontwikkeling van een nieuwe manier van verantwoording naar college en gemeenteraad.

8. Financiën

Strategische adviseurs:

De personeelskosten voor 2019 bedragen € 90.000,-. In 2019 kunnen we de kosten dekken door het grootste gedeelte te onttrekken uit de reserve Overlopende posten en het resterende gedeelte uit de algemene reserve.

In de reserve Overlopende posten is € 58.000,- gereserveerd voor implementatiekosten Informatie & Automatiseringsplan (modernisering GBA). Vanwege veranderde wetgeving is dit bedrag voor dit onderwerp niet meer nodig. Volgens het principe 'nieuw voor oud' stellen we voor € 58.000,- als dekking te gebruiken voor de personeelskosten in 2019.

Het resterende gedeelte van € 32.000,- stellen we voor te onttrekken uit de algemene reserve.

Ontwikkeling Algemene Reserve

Stand algemene reserve per 31-12-2018	€ 1.111.075
Onttrekking Strategische advisering en verantwoording	€ <u>32.000</u> -/-
Stand na onttrekking	€ 1.079.075

Om vanaf 2020 structureel twee strategische adviseurs in dienst te kunnen nemen van de gemeente Buren is een bedrag nodig van € 207.000,-. In de huidige meerjarenbegroting is hier geen rekening mee gehouden. We nemen deze kosten mee in de voorstellen van de Kadernota 2020.

1. Communicatie

Niet van toepassing.

2. Burgerparticipatie

Niet van toepassing.

3. Deregulering

Strategische advisering en verantwoording op onder andere de zes strategische opgaven en de complexe vraagstukken draagt bij aan een rapportage op hoofdlijnen. Verwachting is dat er minder ongewenste informatie wordt opgesteld en verzonden.

De nieuwe manier van verantwoorden en rapporteren stelt het college, de gemeenteraad en de organisatie in staat om te sturen op de effecten en de outcome.

4. Achtergrondinformatie

Niet van toepassing.

Bijlagen:

- Raadsbesluit

Inlichtingen bij:

Naam	M. van Dalen
Team	Staf