

Begroting 2024



dat werkt gewoon beter

Voorwoord

Voor u ligt de begroting 2024 van de bedrijfsvoeringsorganisatie Noaberkracht Dinkelland Tubbergen (hierna Noaberkracht). Noaberkracht is de organisatie die werkt voor zowel de gemeente Dinkelland als Tubbergen. De afgelopen jaren hebben we gezien dat samenwerken de beide gemeenten veel oplevert. We hebben op diverse vlakken de vruchten van de samenwerking tussen de gemeenten Dinkelland en Tubbergen kunnen plukken.

Noaberkracht ondersteunt Tubbergen en Dinkelland in hun streven naar een vitale en zelfredzame samenleving. Noaberkracht heeft een focus op resultaat (de goede dingen goed doen). Daarom is het belangrijk dat Noaberkracht een wendbare organisatie blijft, die snel kan inspelen op veranderingen in de samenleving. Daarbij zijn breed inzetbare, flexibele medewerkers een voorwaarde. Flexibilisering, kwaliteit, toekomstbestendigheid en talentontwikkeling spelen daarbij een centrale rol.

De verantwoordelijkheid van Noaberkracht is het faciliteren van twee lokale samenlevingen en twee autonome gemeentebesturen. Onze organisatie moet zich richten op hun wensen en behoeften. In onze voortdurend veranderende samenleving veranderen ook voortdurend de wensen en behoeften. Een continu proces van organisatieontwikkeling is noodzakelijk om hier goed op te kunnen inspelen.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Inleiding	5
2. Vaststelling	8
3. Noaberkracht	9
3.1 Strategie	9
3.2 Ontwikkelingen	9
4. Basisbegroting	11
4.1 Programma Bedrijfsvoering	12
Personeel	12
Huisvesting	16
ICT	18
Tractie	21
Goederen en diensten, overig	22
Projecten	23
Totaal baten en lasten programma bedrijfsvoering	25
4.2 Algemene dekkingsmiddelen en onvoorzien	26
5. Programma Organisatieontwikkeling	27
5.1 Actielijn 1 Communicatie & Samenlevingsgericht werken	27
5.2 Actielijn 2 Betrouwbare, transparante en open overheid	29
5.3 Actielijn 3 De veilige gemeente	31
5.4 Actielijn 4 Digitale dienstverlening	33
5.5 Actielijn 5 Ambtenaar van de toekomst	34
5.6 Actielijn 6 Sturingsfilosofie	37
5.7 Actielijn 7 Strategie & innovatie	38
6. Paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing	41
7. Paragraaf Financiering	45
8. Paragraaf Onderhoud kapitaalgoederen	47
9. Paragraaf Bedrijfsvoering	48
10. Paragraaf Wet Open Overheid (WOO)	49
11. Financiële begroting	51
(Financiële) uitgangs- en aandachtspunten	51

Overzicht baten en lasten	52
Overzicht programmavelden en algemene middelen	53
Begrotingssaldo.....	54
Meerjarenraming gemeentelijke bijdrage	60
12. Bijlagen.....	64
Reserves en voorzieningen.....	64
Meerjarige balans.....	66
Overzicht taakvelden.....	67

1. Inleiding

Inleiding en aanleiding begroting 2024

Naast het verwerken van een aantal reguliere en autonome ontwikkelingen zijn er twee ontwikkelingen die we in deze inleiding specifiek willen benoemen:

- Organisatieontwikkeling
- Onderhoud aan Noaberkracht
- Doorwerking CAO gemeenteambtenaren 2023

Organisatieontwikkeling

In het college- en coalitieakkoord van Dinkelland en Tubbergen is uitvoerig stilgestaan bij een sterke en toekomstbestendige ambtelijke organisatie Noaberkracht. Naar aanleiding hiervan hebben de gemeenteraden in beide gemeentebegrotingen 2023 geld beschikbaar gesteld voor organisatieontwikkeling. Met dit geld kan Noaberkracht aan de slag om een plan organisatieontwikkeling 2022-2026 te maken en uit te voeren. Inmiddels is het plan organisatieontwikkeling 2022-2026 gereed en verwerkt in de begroting 2023 en 2024. Dit plan vindt u als het programma organisatieontwikkeling in hoofdstuk 5 van deze begroting. Alle ambities van Noaberkracht zijn gebundeld in het programma organisatieontwikkeling. Het plan organisatieontwikkeling is ambitieus en noodzakelijk om de organisatie fit te houden voor de toekomst. In navolging van de begroting 2023 worden ook in de begroting 2024 weer verdere stappen gezet in het kader van organisatieontwikkeling.

Onderhoud aan Noaberkracht

Het is de afgelopen tijd gebleken dat er sprake is van disbalans in de span of attention (aandacht voor medewerkers) en control van het management. Daarnaast hebben we met het vaststellen van het college- en coalitieakkoord en het vaststellen van de begroting eveneens een opdracht om de strategische capaciteit van onze organisatie te versterken. Dit heeft geleid tot een nadere analyse en een onderhoudsronde in het voorjaar van 2023.

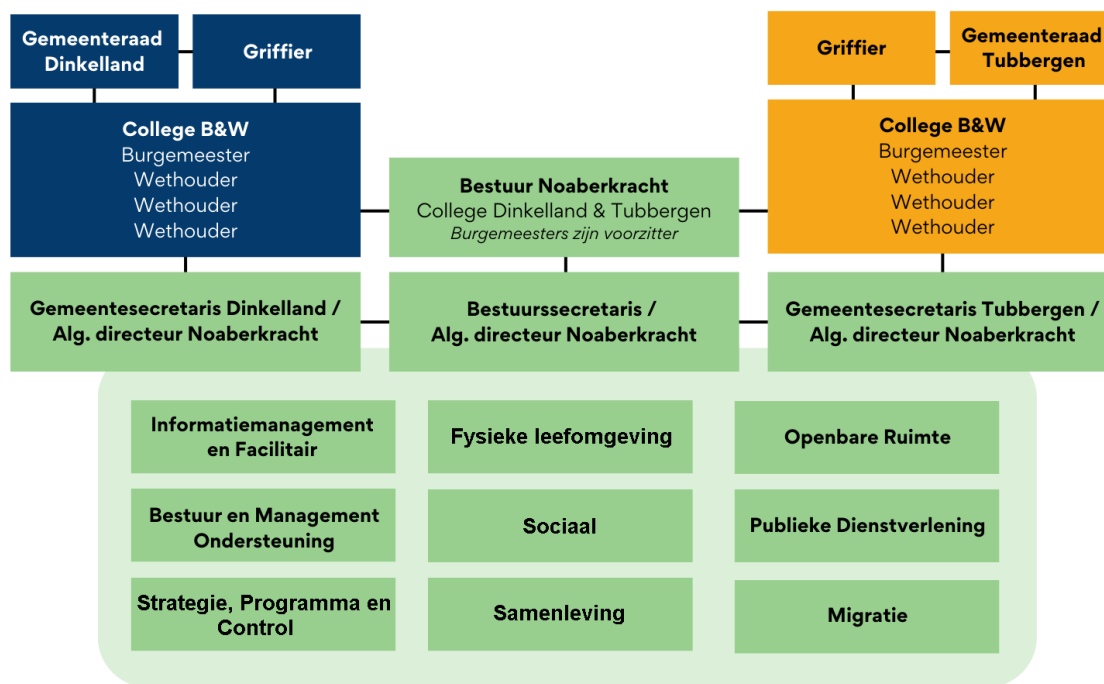
Organisatieonderdelen in het kort

Het huidige organisatieonderdeel Sociaal domein wordt opgedeeld in een organisatieonderdeel Sociaal waarin de niet vrij toegankelijke voorzieningen een plek krijgen en een organisatieonderdeel Samenleving met daarin de vrij toegankelijke voorzieningen. De teams Vastgoed & Grondzaken en Bedrijvigheid & Buitengebied uit het organisatieonderdeel Fysieke Leefomgeving worden deels samengevoegd met het team Maatschappelijke voorzieningen en zorg dat zich bezighoudt met vrij toegankelijke voorzieningen in het nieuwe organisatieonderdeel Samenleving.

- De teams die ondersteuning bieden aan zowel het organisatieonderdeel Sociaal als Samenleving worden ondergebracht in het organisatieonderdeel Samenleving.
- Het team APV en Bijzondere wetten verhuist in zijn geheel van het organisatieonderdeel Publieke dienstverlening naar het organisatieonderdeel Fysieke Leefomgeving.
- Door het beschikbaar stellen van middelen kunnen we investeren in de strategische capaciteit van Noaberkracht. Deze extra strategische capaciteit wordt samen met het programmabureau en het team Concern Control ondergebracht in een nieuw organisatieonderdeel Strategie, Programma & Control.

- Er wordt tijdelijk een nieuw organisatieonderdeel Migratieketen ingericht. In korte tijd hebben we met veel ontwikkelingen te maken gekregen op migratievlak. Door dit onder te brengen in een apart organisatieonderdeel verwachten we adequater te kunnen inspelen op de problematiek en ambities.

NIEUWE SITUATIE



Doorwerking Cao gemeenteambtenaren 2023

Op 21 februari 2023 is een principeakkoord voor de Cao Gemeenten gesloten. Deze nieuwe Cao loopt van 2 januari 2023 tot en met 1 januari 2024. Het akkoord wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. De salarissen stijgen per 2 januari 2023 met eerst € 240 en daarna 2% per maand. Dit betekent een gemiddelde verhoging van 6,26% door de € 240 verhoging van de salarisbedragen met daarboven op de verhoging van 2%. Hierdoor is de gemiddelde verhoging 8,26%. Dit betekent een totale verhoging van de loonsom binnen Noaberkracht van ongeveer € 2,4 miljoen. In de bestaande begroting 2023 van Noaberkracht was rekening gehouden met de reguliere stijging als gevolg van Cao ontwikkelingen van € 400.000 (1,5%). Dit betekent dat een bedrag van € 2 miljoen wordt doorbelast aan de beide deelnemende gemeenten. Rekening houdend met de directe doorbelasting van Dorper Esch naar Dinkelland betekent dit de volgende verdeling naar de beide deelnemende gemeenten;

- Dinkelland € 1.144.000
- Tubbergen € 856.000

Binnen de beide gemeenten bestaan stelposten voor looncompensatie van waaruit deze hogere lasten gedekt kunnen worden. Daarnaast is het ook zo dat een deel van deze hogere salarislasteren worden doorbelast naar projecten en activiteiten waar inkomsten tegenover staan.

Opbouw begroting

De begroting 2024 van Noaberkracht is als volgt opgebouwd:

Eenzijds, is er de **basisbegroting, waaronder het programma bedrijfsvoering**. Het betreft hier activiteiten die uitgevoerd worden ten behoeve van een sterke organisatorische basis. In deze basisbegroting Noaberkracht zitten de kosten die gemoeid zijn met het uitvoeren van de reguliere taken die Noaberkracht uitvoert voor de beide gemeenten. Voor wat betreft de basisbegroting werken we ten behoeve van de inzichtelijkheid en de vergelijkbaarheid met de volgende onderdelen:

- Personeel
- Huisvesting
- ICT
- Tractie
- Goederen en diensten, overig
- Projecten

Anderzijds, is er het **programma Organisatieontwikkeling**. Hierin staan activiteiten die naast de basisorganisatie worden opgepakt, omdat zij dermate complex zijn dat zij een specifieke veranderaanpak verdienen. Deze begroting is qua inhoud minder stabiel en consistent omdat het hier weliswaar een continue proces, maar tijdelijke veranderopgaven betreft. Hierin vinden we de volgende actielijnen terug:

- Communicatie en Samenlevingsgericht werken
- Betrouwbare, transparante en open overheid
- De veilige gemeente
- Digitale dienstverlening
- De ambtenaar van de toekomst
- Sturingsfilosofie
- Strategie & innovatie

De programmabegroting omvat programma's met doelstellingen en resultaten, de basisbegroting en ook de verplichte paragrafen. In de programma's wordt ingegaan op de doelen vanuit de bedrijfsvoering en de manier waarop Noaberkracht deze doelen wil realiseren. Dit gebeurt aan de hand van de, door BBV verplichte, volgende drie w-vragen:

- Wat willen we bereiken?
- Wat gaan we daarvoor doen?
- Wat gaat het kosten?

De eerste vraag betreft het beoogde effect, dat kan worden vertaald in één of meerdere doelstellingen. Dit wordt uitgewerkt in een programma. De tweede vraag gaat in op activiteiten in termen van de 'output-/outcomegegevens' die nodig zijn voor het bereiken van de beoogde doelstellingen. De derde vraag heeft betrekking op de baten en lasten die aan het programma worden toegewezen om de gewenste doelen te bereiken.

2. Vaststelling

Het bestuur van de Bedrijfsvoeringsorganisatie Noaberkracht Dinkelland Tubbergen;

Gelet op:

- de Wet gemeenschappelijke regelingen;
- de gemeenschappelijke regeling Noaberkracht Dinkelland Tubbergen;
- artikel 169, vierde lid, van de Gemeentewet;

Gezien de besluiten van de gemeenteraden van Tubbergen en Dinkelland van 31 januari 2023, in het kader van de zienswijzeprocedure, zoals bedoeld in artikel 16 van de gemeenschappelijke regeling Noaberkracht Dinkelland Tubbergen;

Besluit

1. De begroting 2024 zoals deze nu voorligt vast te stellen. Aldus vastgesteld in de vergadering van het bestuur van 10 juli 2023.

De secretaris,

De voorzitters,

Dhr. S. Waanders

Dhr. J. Joosten

Mw. J.H.M. Hermans-Vloedveld

3. Noaberkracht

3.1 Strategie

Strategie

Onze missie:

Wij zijn Noaberkracht. Een organisatie die van toegevoegde waarde wil zijn voor de samenlevingen van Dinkelland en Tubbergen. Deze toegevoegde waarde leveren we in de vorm van professionele dienstverlening en de maatschappelijke effecten die we in samenspraak met de samenleving realiseren. Bij alles wat we doen, hebben we een focus op het resultaat.

Onze visie:

Wij ondersteunen onze gemeentebesturen in hun streven naar een vitale en zelfredzame samenleving. Een samenleving die vanuit eigen kracht en initiatief maatschappelijke doelen realiseert. Wij zorgen er daarbij voor dat kwetsbare groepen binnen de samenleving mee kunnen blijven doen.

Onze strategie:

Wij werken samenlevingsgericht. Wij willen continue van waarde zijn voor vraagstukken die vanuit de samenleving op de beide gemeenten en daarmee op Noaberkracht af komen. Van kleine vraagstukken op menselijke maat, tot grote vraagstukken die de samenleving als collectief raken. Het bieden van goede kwaliteit van samenlevingsgericht werken vraagt iets van ieder individu en van de organisatie. Daarom ligt de focus op 3 leidende principes: werken en denken vanuit de inwoner, zelforganisatie en eigenaarschap.

3.2 Ontwikkelingen

Inleiding

Gemeenten en daarmee Noaberkracht worden geconfronteerd met maatschappelijke ontwikkelingen die de ambtelijke organisatie beïnvloeden. We zien dat de welbekende crises waar Nederland mee wordt geconfronteerd betekenis hebben voor de lokale dynamiek. Taken worden meer en meer decentraal belegd, budgetten zijn krap, maatschappelijke opgaven zijn groot en de thema's veranderen snel. Dit vraagt om flexibiliteit, wendbaarheid en (her)prioriteren in goed samenspel tussen samenleving, politiek, bestuur en ambtenaren.

In deze geschetste context doen zich ten tijde van het opstellen van deze begroting 2024 ontwikkelingen voor die in meer of mindere mate van invloed (kunnen) zijn op de begroting 2024 van Noaberkracht of dat in de toekomst kunnen zijn. De ontwikkelingen nu bij ons bekend:

- Organisatieontwikkeling
- Verkenning samenwerking Oldenzaal
- Migratieketen

Organisatieontwikkeling

Veranderingen in de samenleving en nieuwe wet- en regelgeving dwingen af dat Noaberkracht zich als ambtelijke organisatie continue ontwikkelt. Op dit moment komt Noaberkracht op een punt dat investeringen noodzakelijk zijn voor behoud van kwaliteit en toekomstbestendigheid. Naast de ambities van beide gemeentebesturen voor de samenleving, is het dus ook noodzaak te investeren in de ambtelijke organisatie. Hiervoor is het programma organisatieontwikkeling opgesteld wat met ingang van het begrotingsjaar 2023 is opgenomen in de begroting.

Gezien het continue karakter van organisatieontwikkeling zal dit onderwerp de komende jaren als een soort van rode draad door de begroting van Noaberkracht blijven lopen. Zowel inhoudelijk als financieel.

Verkenning samenwerking Oldenzaal

In januari 2021 is het rapport van BMC "Toekomstbestendigheid Noaberkracht" opgeleverd. Een belangrijke conclusie was dat Noaberkracht voor de eerstkomende jaren toekomstbestendig is. Maar ook is de inschatting dat de toekomstbestendigheid op de (middel)lange termijn onder druk komt te staan. Op basis van het BMC rapport hebben de 3 gemeenteraden van Dinkelland, Tubbergen en Oldenzaal aan de directies de opdracht gegeven te verkennen in hoeverre ambtelijke samenwerking tussen deze 3 gemeenten een antwoord kan geven op de vraag "Hoe blijven wij toekomstbestendig?". De verkenning naar de ambtelijke samenwerking wordt in 2023 afgerond, waarna het proces verschuift van ambtelijke verkenning naar bestuurlijke besluitvorming.

Migratieketen

Door grootschalige vluchtelingenstromen wordt helder dat de inrichting van de Nederlandse infrastructuur voor vluchtelingen ontoereikend is. Gemeenten krijgen van het rijk een forse opgave in de hernieuwd vorm te geven migratieketen die landelijke, regionale en lokale kaders kent. Dit gaat een opgave van betekenis zijn voor zowel de gemeente Dinkelland als Tubbergen en daarmee voor Noaberkracht. In de begroting 2024 is rekening gehouden met (een deel) personele inzet en die volledig wordt vergoed door het Rijk.

4. Basisbegroting

Inleiding

De begroting van Noaberkracht bestaat uit een ambitiedeel en een basisbegroting. In dit hoofdstuk treft u de basisbegroting aan. De basisbegroting bestaat uit twee onderdelen: Programma Bedrijfsvoering en Algemene Dekkingsmiddelen en onvoorzien.

Het programma Bedrijfsvoering bestaat uit de volgende onderdelen:

- Personeel
- Huisvesting
- ICT
- Tractie
- Goederen en diensten, overig
- Projecten

Algemene Dekkingsmiddelen en onvoorzien bevat de bijdragen van de beide gemeenten en Stichting Participatie Noaberkracht.

4.1 Programma Bedrijfsvoering

Onderdelen

Het programma bedrijfsvoering bestaat uit de grote onderdelen binnen Noaberkracht:

- Personeel
- Huisvesting
- ICT
- Tractie
- Goederen en diensten, overig
- Projecten

Personeel

Algemeen

De kosten van het onderdeel personeel bestaan uit de onderdelen: personeel in vaste dienst, personeel in tijdelijke dienst (inhuur), uitbesteed werk, inkoop van dienstverlening, secundaire arbeidsvoorwaarden en overige aan personeel gelieerde kosten.

Kengetallen

De volgende cijfers zijn de werkelijke cijfers per 1 januari 2023:

Aantal fte

- 364,83 fte in dienst
- 58,18 fte extern

Aantal medewerkers

- 355 medewerkers met een vaste aanstelling
- 69 medewerkers met een tijdelijke aanstelling
- 83 externe medewerkers

Man/vrouw verdeling

- 189 mannen in dienst (183,36 fte)
- 235 vrouwen in dienst (181,47 fte)

Het aantal medewerkers (en het aantal fte's) binnen Noaberkracht is toegenomen. De toename van het aantal medewerkers heeft een aantal oorzaken:

- Er zijn medewerkers aangetrokken voor participatie en inburgering. Dit is een nieuwe wettelijke taak die op ons afgekomen is.

- Als gevolg van de liquidatie van Soweco zijn een aantal oud-Soweco medewerkers in dienst gekomen bij Noaberkracht.
- Sinds de invoering van het generatiepact zit er op een aantal functies een dubbeling in het aantal medewerkers. Dit is om de kennisoverdracht te kunnen borgen. De vacatures zijn vooruitlopend op het vertrek van deze medewerkers al ingevuld.

Ook is het aantal medewerkers met een vaste aanstelling is gedaald en de groep medewerkers met een tijdelijke aanstelling is gestegen. Eén van de redenen hiervoor is het hogere verloop wat momenteel een landelijke trend is. Hier komen medewerkers met een tijdelijke aanstelling van een jaar voor in de plaats. De intentie is er om deze medewerkers na een jaar een vaste aanstelling aan te bieden. Om dezelfde reden zijn er ook meer externe medewerkers binnen Noaberkracht werkzaam. Moeilijk invulbare vacatures worden soms, om de continuïteit te borgen, door externe medewerkers ingevuld.

LEEFTIJDOPBOUW MEDEWERKERS			
Leeftijdscategorie	Vrouw	Man	Totaal
< 20 jaar	0	3	3
20 tot 25 jaar	5	7	12
25 tot 30 jaar	29	18	47
30 tot 35 jaar	22	18	40
35 tot 40 jaar	18	17	35
40 tot 45 jaar	31	11	42
45 tot 50 jaar	24	16	40
50 tot 55 jaar	41	23	64
55 tot 60 jaar	36	35	71
60 tot 65 jaar	25	33	58
65 jaar en ouder	4	8	12
Totaal	235	189	424

Actuele ontwikkelingen

Binnen het onderdeel personeel is sprake van een aantal autonome ontwikkelingen die verwerkt zijn in de begroting 2024:

CAO

Op 21 februari 2023 is een principeakkoord voor de Cao Gemeenten gesloten. Deze nieuwe CAO loopt van 2 januari 2023 tot en met 1 januari 2024. Het akkoord wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen.

De salarissen stijgen per 2 januari 2023 met eerst € 240 en daarna 2% per maand. Dit betekent een gemiddelde verhoging van 6,26% door de € 240 verhoging van de salarisbedragen met daarboven op de verhoging van 2%. Hierdoor is de gemiddelde verhoging 8,26%. Dit betekent een totale verhoging van de loonsom binnen Noaberkracht van ongeveer € 2,4 miljoen. In de bestaande begroting 2023 van Noaberkracht was rekening gehouden met de reguliere stijging als gevolg van Cao ontwikkelingen van € 400.000 (1,5%). Dit betekent dat een bedrag van € 2.105.213 wordt doorbelast aan de beide deelnemende gemeenten. Rekening houdend met de directe doorbelasting van Dorper Esch naar Dinkelland betekent dit de volgende verdeling naar de beide deelnemende gemeenten;

- Dinkelland € 1.203.288
- Tubbergen € 901.925

Vanaf 2 januari 2023 ontvangen medewerkers 3,- netto per dag als thuiswerkvergoeding. De vergoeding van woon-werkverkeer is € 0,21 per kilometer. De reiskosten kunnen middels het IKB fiscaal uitgeruild worden. Binnen de beide gemeenten bestaan stelposten voor looncompensatie van waaruit deze hogere lasten gedekt kunnen worden. Daarnaast is het ook zo dat een deel van deze hogere salarislasteren worden doorbelast naar projecten en activiteiten waar inkomsten tegenover staan. Het aantal bovenwettelijke vakantiedagen wordt verhoogd met een dag. Daarnaast wordt 5 mei per 2024 gezien als een vrije dag. Echter valt 5 mei in 2024 op een zondag. Dit zal de extra kosten dit jaar beperken.

Opleidingsbudget

De diverse problematieken die op gemeenten afkomen vragen een continue proces van bijscholen om de beste kwaliteit te kunnen leveren. Daarnaast zijn er bedrijfsonderdelen waar bijscholing verplicht is om vakbekwaam te blijven. Dit speelt bijvoorbeeld binnen delen van het sociaal domein en concern control. Om te kunnen blijven investeren in de wendbaarheid en vakbekwaamheid van onze ambtenaren, willen we stapsgewijs het opleidingsbudget verhogen naar een percentage van ongeveer 2% van de loonsom. Dit betekent dat we eerst een inhaalslag moeten maken en daarna het opleidingsbudget als autonome ontwikkeling laten meegroeien met de loonsom. Kosten: €150.000 in 2023, €200.000 in 2024 en vanaf 2025 structureel €250.000 per jaar.

Seniorenregeling

Per 2023 is de regeling generatiepact afgelopen. Hier opvolgend is een nieuw beleid geschreven. Deze is als volgt:

Seniorenbeleid Noaberkracht 2023-2025

1. Een seniorenbeleid vanaf 62 jaar voor maximaal 3 jaar waarbij geldt: 60% werken, 80% loon en 100% pensioenopbouw (60-80-100). Vanaf 65 jaar mag men blijven werken voor 60-60-60 tot aan de AOW-leeftijd.
Voor medewerkers werkzaam in fysieke functies bij de buitendienst, het sportcomplex Dorper Esch en bij de team facilitair bodedienst gelden als alternatief de mogelijkheden onder 2 en 3.
2. Een regeling vervroegd uittreden (fiscale RVU mogelijkheid) vanaf 64 jaar De werkgever verstrekt een uitkering van 3 jaar van 20%, Voor rest neemt men keuzepensioen op.
3. Een regeling minder werken voor medewerkers vanaf 64 jaar. Hierbij geldt 60-80-100 variant.

De bijdrage van de werkgever is in alle drie de situaties voor de werkgever gelijk, maximaal 3 jaar 20%. In alle drie de situaties geldt voor de lagere loonschalen tot en met max schaal 6 een extra bijdrage van de werkgever van 5%. Medewerkers kunnen ook eerst kiezen voor de 80-90-100 en later overstappen naar de 60-80-100 variant.

Uitbreiding salarisadministratie

Het aantal medewerkers dat door de salarisadministratie moet worden bediend is van 591 personen in januari 2020 gegroeid naar 687 personen per januari 2023. Deze groei is formatief niet gecompenseerd bij de salarisadministratie. Daarnaast neemt, in de huidige arbeidsmarkt, het aantal mutaties door in- en uitdiensttredingen en ook interne mobiliteit, fors toe met gevolgen voor de inzet van Salarisadministratie. Tot slot is er de laatste jaren vaak sprake van Cao's met een 1 jarige looptijd waardoor elk jaar opnieuw alle hernieuwde regelingen in het salarissysteem moeten worden verwerkt en uitgelegd aan medewerkers. Al dit, samen met een toenemende complexiteit van de uit te voeren regelingen maakt een formatieve uitbreiding met 1 fte noodzakelijk en onvermijdelijk. Kosten per jaar: € 80.000.

(Formatieve) knelpunten als gevolg van wetswijzigingen of eerdere besluitvorming

Door wijzigingen in externe wet- en regelgeving (o.a. Wet natuurbescherming en Flora- en Faunawet) maar ook als gevolg van interne regelgeving (kapverordening – controle op hertplantplicht) neemt de werkdruk op meerdere plekken in de organisatie toe. Kosten per jaar: € 85.000.

Modernisering Archiefwet (verwachte invoering 2024)

De huidige Archiefwet is verouderd en minder goed toe te passen op digitale informatie. Daarom is een voorstel voor een nieuwe Archiefwet ingediend waarbij ook digitale informatie goed bewaard blijft en in de toekomst gelezen kan worden.

In deze nieuwe Archiefwet wordt ook opgenomen dat belangrijke informatie na 10 jaar wordt overgebracht naar een Archiefbewaarpplaats. Nu is dat nog 20 jaar. Door de informatie na 10 jaar naar een archiefdienst te sturen, is deze beter toegankelijk voor gebruikers. Zowel online als in huis. Sommige informatie kan nog wel een bepaalde tijd afgeschermd zijn of alleen onder voorwaarden in te zien. Maar dit is alleen bij belangrijke redenen, zoals privacy of staatsveiligheid. Kosten per jaar: € 35.000

Voor Noaberkracht betekent dit:

1. Investeren in het aanstellen van een Archivaris. Het plan is om dit in regionaal verband op te pakken. Noaberkracht levert hiervoor 0,2 fte.
2. Onze gemeentehuizen zijn aangewezen als Archiefbewaarpplaatsen. Wij moeten de termijn van overbrenging van onze archieven terugbrengen naar 10 jaar met inachtneming van alle wet- en regelgeving qua privacy en openbaarmaking. Deze expertise moeten we inhuren. Onbekend is welke gelden beschikbaar komen vanuit het Rijk.

Coördinatie privacy

Gemeenten zijn verplicht te voldoen aan de privacywet AVG (algemene Verordening Gegevensbescherming). Een van de verplichtingen is het aanstellen van een functionaris gegevensbescherming (FG). Voor de drie organisaties tezamen beschikken we over 0,3 FTE. Hoewel we hiermee strikt formeel voldoen aan de wet is dit ruim onvoldoende om de gegevens van alle drie de organisaties op een deugdelijke manier “te beschermen”. Uitbreiding met 0,7 fte naar een fulltimer is noodzakelijk. Kosten per jaar: € 70.000.

Beleidsindicatoren

BELEIDSINDICATOREN			
Indicator	Noaberkracht 2021	Noaberkracht 2022	Omschrijving
Omvang formatie	6,98	7,61	Aantal fte per 1.000 inwoners
Omvang bezetting	8,37	8,99	Aantal medewerkers per 1.000 inwoners
Omvang overhead	100,00%	94,90%	Totale overhead gedeeld door totale lasten
Externe inhuur	12,0%	11,4%	Kosten externe inhuur gedeeld door de totale loonsom plus kosten externe inhuur
Apparaatskosten per inwoner	€ 695	€ 736	Kosten per inwoner

Bovenstaande verplichte beleidsindicatoren geven de meest recente cijfers die beschikbaar zijn weer.

Overzicht baten en lasten

Er zijn een aantal onderdelen die binnen het onderdeel personeel vallen, om een beeld te geven zijn hieronder de grootste kostenposten weergegeven:

- Salarissen en sociale lasten
- Inhuur tijdelijk personeel
- Studie- en opleidingskosten
- Teambuilding
- Loonkostensubsidie in verband met afstand tot de arbeidsmarkt
- Overige personeelskosten (arbovoorziening werkplek, consumpties etc.)
- Diensten door gespecialiseerde bedrijven
- Contributies voor personeel
- Flexibele schil

PERSONEEL				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten	2.901.789	2.606.486	2.527.486	2.311.486
Lasten	-37.024.603	-37.210.408	-37.693.717	-37.812.261
Saldo baten en lasten	-34.122.814	-34.603.922	-35.166.231	-35.500.775

Verklaring financiële verschillen

De oplopende lasten worden vooral veroorzaakt door de jaarlijkse indexering van de salarislasteren. We gaan uit van een meerjarige indexering van 1,5%.

Huisvesting

Algemeen

De exploitatie van de personeelslocaties zijn opgenomen onder het onderdeel huisvesting.

Kengetallen

- Gebruikslocaties:
 - Gemeentehuis Dinkelland
 - Gemeentehuis Tubbergen
 - Gemeentewerf Ootmarsum
 - Newtonstraat Tubbergen
 - Echelpoelweg Weerselo
 - Hanzeweg Denekamp

Actuele ontwikkelingen

Toekomstbestendigheid huisvesting buitendienst

In het bedrijfsplan 'Samenspel' (vastgesteld juli 2022) is aangegeven dat door de integratie van SPD en Soweco ruimte te kort ontstaat op de gemeentewerf in Ootmarsum. Omdat we ook op andere locaties van de buitendienst (Denekamp en Weerselo) problemen en uitdagingen in de huisvesting ervaren, is er een inventarisatie gestart om vanuit meerdere aspecten de toekomstbestendigheid van alle locaties van de buitendienst te beoordelen. Naast de benodigde ruimte zullen ook de aspecten duurzaamheid (voor gebouwen en materieel), veiligheid en sociale aspecten (rondom doelgroep SPN) uitgewerkt worden. In de loop van het jaar 2023 verwachten we meer duidelijkheid te geven over benodigde aanpassingen en verbouwingen.

Daarnaast is er binnen het onderdeel huisvesting sprake van een aantal autonome ontwikkelingen die verwerkt zijn in de begroting 2024

Huisvesting

De plannen voor de aanpak van de huisvesting in Tubbergen kunnen in uitvoering. De raad en het bestuur hebben ingestemd met de voorgestelde adviezen. In het voorjaar van 2023 wordt de huisvesting in Tubbergen opgefrist en voldoet het daarmee aan de minimale eisen vanuit Arbowetgeving. Voor het gebouw wordt het noodzakelijk onderhoud uitgevoerd. Daarmee is de huisvesting voor de binnendienst de komende jaren gewaarborgd zodat vervolgens gekeken kan worden wat er op de lange termijn met het gemeentehuis te Tubbergen moet gebeuren. Voor de buitendienst zijn plannen om de gemeentewerf in Ootmarsum uit te breiden. De huidige ruimte voldoet niet meer als gaat om veiligheid van transport bewegingen op het terrein. Ook de kantoor ruimte is te klein geworden in verband met de uitbreiding van het personeel.

Energie

Voor 2024 zijn de kosten voor inkoop van gas erg gestegen. Dit in verband met het ontbinden van het lopende contract met Gazprom vanwege opgelegde sancties. De extra kosten worden vermoedelijk vergoed door de Rijksoverheid. Na de voorjaarsnota komt hier meer duidelijkheid over van het Rijk. De kosten voor elektra zijn ook hoger. Die verhoging is inmiddels verwerkt in de begroting.

Veiligheid werkplekken

Er is extra structureel budget benodigd voor een aantal concrete aanpassingen in de fysieke huisvesting zoals alarmknoppen in de spreekkamers en overige aanpassingen. Hier horen ook abonnementen bij vandaar het structurele karakter. Kosten per jaar: € 10.000.

Beleidsindicatoren

Het onderdeel huisvesting kent geen verplichte beleidsindicatoren.

Overzicht baten en lasten

Er zijn een aantal onderdelen die binnen het onderdeel huisvesting vallen, om een beeld te geven zijn hieronder de grootste kostenposten weergegeven:

- Gas, elektriciteit, water
- Gebouwschoonmaak
- Bouwkundig onderhoud/reparaties
- Afschrijvingslasten

HUISVESTING					
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	
Baten	31.329	31.329	31.329	31.329	31.329
Lasten	-774.151	-759.151	-762.851	-762.851	-762.851
Saldo baten en lasten	-742.822	-727.822	-731.522	-731.522	-731.522

Verklaring verschillen

De lagere lasten op termijn worden veroorzaakt door voordelen op de afschrijvingslasten.

ICT

Algemeen

De kosten van het onderdeel ICT bestaan uit aanschaf, onderhoud en vervanging van alle hard- en software binnen Noaberkracht.

Vervangingsinvesteringen

VERVANGINGSINVESTERINGEN			
<i>Investerings die in 2024 terugkomen</i>			
Omschrijving	Startsaldo	Afschrijvingstermijn in jaren	Afschrijvingslast per jaar
Tablets	€ 6.541	4	€ 1.635
Laptops	€ 83.501	3	€ 27.834
Smartphones	€ 53.380	3	€ 17.793
iPad Pro's	€ 22.000	4	€ 5.500
Extra uitbreiding VDI	€ 68.000	5	€ 13.600
Astaro SG210 Virusscanner	€ 18.000	5	€ 3.600
Easytrack Voertuigen volgsysteem	€ 16.875	5	€ 3.375
HNW 36x beeldschermen en dockinstations	€ 11.880	6	€ 1.980
Hillstone Firewall	€ 90.000	5	€ 18.000
80x Dell 5070 Werkstation	€ 48.375	5	€ 9.675
Aanschaf Qmanage	€ 11.000	5	€ 2.200
Documentengenerator (Sjablonen)	€ 10.000	5	€ 2.000
Klantvolgsysteem	€ 20.000	5	€ 4.000
Afsprakenzuilen	€ 15.000	5	€ 3.000
Thuiswerken Vasco Tokens VDI	€ 52.700	5	€ 10.540
Mitel Centrale	€ 17.000	7	€ 2.429
Scanner DMS	€ 19.000	4	€ 4.750
Procura App	€ 2.500	5	€ 500
Couverteermachine	€ 7.000	5	€ 1.400
Vervanging vergunningensysteem Powerbrowser(SquitXO)	€ 105.000	5	€ 21.000
Verkeersmilieukaart iCinity	€ 5.000	3	€ 1.667

Actuele ontwikkelingen

Binnen het onderdeel ICT is sprake van een aantal autonome ontwikkelingen die verwerkt zijn in de begroting 2024

Vervangingen

- **Vervanging OneSpan/Vasco Software Tokens**

Sinds 2013 maakt Noaberkracht gebruik van OneSpan/Vasco Softwaretokens. Met deze tokens kunnen medewerkers plaats-onafhankelijk werken. Vanwege de toename in het gebruik van Microsoft producten en de verdere professionalisering gaan we in 2024 de huidige OneSpan tokens vervangen door Microsoft Authenticator.

- **Vervanging Firewall**

In 2024 gaan wij de huidige Firewall vervangen. Een Firewall is een systeem dat ons beschermt tegen dreigingen van buitenaf (via Internet). Als gevolg van fundamentele verschuivingen de laatste jaren in toepassingsgebruik, gebruikersgedrag en complexe, ingewikkelde netwerkinfrastructuur en de veranderingen in het dreigingslandschap gaan we over op een next-generation-Firewall.

Loon- en prijsaanpassingen hard- en software

We houden rekening met de indexering van de jaarlijkse kosten voor onderhoud van hard- en software. Verschillende leveranciers hebben al aangekondigd de CBS Index (8-10%) te hanteren. In de begroting 2023 is reeds rekening gehouden met een structurele verhoging van € 40.000. Dit blijkt gezien de verschillende indexcijfers onvoldoende. Daarom vindt vanaf het jaar 2023 een structurele verhoging van de verschillende budgetten plaats van € 100.000. Voor het jaar 2024 komt daar nog een bedrag van € 50.000 bovenop. Deze autonome meerkosten gaan we betrekken bij de stelpostenprijscompensatie in de beide gemeenten.

Investeringen ICT

Bovenop de reguliere vervangingen vinden een aantal autonome ontwikkelingen plaats die ook gevolgen hebben voor de hard- en software. Hierbij moet allereerst gedacht worden aan de groei van het personeelsbestand (en dus ook de licenties) maar ook aan de aanschaf van extra software om bijvoorbeeld identiteitsbewijzen van migranten te kunnen controleren op echtheid. Een structurele verhoging van de verschillende ICT budgetten met € 25.000 per jaar.

VIS 2

Het betreft hier een casemanagementtool, die ondersteuning biedt aan veiligheidshuizen, GGD en wijkteams/consulententeams van gemeenten (vangnetteams). In Twente nemen alle 14 gemeenten, veiligheidsregio Twente en SamenTwente deel aan dit informatiesysteem. Op dit moment gebruikt Noaberkracht intensief de modules voor het terugdringen van huiselijk geweld (Code Rood), TOP-X lijstwerk en de registratie van het tijdelijk huisverbod (THV). Top-X is een lijst van namen van personen en/of groepen, die overlast en/of criminaliteit veroorzaken.

Doordat de huidige leverancier per 2024 stopt met VIS2 heeft er in 2022 een aanbestedingsprocedure plaatsgevonden. Inmiddels is het nieuwe systeem aangeschaft voor de bovengenoemde 16 Twentse deelnemers en wordt dit jaar (2023) geïnstalleerd. Per 1 januari 2024 neemt Noaberkracht de nieuwe applicatie voor VIS2 in gebruik. Dit is ter vervanging van de applicatie van Topicus. De onderhoudsgelden, die tot dusver bij de gemeenten waren ondergebracht, worden vanaf 2024 overgeheveld naar Noaberkracht. Kosten per jaar: € 17.000.

Verhogen digitale weerbaarheid / veiligheid systemen, aanscherping wetgeving

Door wettelijke wijzigingen moeten applicaties worden aangepast om te kunnen blijven voldoen aan het veilig werken met digitale middelen. Met deze aanpassingen zijn kosten gemoeid. Voor Noaberkracht betekent dit een niet te vermijden kostenpost in 2024 van € 25.000 die de komende jaren zal toegroeien naar een structureel bedrag van € 60.000.

ICT kosten 18 extra medewerkers

Er zijn 18 nieuwe (extra) medewerkers in dienst getreden bij Noaberkracht sinds maart 2022. Daardoor zijn er extra kosten voor telefonie en hard- en software:

- 18x smartphone € 7.200. Bij een afschrijving van 3 jaar zijn de afschrijvingslasten € 2.400 per jaar.
- 18x laptop € 16.700. Bij een afschrijving van 3 jaar zijn de afschrijvingslasten € 5.566 per jaar.
- 18x Mobiel abonnement, inlogtokens en licenties telefooncentrale: kosten per jaar € 3.230.
- 18x Diverse Software licenties: kosten per jaar € 14.570.

Totale kosten: € 25.766 per jaar.

Beleidsindicatoren

Het onderdeel ICT kent geen verplichte beleidsindicatoren.

Overzicht baten en lasten

Er zijn een aantal onderdelen die binnen het onderdeel ICT vallen, om een beeld te geven zijn hieronder de grootste kostenposten weergegeven:

- Onderhoud en support ICT software
- Onderhoud en support ICT hardware
- Verbindingen, internet en telefonie
- Diensten gespecialiseerde bedrijven
- Stelposten
- Afschrijvingslasten

Voor ICT wordt gewerkt volgens de beginselen van een ideaalcomplex. Dat wil zeggen dat de totale omvang van de kosten binnen ICT gelijk blijft. Vrijval van afschrijvingslasten wordt toegevoegd aan de stelpost binnen ICT zodat de vervanging (van vooral hardware) op termijn geborgd is.

ICT				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten	2.461	2.461	2.461	2.461
Lasten	-3.431.317	-3.446.317	-3.466.317	-3.466.317
Saldo baten en lasten	-3.428.856	-3.443.856	-3.463.856	-3.463.856

Tractie

Algemeen

Onder tractie wordt bij dit onderdeel verstaan alle vervoersmiddelen binnen Noaberkracht. De kosten van al deze vervoersmiddelen bestaan uit aanschaf, onderhoud, vervanging en overige exploitatielasten.

Kengetallen

De volgende vervoersmiddelen zijn per februari 2023 aanwezig binnen Noaberkracht:

- 22 auto's
- 34 bussen
- 4 vrachtwagens
- 7 tractoren
- 56 aanhangwagens
- 6 zoutstrooiers
- 7 sneeuwploegen
- 2 gazonmaaimachines
- 1 mobiele kraan
- 3 werktuigdragers
- 2 heftrucks
- 1 quad

Vervangingsinvesteringen

De afgelopen jaren heeft laten zien dat de werkelijke levensduur van verschillende tractie middelen hoger is dan de levensduur waar we mee rekenen. Daardoor was er op rekening basis vaak sprake van meevallers binnen de exploitatie van tractie. Door de afschrijvingstermijnen in overeenstemming te brengen met de werkelijke levensduur ontstaat er ruimte binnen de exploitatie van tractie. Middels de nieuw vastgestelde financiële verordening, waarin de afschrijvingstermijnen worden vastgelegd, zijn deze afschrijvingstermijnen aangepast. In de onderstaande tabel is uitgegaan van deze nieuwe afschrijvingstermijnen. Het voordeel dat hierdoor is ontstaan is aangewend ter invulling van de aanvullende extra taakstelling op Noaberkracht.

Actuele ontwikkelingen

De vervanging van tractiemiddelen vindt in principe plaats op basis van het jaarlijkse vervangingsschema. Echter, er wordt wel kritisch gekeken naar de technische staat van de voertuigen. Bij de tractiemiddelen die nog in goede staat zijn kan er voor worden gekozen om vervanging een jaar op te schuiven.

Beleidsindicatoren

Het onderdeel tractie kent geen verplichte beleidsindicatoren.

Overzicht baten en lasten

Er zijn een aantal onderdelen die binnen het onderdeel tractie vallen, om een beeld te geven zijn hieronder de grootste kostenposten weergegeven:

- Klein gereedschap, materieelaankoop
- Gas
- Brandstof voertuigen
- Motorrijtuigenbelasting en verzekering voertuigen
- Onderhoud/repatriatie voertuigen
- Huur van roerende zaken
- Stelposten
- Afschrijvingslasten

Voor Tractie wordt gewerkt volgens de beginselen van een ideaalcomplex. Dat wil zeggen dat de totale omvang van de kosten binnen Tractie gelijk blijft. Vrijval van kapitaallasten wordt toegevoegd aan de stelpost binnen Tractie zodat de vervanging op termijn geborgd is.

TRACTIE				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten				
Lasten	-1.326.680	-1.362.531	-1.378.382	-1.404.233
Saldo baten en lasten	-1.326.680	-1.362.531	-1.378.382	-1.404.233

Goederen en diensten, overig

Algemeen

Onder dit onderdeel zijn de kosten van de zogenaamde overige goederen en diensten verantwoord. Hierbij moet worden gedacht aan facilitaire kosten, contributies, portokosten, onderhoud van gebouwinstallaties.

Kengetallen

Er zijn geen kengetallen voor het onderdeel goederen en diensten, overig.

Actuele ontwikkelingen en nieuw beleid

Leaseauto's

In de eerste helft van 2023 wordt een Europese aanbesteding in de markt gezet om de mobiliteitsbehoefte van Noaberkracht in te vullen. Voorwaarde in die aanbesteding is dat per 2030 de mobiliteit CO2 neutraal is. Dit geldt voor zowel de mobiliteit van de buitendienst (personenvervoer) en de mobiliteit van de binnendienst.

Aanbesteding schoonmaak

Voor 2024 is een nieuwe contractant uit de aanbesteding gekomen. In de loop van 2023 wordt beoordeeld of het schoonmaakpersoneel van de locaties overgenomen gaat worden.

Beleidsindicatoren

Het onderdeel goederen en diensten, overig kent geen verplichte beleidsindicatoren.

Overzicht baten en lasten

Er zijn een aantal onderdelen die binnen het onderdeel goederen en diensten, overig vallen, om een beeld te geven zijn hieronder de grootste kostenposten weergegeven:

- Bureaumaterialen en andere facilitaire kosten
- Klein gereedschap en materieelaankoop
- Brandstof voertuigen
- Onderhoud/reparatie
- Contributies
- Portokosten
- Verkoop kleine gebruiksgoederen

GOEDEREN EN DIENSTEN, OVERIG				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten	2.700	2.700	2.700	2.700
Lasten	-477.447	-477.447	-477.447	-477.447
Saldo baten en lasten	-474.747	-474.747	-474.747	-474.747

Projecten

Algemeen

Binnen Noaberkracht lopen verschillende projecten die zowel inhoudelijk als financieel in dit onderdeel worden toegelicht. Voor het jaar 2023 is er één project bekend op dit moment: Omgevingswet.

Kengetallen

Er zijn geen kengetallen voor het onderdeel projecten.

Actuele ontwikkelingen en nieuw beleid

Omgevingswet

De nieuwe Omgevingswet wordt per 1 januari 2024 ingevoerd. Vanuit het project Omgevingswet wordt er via een aantal lijnen gewerkt aan de implementatie. Er wordt gewerkt aan de Omgevingsvisie, de voorbereiding op de implementatie van het Omgevingsplan, het aansluiten op en inrichten van het Digitaal Stelsel Omgevingswet en het aanpassen van de werkprocessen.

Na alle voorbereidingsactiviteiten werken we nu volgens twee sporen, namelijk focus op inwerkingtreding in het spoor van “werken AAN de Omgevingswet” en vervolgens in het spoor “werken MET de Omgevingswet”, de implementatie en inbedding van het juridisch stelsel, de doorontwikkeling van het DSO, en doorontwikkeling van het samenlevingsgericht werken.

Voor het werken MET de Omgevingswet willen we de volgende resultaten opleveren tussen nu en 2029:

- Het beheer, onderhoud en actualisatie van de Omgevingsvisie is geborgd in de organisatie;
- De Routekaart 2022-2029 waarin de aanpak en ontwikkeling van het Omgevingsplan en de beleidscyclus voor de Omgevingswet opgepakt wordt en de basis vormt voor het Omgevingsplan, dat tot 2029 wordt uitgebouwd tot het Omgevingsplan nieuwe stijl;
- Het samenlevingsgericht werken en denken vanuit de inwoner onder de Omgevingswet vertalen en toepassen;
- Het verbeteren van het opgestelde werkproces om binnen de gevraagde termijnen in samenwerking met de ketenpartners de juiste dienstverlening te leveren;
- Het realiseren en implementeren van een uitgewerkte en beproefde aanpak voor participatie;
- Doorontwikkeling van het DSO t.b.v. de optimalisatie van de dienstverleningen en digitalisering.

Samenhangende Objectenregistratie/ Zicht op Nederland

Het stelsel van basisregistraties is in Nederland een belangrijke grondlegger voor de informatiehuishouding van de (digitale) overheid. Binnen dit stelsel is een belangrijke plek weggelegd voor de geo-basisregistraties, die informatie bevatten met een lokatiecomponent. Het gaat om de basisregistraties adressen en gebouwen (BAG), topografie (BRT), grootschalige topografie (BGT), kadaster (BRK) en ondergrond (BRO). Voor de BAG, BGT en WOZ gaat het om creëren van samenhang en op termijn integratie. Deze basisregistraties worden door een veelheid aan bronhouders bijgehouden en door duizenden gebruikers in de hele samenleving (dus overheid, instellingen, bedrijfsleven en burgers) gebruikt.

De afzonderlijke geo-basisregistraties vormen vanaf hun ontstaan zelfstandige ‘data-eilanden’. Vanuit de praktijk van bronhouders en gebruikers van deze gegevens is meer samenhang tussen deze registraties gewenst. Dit maakt een efficiënte inwinning en bijhouding van gegevens mogelijk en bevordert integraal gebruik. In de digitale agenda van het Kabinet NLDIGIbeter en de data agenda van de overheid NL DIGITAAL wordt een integrale doorontwikkeling noodzakelijk geacht om de maatschappelijke vraagstukken (denk aan de energietransitie, woningbouwopgave, klimaatverandering etc.) optimaal te bedienen.

Voor Noaberkracht betekent dit dat we met de BAG-WOZ koppeling op de goede weg zijn. We hebben al voorgesorteerd op deze ontwikkelingen. Data op orde is de basis voor datagedreven werken. Wetgeving is dus in voorbereiding, maar er is een landelijke discussie ontstaan over de financiering. Een groot deel van de migratie en beheerlasten komen bij de gemeenten te liggen. Kosten € 200.000, die voor rekening komen van de beide gemeenten.

Beleidsindicatoren

Het onderdeel projecten kent geen verplichte beleidsindicatoren.

Overzicht baten en lasten

PROJECTEN				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten	0	0	0	0
Lasten	0	0	0	0
Saldo baten en lasten	0	0	0	0

Totaal baten en lasten programma bedrijfsvoering

Overzicht baten en lasten

TOTAAL PROGRAMMA BEDRIJFSVOERING				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten	2.938.279	2.642.976	2.563.976	2.347.976
Lasten	-43.034.198	-43.255.854	-43.778.714	-43.923.109
Saldo baten en lasten	-40.095.919	-40.612.878	-41.214.738	-41.575.133

4.2 Algemene dekkingsmiddelen en onvoorzien

Algemeen

In Algemene Dekkingsmiddelen en onvoorzien worden de bijdragen van beide deelnemende gemeenten en Stichting Participatie Noaberkracht getoond.

Overzicht baten en lasten

TOTAAL ALGEMENE DEKKINGSMIDDELEN EN ONVOORZIEN				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Bijdrage gemeente Dinkelland	23.006.606	23.270.898	23.608.346	23.817.358
Bijdrage gemeente Tubbergen	17.116.313	17.318.980	17.583.392	17.734.775
Bijdrage Stichting Participatie Noaberkracht	23.000	23.000	23.000	23.000
Totale baten	40.145.919	40.612.878	41.214.738	41.575.133

5. Programma Organisatieontwikkeling

5.1 Actielijn 1 Communicatie & Samenlevingsgericht werken

Communicatie & Samenlevingsgericht werken

Er wordt vanuit Noaberkracht al langere tijd gewerkt aan Samenlevingsgericht werken, de bestuursstijl van de gemeentebesturen van Dinkelland en Tubbergen.

De kernboodschap van Samenlevingsgericht werken

We doen wat nodig is voor een vitale en bewuste samenleving en organisatie. We betrekken inwoners en belanghebbenden en hebben oog voor wat er in- en extern, nu en straks gaande is. We zijn op een efficiënte manier altijd dichtbij. We luisteren, en communiceren duidelijk en begrijpelijk. Op vragen van inwoners, samenleving, bestuur of organisatie geven we binnen kaders realistische antwoorden. We staan open voor initiatieven uit de samenleving en zoeken samen naar een weg om resultaat te bereiken.

Korte historie

In 2021 zijn gesprekken gevoerd met alle medewerkers, directie en bestuur organisatie breed. Gesprekken waarin is opgehaald wat belangrijk wordt gevonden als het gaat om Samenlevingsgericht werken. In 2022 is deze opbrengst vertaald naar een duidelijk kader, en is een werkstructuur rond Samenlevingsgericht werken georganiseerd. Samenlevingsgericht werken is opgenomen in de organisatie boodschap en het medewerkersprofiel. In 2023 is een nieuw team Samenlevingsgericht werken van start gegaan, dat zich samen met team Communicatie vol in gaat zetten op het ondersteunen en aanjagen van Samenlevingsgericht werken, buiten én binnen Noaberkracht. In 2024 bestendigen we de ontwikkelingen van de afgelopen jaren in de dagelijkse praktijk.

Wat willen we bereiken?

In 2024 werken we aan het doel dat Samenlevingsgericht werken nog steviger wordt ingebed in het werk van alledag. Samenlevingsgericht werken vraagt naast tijd van alle medewerkers, ook vaardigheden. Bijvoorbeeld ten aanzien van democratische vernieuwing, participatie, communicatie en polarisatie. Daarin willen we in een volgende fase investeren. Team Samenlevingsgericht werken en team Communicatie, groeien toe naar een coachende, faciliterende en adviserende rol naar alle medewerkers. Daarbij passen zij hun werkwijze aan op de specifieke vraagstukken per team en organisatie onderdeel.

Omdat het hier een cultuuromslag betreft, is dit proces niet te plannen in mijlpalen en harde data. Wel kunnen we concreet organiseren hoe de cultuuromslag wordt ondersteund:

Samen met de inwoner

Inwoners en gemeente werken samen aan ontwikkelingen. Vanuit team Samenlevingsgericht werken worden de gemeentebesturen ondersteund bij participatieprocessen (Mijn dorp/ Mijn Dinkelland) en worden medewerkers ondersteund en gecoacht bij het vormgeven van hun aanpak, met als leidraad onder anderen het participatiebeleid en de uitgangspunten binnen Direct Duidelijk.

Weten wat er speelt

Het team Samenlevingsgericht werken weet wat er speelt in de kernen van Dinkelland en Tubbergen als het gaat om communicatie- en participatieprocessen. Het samenspel tussen vakinhoudelijke medewerkers, het team Samenlevingsgericht werken, het team Communicatie en de buurmannen en buurtvrouwen wordt verder versterkt, zodat de medewerkers beter communiceren over wat de gemeente doet en bij plannen ook het perspectief van inwoners afwegen en meenemen.

Doen wat nodig is

Om te kunnen doen wat nodig is voor de samenleving, blijven medewerkers zich continue ontwikkelen. Op het gebied van kennis, vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling. Vanuit team Samenlevingsgericht werken en team Communicatie, buurmannen en vrouwen wordt kennis bijgehouden, en collectief ontsloten - bijvoorbeeld door middel van coaching en via de Noaberkracht academie -, op de kerntema's:

- Democratische vernieuwing
- Participatie
- Polarisatie
- Mediation, klachten en conflicten
- Direct Duidelijk
- Communicatie

Bestuur en ambtenaren werken samen voor de samenleving

Samenlevingsgericht werken vraagt goed bestuurlijk ambtelijk samenspel (BAS). Er wordt gewerkt aan een gedeeld beeld bij de betekenis van Samenlevingsgericht werken voor de houding van en het samenspel tussen bestuur en medewerker. Dit gaat onderdeel uitmaken van de training BAS.

Wat gaan we daarvoor doen in 2024?

We werken aan deze doelen door de ingeslagen weg verder uit te bouwen en te bestendigen. Een werkbudget wordt gevraagd om waar nodig te investeren in onderstaande activiteiten:

Kennisoverdracht

Er wordt gewerkt aan het overdragen van kennis vanuit team Samenlevingsgericht werken, team Communicatie, buurmannen en buurtvrouwen naar de gehele organisatie. Dit betreft het halen en brengen van kennis tussen kernen en organisatie, en kennis over de verschillende kerntema's van het team.

Mediation, klachten en conflicten

Er wordt gewerkt aan het verminderen van de kwetsbaarheid op de thema's mediation, klachten en conflicten, door de centraal georganiseerde aanpak belegd bij 1 expert, te gaan doorontwikkelen naar een netwerkaanpak binnen heel Noaberkracht, met de expert meer in de rol van coach, mentor, kwaliteit- en procesbewaker.

Ondersteuning buurtmannen en buurtvrouwen

De werkwijze met buurtmannen en buurtvrouwen wordt voortgezet en verder verstevigd. In afstemming met de buurtmannen en buurtvrouwen worden trainingen of intervisies aangeboden om kennis en vaardigheden te vergroten. De werkwijze voor het halen en brengen van informatie tussen kernen en organisatie, wordt verder versterkt.

Bestuur en ambtenaren werken samen voor de Samenleving

Bestuurders en medewerkers volgen een training BAS (bestuurlijk ambtelijk samenspel).

Wat gaat het kosten in 2024?

Omschrijving	Kosten
Werkbudget (eenmalig) -> ten laste van reserve bedrijfsvoering	€ 50.000 incidenteel

Dit incidentele budget wordt geparkeerd in de reserve organisatieontwikkeling in afwachting van te ontwikkelen beleid.

De onderbouwing is opgenomen in het tekstvak "Wat gaan we daarvoor doen in 2024"?

5.2 Actielijn 2 Betrouwbare, transparante en open overheid

Betrouwbare, transparante en (digitale) open overheid

Afgedwongen door wet- en regelgeving komen er steeds meer en strengere eisen aan een betrouwbare, transparante en digitale open overheid. Wat is ervoor nodig duurzaam te blijven voldoen aan de Gedragscode openbaar bestuur?

Wat willen we bereiken?

In de digitale transitie van Nederland heeft het Rijk 4 doelen benoemd voor gemeenten:

1. Iedereen kan meedoen in het digitale tijdperk
2. Iedereen kan de digitale wereld vertrouwen
3. Iedereen heeft regie op het digitale leven
4. Een waarden gedreven digitale overheid die werkt voor iedereen

Voor realisatie van deze doelen zijn wetswijzigingen te verwachten per 1-1-2024:

- A. Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer,
- B. Wet digitale overheid (WDO)
- C. Coördinatie privacy en verhogen digitale weerbaarheid -> opgenomen als autonome ontwikkeling / knelpunt onder de basisbegroting
- D. Modernisering Archiefwet -> opgenomen als autonome ontwikkeling / knalpunt onder de basisbegroting

Hierbij krijgen burgers en bedrijven het recht om aanvragen en bezwaarschriften digitaal te zenden. Het digitale verkeer moet op een veilige, transparante wijze plaatsvinden, met inachtneming van alle nieuwe eisen rond betrouwbaarheid en openbaarheid van gegevens, dossiers en archieven. Daarom investeren we in mensen en middelen om de processen aan te passen en de digitale weerbaarheid en veiligheid van systemen te verhogen. Daarnaast investeren we tijdens deze digitale transitie in betrouwbare data. Gemeentes zijn bronhouder van veel data. De informatiehuishouding van de (digitale) overheid moet op orde zijn. Betrouwbare data zijn voorwaardelijk in het streven naar data gedreven werken.

Wat gaan we daarvoor doen in 2024?

De te verwachten wetswijzigingen per 1-1-2024:

A. Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer

De Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer (Wmebv) regelt dat burgers en bedrijven hun zaken die ze met de overheid moeten doen, digitaal kunnen afhandelen. Zij krijgen daarmee het recht om officiële berichten, zoals aanvragen voor vergunningen en bezwaarschriften, elektronisch aan het bestuursorgaan te zenden. Daarnaast verbetert hun rechtspositie in het digitale contact met de overheid. De mogelijkheid om per post met de overheid te communiceren blijft. De Awb geeft burgers en bedrijven de keuze tussen de papieren of de digitale weg.

Er komt een zorgplicht voor ondersteuning bij alle communicatie met de overheid (ook niet elektronisch). De wet introduceert daarvoor een nieuwe verplichting in de Algemene Wet Bestuursrecht, artikel 2:1 eerste lid: "Een bestuursorgaan draagt zorg voor passende ondersteuning bij het verkeer met dat bestuursorgaan."

De Wmebv zal binnenkort in werking treden, naar verwachting dus op 1 januari 2024. We gaan er voorlopig vanuit dat we de invoering van deze wet kunnen bekostigen uit de middelen die we van het Rijk hebben ontvangen voor de invoering van de Wet open overheid.

B. Wet digitale overheid

Nederland digitaliseert. Er zijn steeds meer digitale transacties en de overheid moet hierin mee bewegen. Het is belangrijk om te zorgen dat veilig en overzichtelijk samengewerkt kan worden. Daarom maken we regels over veiligheid, regelen we de controle daarop en zorgen dat zoveel mogelijk met standaarden wordt gewerkt. Het wetsvoorstel Wet digitale overheid (Wdo) dat nog in ontwikkeling is, legt de basis voor deze digitalisering van de overheid. De eerste tranche (deel) van Wdo wordt met Logius afgestemd en gaat over veilig inloggen op dienstverlening bij (semi-) overheidsinstanties.

Na inwerkingtreding:

- moeten gemeenten hun digitale diensten indelen naar betrouwbaarheidsniveau;
- hebben wij een acceptatieplicht voor toegelaten inlogmiddelen;
- moeten wij hun informatiebeveiliging op orde hebben;
- moeten wij meebetalen voor het gebruik van inlogmiddelen door burgers.

De wet sluit aan bij Europese ontwikkelingen in digitale overheidsdienstverlening en inloggen bij de overheid. De toe te laten publieke en private inlogmiddelen moeten voldoen aan de Europese eisen aan inlogmiddelen (eIDAS-verordening).

De Wdo treedt gefaseerd in werking. Samen met Logius wordt een aansluitschema opgesteld. Net als de invoeringsdatum is momenteel nog onduidelijk welke kosten zijn gemoeid met de invoering van de Wdo en welke middelen we hiervoor ontvangen van het Rijk. Dat betekent dat we dit voorlopig p.m. hebben geraamd in deze begroting.

Datagedreven werken / Business Intelligence

Elke gemeente is zelf verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van haar data. Om meer doelgericht, vollediger en adequaat beslissingen te nemen op alle niveaus is data gedreven werken noodzakelijk:

- De groeiende hoeveelheid data adequaat te verwerken
- Aan de hogere verwachting van de burger te voldoen
- Aan de veranderde wetgeving te voldoen zoals de privacywetgeving
- Informatie uit te wisselen tussen (keten)partners

Datagedreven werken, ook wel datagestuurde werken genoemd, is kortweg werken en beslissingen nemen op basis van data. Deze manier van werken wordt gebruikt om ontwikkelingen te voorspellen en er zo goed mogelijk op in te spelen. Datagedreven werken maakt het makkelijker om bedrijfsprocessen efficiënt in te richten. Business intelligence (BI) staat voor het verzamelen van gegevens binnen de eigen organisatie. Het kan omschreven worden als het proces van gegevens omzetten in informatie, dat vervolgens zou moeten leiden tot kennis en aanzetten tot adequate actie.

Wat gaat het kosten in 2024?

Omschrijving	Kosten
Datagedreven werken / Business Intelligence	€ 100.000 structureel

De onderbouwing is opgenomen in het tekstvak "Wat gaan we daarvoor doen in 2024"?

5.3 Actielijn 3 De veilige gemeente

De veilige gemeente

Gemeentes worden geconfronteerd met grote maatschappelijke opgaves en lastige dossiers. Denk aan huisvesting van migranten of het plaatsen van windmolens. Hierdoor loopt de spanning in de samenleving, en dus ook bij de inwoners, op. Onze medewerkers worden in hun werk geconfronteerd met deze spanning en dit leidt soms tot een onveilig gevoel. Daarom werken we binnen de actielijn Veilige Gemeente aan de veiligheid en weerbaarheid van medewerkers.

Wat willen we bereiken?

In 2024 willen we nog meer aandacht voor veiligheid.

Veilige omgeving

- We dragen zorg voor veilige werkplekken en goed en veilig opgeslagen documenten. Aanbevelingen uit de security scan zijn opgevolgd.

Goede procedures

- We hebben een lokaal, integraal ondermijningsoverleg waarin de aanbevelingen uit de weerbaarheidsscan worden opgevolgd;
- De procedure rondom veiligheid (agressieprotocol) is actueel gemaakt.

Scholing en opleiding

- Medewerkers die in direct contact staan met onze klanten, nemen jaarlijks deel aan weerbaarheidstrainingen;
- Medewerkers zijn getraind in het herkennen van de signalen van ondermijning;
- Medewerkers zijn zich bewust van integriteit en weten welk gedrag daarbij hoort;
- We dragen zorg voor een inclusieve organisatie. Mensen weten welk gedrag daar wél en ook níet bij hoort.

Wat gaan we daarvoor doen in 2024?

Veilige omgeving

- De aanbevelingen uit de security scan worden verder opgevolgd en uitgewerkt.

Goede procedures

- Werkprocessen worden geëvalueerd en bijgesteld indien nodig;
- Het agressieprotocol is in 2023 bijgesteld en wordt bij alle medewerkers opnieuw onder de aandacht gebracht in 2024. Er wordt gehandeld volgens dit protocol;
- Er worden CAT teams (collegiale assistentie teams) ingericht;
- Aanbevelingen uit de weerbaarheidsscan worden opgevolgd en uitgewerkt. Hiervoor is in 2023 een integrale werkgroep in het leven geroepen.

Scholing en opleiding

- Medewerkers van Noaberkracht die in direct contact staan met onze inwoners krijgen in 2024 de vervolgtraining 'Weerbaarheid' om het nieuw geleerde gedrag te borgen en uit te breiden;
- In 2023 heeft iedere medewerker van team Burgerzaken en team Telefonie de basisscholing 'weerbaarheid' gehad. In 2024 zal iedere medewerker uit deze teams een opvolging krijgen van deze training;
- Medewerkers worden getraind in het herkennen van de signalen van ondermijning en weten hoe te handelen.

Daarnaast zal er een Plan van Aanpak worden gemaakt voor de thema's

- Inclusieve organisatie
- Integriteit

Wat gaat het kosten in 2024?

Omschrijving	Kosten
Opstellen projectplan n.a.v. weerbaarheidsscan	bestaand budget
Borging weerbaarheidstraining	bestaand budget
Basistraining CAT (Collega Assistentie Team)	bestaand budget

De onderbouwing is opgenomen in het tekstvak "Wat gaan we daarvoor doen in 2024"?

5.4 Actielijn 4 Digitale dienstverlening

Digitale dienstverlening

Afgedwongen door nieuwe wetten als de Omgevingswet en Wet Open Overheid, zal Noaberkracht haar dienstverlening digitaal moeten gaan aanbieden. Inwoners krijgen het recht op digitale dienstverlening. Tegelijkertijd willen we als overheid dicht bij mensen staan en de menselijke maat kunnen blijven hanteren. De vraag voor de komende periode is te komen tot een visie, strategie en procesontwerp hoe Noaberkracht haar dienstverlening zowel digitaal als vanuit warm contact met inwoners vorm kan geven.

Wat willen we bereiken?

In 2023 heeft Noaberkracht een Visie op digitale dienstverlening ontwikkeld. De gemeenten hebben hiervoor middelen beschikbaar gesteld.

In een steeds verder ontwikkelende wereld van digitaal samenwerken richt e-dienstverlening zich op de belangrijkste vorm: de samenwerking tussen inwoner en organisatie verbeteren. Een investering in e-dienstverlening levert veel op en zorgt voor het bouwen aan een nog betere (digitale) dienstverlening. In de wetenschap dat inwoners het recht hebben op digitale dienstverlening gaan wij meer diensten digitaal aanbieden. Voorwaarde hiervoor is dat onze informatiehuishouding op orde is.

Meer digitale diensten betekent ook het realiseren van integratie van systemen aan de achterkant, in de vakapplicaties waarin we alle zaken digitaal afhandelen. Integratie en automatisering heeft als effect minder fouten vanwege de reductie van handmatige acties.

Wat gaan we daarvoor doen in 2024?

Digitale formulieren en processen

In 2024 gaan we vanuit de visie de realisatie concreet vorm geven door het ontwikkelen van slimme formulieren en het wijzigen van processen. We verwachten deze ontwikkeling niet binnen de huidige formatie te kunnen beleggen. Wat de financiële consequentie exact zal zijn, is afhankelijk van de in 2023 te maken keuzes in de Visie op digitale dienstverlening. Daarom wordt deze als PM post opgenomen.

Digitale vaardigheid medewerkers

Ook onze medewerkers moeten bij de verdere digitalisering van processen aanhaken. We gaan meer investeren in digitaal vaardige medewerkers. Al met al een behoorlijke opgave voor de komende jaren. De financiële middelen voor het digitaal vaardiger maken van onze medewerkers zijn reeds in de begroting opgenomen.

Doorontwikkeling Websites

In het verlengde van de formulieren en processen zullen ook de websites moeten meebewegen met nieuwe behoeften. Daarbij nemen we de wettelijke eisen voor veilige en toegankelijke websites mee.

Wat gaat het kosten in 2024?

Omschrijving	Kosten
Verdere vormgeving Visie op digitale dienstverlening	PM
Digitaal vaardiger maken van onze medewerkers	bestaand budget
Aanpassen websites aan de Visie op digitale dienstverlening	bestaand budget

De onderbouwing is opgenomen in het tekstvak "Wat gaan we daarvoor doen in 2024"?

5.5 Actielijn 5 Ambtenaar van de toekomst

Ambtenaar van de toekomst

De ambtenaar van de toekomst weet wat er speelt en doet wat nodig is. Zowel op het niveau van de samenleving, als het vakgebied, de organisatie, het team, als in zichzelf.

Samenleving

Onze medewerkers staan dichtbij de inwoners van de 19 kernen van van Dinkelland en Tubbergen. Samen met inwoners wordt gewerkt aan ontwikkelingen en opgaven. Daarbij zoeken zij actief naar oplossingen, en handelen daarbij doordacht. Medewerkers zijn duidelijk in hun communicatie, en geven waar nodig ook grenzen aan.

Vakgebied

Medewerkers houden actief hun vakkennis up-to-date. Daarbij vertalen zij ontwikkelingen naar de dagelijkse praktijk. Door krapte op de arbeidsmarkt en de toename van starters bij Noaberkracht zonder overheidservaring, investeren we erin dat medewerkers de rol van medewerker begrijpen, in een politiek bestuurlijke omgeving.

Organisatie en team

Binnen Noaberkracht wordt integraal gewerkt. Maatschappelijke vraagstukken overstijgen steeds meer de grenzen van afdelingen, waardoor samenwerking in verschillende teams toe zal nemen. We helpen elkaar als dat nodig is. We voelen ons eigenaar van een probleem en ook van de oplossing. In samenwerking, communiceren we open en respectvol. We begrijpen onze eigen rol en handelen rolvast, zodat we elkaar in positie houden.

Jezelf

De druk op de overheid neemt toe door complexe vraagstukken. Het vertrouwen in de overheid en in democratie als besluitvormingsvorm, neemt af. Dit heeft betekenis voor de druk waarmee medewerkers geconfronteerd worden. Het is van belang om te kunnen gaan met verandering en druk. In ieder geval door er het goede gesprek over te kunnen voeren met elkaar. Maar ook door je talenten en valkuilen te kennen, te laten weten wat je nodig hebt, en om hulp te vragen.

Wat willen we bereiken?

Binnen actielijn 5 zijn in 2023 een groot aantal zaken opgestart die bijdragen aan het behouden, werven, versterken, en faciliteren van de ambtenaar van de toekomst. In 2024 borduren we daarop voort en willen we de volgende doelstellingen bereiken:

We willen weten wat er speelt, en doen wat nodig is, om (potentiële) medewerkers aan Noaberkracht te (blijven) binden. Daarbij richten we ons op:

- Een sterke en positieve cultuur, met Samenlevingsgericht werken als basis;
- Werkprocessen die medewerkers ondersteunen in het nemen van eigen regie;
- Activiteiten en afspraken waarbinnen medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen;
- Strategische personeelsplanning (zie ook actielijn 6).

Wat gaan we daarvoor doen in 2024?

We werken aan deze doelen door de ingeslagen weg verder uit te bouwen en te bestendigen.

Strategisch kader

Het Noaberkracht medewerkersprofiel wordt verder geladen in HR werkprocessen. In combinatie met actielijn 6 wordt ook gewerkt aan een leiderschapsprofiel. Op deze manier wordt steeds meer duidelijk wat er verwacht wordt van medewerkers van Noaberkracht.

Cultuurontwikkeling en verbinding

We investeren in een sterke Noaberkracht cultuur, waarin we weten van elkaar wat er speelt, en doen wat nodig is om een gezonde cultuur te hebben en houden. Dat doen we bijvoorbeeld door de ontmoeting te faciliteren, door interne communicatie en participatie goed te organiseren en door een doorlopend Medewerkers Tevredenheidsonderzoek te implementeren.

Arbeidsmarkt communicatie

Noaberkracht is vanuit een duidelijk imago onderscheidend zichtbaar op de arbeidsmarkt, zowel on- als offline, waardoor we de juiste medewerkers aan ons weten te binden en blijven boeien.

Leren en ontwikkelen

Om de ambtenaar van de toekomst te ondersteunen, behouden en faciliteren, wordt leren en ontwikkelen als dé sleutel gezien. Daarom werken we aan een uitmuntend georganiseerde infrastructuur voor leren en ontwikkelen. De Noaberkracht academie wordt stapsgewijs verder uitgebouwd. Een goed georganiseerd proces voor interne doorstroom is hierin de basis.

Vitaliteitsbeleid

Door vitaliteitsbeleid versterken we de kracht en eigen regie van medewerkers. Dit doen we door faciliteiten te creëren die medewerkers in verschillende fases en omstandigheden in hun leven ondersteunen. Denk daarbij aan zorgverlof in het kader van mantelzorgondersteuning, budget coaching en een vervroegd pensioen regeling. Daarnaast werken we aan bewustwording op belangrijke thema's rond vitaliteit.

Waarderen en belonen

We willen dat medewerkers zich gewaardeerd voelen in het werk dat zij doen. Zowel in immateriële als materiële zin. Naast een goed georganiseerde FUWA procedure wordt ook tijd en aandacht geïnvesteerd in "het goede gesprek", positief leiderschap en voldoende aandacht voor medewerkers in de dagelijkse praktijk.

HR analytics

Door middel van cijfermatige analyses, kunnen tijdig trends en ontwikkelingen worden gesignaleerd. Waardoor op een meer proactieve en accurate wijze geïntervenieerd kan worden op HR beleidsniveau. Nu, en toekomstgericht. Deze actie wordt in samenhang met actielijn 6 opgepakt, onder de noemer "Management info / Business Intelligence", waar Strategische personeelsplanning een onderdeel van is.

Wat gaat het kosten in 2024?

Omschrijving	Kosten
Strategisch kader	in combinatie met actielijn 6
Cultuurontwikkeling en verbinding	bestaand budget
Arbeidsmarktcommunicatie	bestaand budget
Leren en ontwikkelen	bestaand budget
Vitaliteitsbeleid	bestaand budget
Waarderen en belonen	bestaand budget

HR analytics	in samenhang met actielijn 6
--------------	---------------------------------

De onderbouwing is opgenomen in het tekstvak "Wat gaan we daarvoor doen in 2024"?

5.6 Actielijn 6 Sturingsfilosofie

Sturingsfilosofie

Werken in netwerken vraagt een wezenlijk andere besturingsvorm, aansturing van de organisatie en inrichting van werkprocessen. Om meer ruimte te bieden aan de zelfstandigheid van de ambtenaar van de toekomst, die werkt aan bestuurlijke opgaven in verbinding met de samenleving, van dorpskern tot regio, is de stap naar een nieuwe en samenhangende sturingsfilosofie wenselijk. Waarbij niet uit het oog verloren mag worden dat een veranderende context ook sturing behoeft vanuit het management. Vraag is hoe dit op een goede manier vorm te geven. Uit onderzoek is gebleken dat de invoering van zelforganiserende teams binnen Noaberkracht in hoge mate kan bijdragen aan het op een wendbare manier kunnen werken aan samenlevingsgerichte opgaven. Randvoorwaarden daarbij zijn heldere kaders, eigenaarschap binnen heldere rollen, kwalitatieve werkprocessen en een zo eenvoudig mogelijke organisatie inrichting vanuit integraal management.

Wat willen we bereiken?

Het effect van een wereld in verandering doet zich voelen. Het tempo van de ontwikkelingen ligt hoog en de voorspelbaarheid is laag. Organisaties zijn voortdurend op zoek naar aanpassingen aan de nieuwe realiteit. Het gevolg is dat organisaties in een permanente staat van transitie verkeren. Met de doorontwikkeling van onze organisatie willen we structureel vorm geven aan een meer wendbare en flexibele organisatie. Met een goed inzicht in effecten van opgave gericht werken en op resultaten van projectmatig en procesmatig werken kunnen we sneller inspelen op kansen en bedreigingen. We zijn beter voorbereid om afgewogen keuzes te maken, risico's te herkennen en om ambities van gemeenten nu en in de toekomst te verwezenlijken. Er wordt beter ingespeeld op de onvoorspelbare gebeurtenissen die er altijd zullen zijn. De ontwikkeling van zelforganiserende teams is daarbij essentieel en draagt ook bij aan een meer wendbare en flexibele organisatie die steeds beter is voorbereid op de actualiteit en wensen van de samenleving. Maar ook in het verwezenlijken van de omslag van de uitvoerende lokale overheid naar de faciliterende netwerkoverheid.

Wat gaan we daarvoor doen in 2024?

Voor 2024 staat het borgen organisatie breed van de kaders voor zelforganisatie, medewerkersprofiel en leiderschapsprofiel op de agenda. Deze kaders geven medewerkers en teams handvaten om invulling te geven aan 'Daar zijn waar en wanneer je nodig bent', 'Maak je eigen baan' en 'Weet wat er speelt en doe wat nodig is'. Een investering in 'het Noaberkracht werken' die voor iedereen geldt. Hierbij zal ook aandacht uitgaan naar het bestuurlijk ambtelijk samenspel (BAS).

Strategische personeelsplanning maakt het mogelijk om tijdig te anticiperen. De wereld en het speelveld is meer dan ooit in beweging. De snelheid van veranderingen en de daaruit voortvloeiende onzekerheden vraagt om een wendbare organisatie maar ook een prestatiegerichte organisatie. Managers zijn voortdurend bezig te anticiperen op kwetsbaarheden en het borgen van een kwalitatief goede bezetting van (sleutel)posities. Periodiek willen we integraal onze organisatie tegen het licht houden en spiegelen aan wat de organisatie in de toekomst nodig heeft.

Bij Noaberkracht is een methodiek voor projectmatig werken ontwikkeld de afgelopen jaren. Naast een aantal medewerkers die fulltime invulling geven aan de functie van projectleider bestaat er een mogelijkheid voor medewerkers om aan projecten leiding te geven als rol naast je reguliere functie. Dit biedt medewerkers kansen en maakt werken bij Noaberkracht aantrekkelijk. Voor 2024 willen we onderzoeken of een doorontwikkeling naar een programma / projecten bureau de slagkracht waar het gaat om de zwaardere en politiek relevantere projecten kan verhogen.

Het goed op orde hebben van processen is een basis voor goede en snelle dienstverlening aan onze inwoners. Het is daarom essentieel om grip te hebben op processen en deze efficiënt in te richten. Met procesmanagement optimaliseren wij onze processen. Enerzijds richt procesmanagement zich op het efficiënter en effectiever te werk gaan anderzijds ligt de focus op het verbeteren van de klantervaring. Digitalisering is daarbij uiteraard niet meer weg te denken. We zien aanleiding in 2024 hier extra op in te zetten volgens de basisprincipes van lean-management om te komen tot procesverbeteringen mede in relatie tot data gedreven werken.

In het management development programma werkt het managementteam aan de eigen ontwikkeling. Veranderingen in de samenleving, democratische vernieuwing en de toename van het werken in netwerken, vragen een proces van continue reflectie en bijsturing op de wijze waarop de organisatie wordt aangestuurd, het management team opereert vanuit integraal management.

Wat gaat het kosten in 2024?

Omschrijving	Kosten
Borgen kaders zelforganisatie, medewerkersprofiel en leiderschapsprofiel	
Strategische personeelsplanning	
Procesmanagement	
Onderzoek programma en projecten bureau	
Management development	
Totaal (incidenteel) -> ten laste van reserve bedrijfsvoering	€ 150.000 incidenteel

De onderbouwing is opgenomen in het tekstvak "Wat gaan we daarvoor doen in 2024"?

5.7 Actielijn 7 Strategie & innovatie

Strategie & innovatie

We maken steeds meer de omslag van de uitvoerende lokale overheid, naar de faciliterende netwerkoverheid die op meerdere schalen, van dorpskern tot regio, kan schakelen. Daarbij komen er nieuwe vragen op de beide gemeenten en Noaberkracht af: Welke positie nemen we in en welke strategie hanteren wij richting ons netwerk? Overzien we in een continue proces wat er op ons af komt, en welke impact, kansen en risico's dat met zich meebrengt? Hanteren wij bewust ons handelingsrepertoire t.a.v. markt- netwerken innovatie strategieën en onze mogelijkheden in het kader van inbesteden/ uitbesteden?

Overzien we wat er qua wetgeving op ons afkomt, wat de impact daarvan is op ons werk van alledag, en het werken in programma's, projecten en processen vanuit integraal management? (Hoe) maken wij optimaal gebruik van kansen om samenwerkingen aan te gaan binnen Twente, om als overheid sterk en toekomstbestendig te blijven? Om toekomstbestendig te blijven, zal Noaberkracht moeten investeren in het versterken van haar strategisch vermogen op meerdere niveaus in de organisatie.

Wat willen we bereiken?

Een duidelijk strategisch perspectief van het op een toekomstbestendige wijze invullen van taken en opgaven. Door de basis op orde te hebben en te beschikken over voldoende strategische capaciteit in relatie tot sturingsfilosofie, zie actielijn 6, zijn we beter in staat onze gemeentebesturen en de samenleving te bedienen en invulling te geven aan de groeiende behoefte van participatie, zie actielijn 1.

Wat gaan we daarvoor doen in 2024?

Om toekomstbestendig te blijven, wil Noaberkracht investeren in het versterken van haar strategisch vermogen op meerdere niveaus in de organisatie. We krijgen immers steeds vaker te maken met multidimensionale vraagstukken. Verschillende vakdisciplines, diverse in- en externe stakeholders met verdeelde belangen en visies.

De aanbeveling om te investeren in het strategisch vermogen valt ook terug te herleiden naar het rapport van BMC. Dit rapport heeft de aanzet gegeven tot de opdracht van de raden om de samenwerking met Oldenzaal te verkennen om te onderzoeken in hoeverre samenwerking in Noord Oost Twente de toekomstbestendigheid op de langere termijn van Noaberkracht kan borgen. Op de kortere termijn is de behoefte om met name op de (complexere) inhoud, beleidsontwikkeling, de integraliteit en de innovatiekracht van Noaberkracht te investeren.

Dit heeft in 2023 geresulteerd in een structurele investering in de omvang van de strategische capaciteit. Ook zijn er keuzes gemaakt over de positionering van deze capaciteit. Hiermee is een begin gemaakt om het strategisch en innovatief vermogen te versterken. Voor 2024 willen we inzetten op een ontwikkeltraject organisatie breed. Een leergang strategische advisering voor beleidsmedewerkers. Ook willen we werken aan de ontwikkeling van een visie op meerschallig organiseren en werken in netwerken. De uitkomsten van de verkenning naar de bijdrage van samenwerking met Oldenzaal aan de toekomstbestendigheid speelt hierbij een belangrijk richtinggevende rol.

Wat gaat het kosten in 2024?

Omschrijving	Kosten
Leergang strategische advisering beleidsmedewerkers	
Ontwikkeling van een visie op meerschallig organiseren en werken in netwerken	
Totaal (incidenteel) -> ten laste van reserve bedrijfsvoering	€ 100.000 incidenteel

Dit incidentele budget wordt geparkeerd in de reserve organisatieontwikkeling in afwachting van te ontwikkelen beleid.

De onderbouwing is opgenomen in het tekstvak "Wat gaan we daarvoor doen in 2024"?

Inleiding

Veranderingen in de samenleving, en nieuwe wet- en regelgeving, dwingen af dat Noaberkracht zich als ambtelijke organisatie continue ontwikkelt. Op dit moment komt Noaberkracht op een punt dat investeringen noodzakelijk zijn voor behoud van kwaliteit en toekomstbestendigheid. Naast de ambities van beide gemeentebesturen voor de samenleving, is het dus ook noodzaak te investeren in de ambtelijke organisatie.

Trend 1

Democratische vernieuwing en Samenlevingsgericht werken

In Nederland en dus ook Dinkelland en Tubbergen, willen inwoners hun stem niet slechts eens in de vier jaar laten horen door te stemmen op politici, die hen representeren in besluitvorming. Zij willen meedoen. We zien de groei van de participatieve democratie, naast de traditionele representatieve democratie. We zijn op zoek naar nieuwe manieren van besluitvorming en een passende machtsverdeling tussen overheid en inwoner. In een tijd waarin het vertrouwen in de overheid daalt. De relatie van wederzijds vertrouwen tussen overheid en inwoners, is cruciaal voor een goed functionerende rechtsstaat. We zullen werk moeten blijven maken van democratische vernieuwing, en investeren in een goed contact met onze inwoners. Daarom hanteren de besturen van Dinkelland en Tubbergen de bestuursstijl: Samenlevingsgericht werken.

Trend 2

Digitalisering

Afgedwongen door nieuwe wetten als de Omgevingswet en Wet Open Overheid, zal Noaberkracht haar dienstverlening digitaal moeten gaan aanbieden. Inwoners krijgen het recht op digitale dienstverlening. Tegelijkertijd willen we als overheid dicht bij mensen staan, en de menselijke maat kunnen blijven hanteren. De vraag is hoe Noaberkracht haar dienstverlening zowel digitaal als vanuit warm contact met inwoners vorm kan geven.

Trend 3

Veranderende Arbeidsmarkt

In 2020 heeft de VNG een personeelsmonitor uitgevoerd. Hierin staat dat de krapte op de arbeidsmarkt voor gemeenten de komende jaren een fors risico met zich meebrengt. Onderbezetting kan ernstige consequenties hebben voor cruciale werkprocessen en de uitvoering van politieke ambities, met gevolgen voor de stabiliteit en betrouwbaarheid van de overheid. Het is voor Noaberkracht van belang de juiste medewerkers te vinden en medewerkers aan ons te blijven binden als aantrekkelijke werkgever.

Trend 4

Van organisatie naar organiseren

Al het werk lokaal organiseren vanuit een gemeentehuis, kan niet meer. Er wordt meer en meer gewerkt in netwerken, waarin inwoners, partners, ondernemers en ambtenaren samen werken aan maatschappelijke vraagstukken. Deze vraagstukken spelen op verschillende schalen, van dorpskern tot regio. Dichtbij inwoners en partners staan, vraagt van Noaberkracht zich te ontwikkelen naar een organisatie die zich op meerdere schalen, netwerkgericht weet te organiseren. Dit heeft impact op de inrichting van werkprocessen, de besturing en aansturing van het netwerk, en vraagt veel van de zelfstandigheid en flexibiliteit van de ambtenaar.

6. Paragraaf Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Beleidskader en ontwikkelingen

Op 18 januari 2021 is door het bestuur de Kadernota Integraal Risicomanagement en Weerstandsvermogen 2020 vastgesteld. Risicomanagement omvat alles wat we doen om risico's, kansen en onzekerheden in beeld te brengen en te beheersen. Risicomanagement moet onze organisatie in staat stellen doelstellingen optimaal te realiseren. Dit impliceert prioriteiten stellen en sommige risico's bewust accepteren. Daartoe is het noodzakelijk gedetailleerd inzicht te hebben in alle risico's die samenhangen met alle gemeentelijke activiteiten en processen. De uitdaging is om binnen de organisatie het risicomanagement niet alleen onbewust onderdeel van ons werkproces te laten zijn maar risico's en kansen en de wijze waarop we daarmee om willen gaan juist ook expliciet en transparant te betrekken bij de realisatie van onze doelen als ook bij bestuurlijke besluitvorming. Hierbij is een voortdurende balans tussen de systeemwereld en de leefwereld van groot belang. Hierin is de belangrijkste uitdaging binnen de organisatie dat we deze twee werelden samenbrengen in wat gemeenten doen, hoe zij dat doen en hoe ze hierin omgaan met de samenleving en de kracht van de samenleving en de inwoners benutten. Kortom: Nevenheid waar het kan, overheid waar het moet. Integraal risicomanagement kan hierin bijdragen door het in balans brengen/houden van deze twee werelden en daardoor een verbetering te bewerkstelligen in geprofessionaliseerde sturing en een verbeterde borging en bestendiging van de organisatie te creëren. Met deze kadernota zetten we een belangrijke stap in het versterken van risicomanagement, met als doel het bewust en verantwoord omgaan met risico's door een open en transparante manier van samenwerken.

Integraal risicomanagement is de nieuwe manier van denken over risico's, kansen en onzekerheden. Het doel van deze integrale aanpak is het vergroten van het risicobewustzijn van organisatie en bestuur, zodat een goede en verantwoorde balans ontstaat tussen risico's nemen en risico's beheersen. Het continu organiseren van aandacht voor en het gesprek over risico's vormt de basis van deze aanpak. Door regelmatig het gesprek te voeren - zowel op ambtelijk als bestuurlijk niveau - over (strategische) risico's, ontstaat een gezamenlijk beeld. Niet door te zenden, te vertellen en voor te lichten, maar door te delen, te bespreken en de dialoog aan te gaan. De risicodialoog is een open gesprek met als doel het gezamenlijk bepalen van een constructieve risico-aanpak. Het gesprek en de communicatie over risico's is een essentieel onderdeel van integraal risicomanagement. Transparantie is hierbij het uitgangspunt.

Risico's kunnen financiële consequenties met zich meebrengen. De financiële gevolgen van de risico's worden periodiek tijdens de P&C-Cyclus inzichtelijk gemaakt in de paragraaf Weerstandsvermogen en Risicobeheersing. Naast financiële consequenties worden dan ook de impact van imagoschade en de impact op de realisatie van onze organisatiedoelstellingen gewogen.

Het weerstandsvermogen kunnen we bepalen door onderstaande stappen te doorlopen:

1. Een inventarisatie van de risico's (risicoprofiel);
2. Benodigde weerstandscapaciteit;
3. Beschikbare weerstandscapaciteit;
4. Relatie benodigde en beschikbare weerstandscapaciteit.

Risicoprofiel

Om de risico's van Noaberkracht in kaart te brengen is een risicoprofiel opgesteld. De top 5 financiële risico's betreft:

RISICOPROFIEL				
Risiconummer	Risico	Kans	Maximaal financieel gevolg	Invloed
1	Autorisaties in systemen: Als gevolg van onvoldoende inzicht in autorisaties (bedragen) bestaat de kans op over-autorisaties in systemen met de kans op ongeoorloofde autorisaties (bedrag hoogtes) en mogelijk toegang tot kritieke transacties of tot ongewenste combinaties van transacties	50%	€ 250.000	21,2
2	Faillissement soft- en hardware leverancier: Als gevolg van een faillissement van een soft- en hardware leverancier bestaat de kans dat er onvoldoende en onvolledige ondersteuning van soft- en hardware kan ontstaan (afhankelijkheid), waardoor we nieuwe soft- en hardware moeten aanschaffen bij andere leverancier	50%	€ 100.000	8,9
3	Besluitvorming: Als gevolg van onvoldoende vastlegging van bevoegdheden (bedragen en rollen in systemen) bestaat de kans dat besluitvorming niet volgens de geldende delegatie- en besluitregisters en/of onafhankelijk plaatsvindt	50%	€ 100.000	8,81
4	Aanbestedingen: Als gevolg van onvoldoende inzicht in diverse aanbestedingen binnen één partij, bestaat de kans dat interne aanbestedingsrichtlijnen niet worden nageleefd, waardoor de aanbestedingswet wordt overtreden	30%	€ 100.000	5,29
5	Aanbestedingen: Als gevolg van onvoldoende inzicht in de diverse aanbestedingen binnen één partij, bestaat de kans dat opdrachten ten onrechte niet Europees worden aanbesteedt, waardoor de aanbestedingswet wordt overtreden	30%	€ 100.000	5,18

Weerstandscapaciteit

Benodigde weerstandscapaciteit

Op basis van de ingevoerde risico's is een risicosimulatie uitgevoerd. Hieruit volgt dat 90% zeker is dat alle risico's kunnen worden afgedekt met een bedrag van € 458.000 (benodigde weerstandscapaciteit).

Beschikbare weerstandscapaciteit

De beschikbare weerstandscapaciteit bestaat uit het geheel aan middelen dat Noaberkracht daadwerkelijk beschikbaar heeft om de risico's in financiële zin af te dekken.

Weerstandscapaciteit	Capaciteit
Algemene reserve	€ 458.000

Bij de bepaling van de hoogte van de algemene reserve is rekening gehouden met de aanvullende storting uit de jaarverantwoording 2022 ten bedrage van € 38.000.

Specificatie algemene reserve;

Stand algemene reserve 1 januari 2023	€ 420.000
Aanvullende storting via resultaatbestemming jaarverantwoording 2022	€ 38.000

Relatie benodigde en beschikbare weerstandscapaciteit

Om te bepalen of het weerstandsvermogen toereikend is, dient de relatie te worden gelegd tussen de financieel gekwantificeerde risico's en de daarbij gewenste weerstandscapaciteit en de beschikbare weerstandscapaciteit. De relatie tussen beide componenten wordt in onderstaande figuur weergegeven.

Risico's • Bedrijfsproces • Financieel • Imago / politiek • Informatie / strategie • Juridisch / aansprakelijkheid • Letsel / veiligheid • Materieel • Milieu • Personeel / Arbo • Product
Weerstandscapaciteit • Algemene reserve

De benodigde weerstandscapaciteit die uit de risicosimulatie voortvloeit kan worden afgezet tegen de beschikbare weerstandscapaciteit. De uitkomst van die berekening vormt het weerstandsvermogen.

Ratio weerstandsvermogen =	Beschikbare weerstandscapaciteit	=	€ 458.000	= 1,00
	Benodigde weerstandcapaciteit		€ 458.000	

De (weerstands)normtabel is ontwikkeld in samenwerking met de Universiteit Twente. Het biedt een waardering van het berekende ratio.

Het ratio valt dan in C. Dit duidt op een voldoende weerstandsvermogen.

WEERSTANDSNORM		
Waarderingscijfer	Ratio	Betekenis
A	>2.0	uitstekend
B	1.4-2.0	ruim voldoende
C	1.0-1.4	voldoende
D	0.8-1.0	matig
E	0.6-0.8	onvoldoende
F	<0.6	ruim onvoldoende

Kengetallen

Voor een goed oordeel over de financiële positie kunnen aanvullende kengetallen worden gebruikt. Deze kengetallen bieden ondersteuning bij de kader stellende en controlerende rol van het bestuur. Eén afzonderlijk kengetal zegt niet alles en moet altijd in relatie worden gezien met andere kengetallen. We onderscheiden 2 kengetallen die op Noaberkracht van toepassing zijn :

- netto schuldquote
- solvabiliteitsratio

KENGETALLEN				
Kengetal	Uitkomst 2024 (%)	Uitkomst 2025 (%)	Uitkomst 2026 (%)	Uitkomst 2027 (%)
Netto schuldquote	-81%	-125%	-167%	-208%
Solvabiliteit	88,46%	88,43%	88,65%	88,76%

Berekening Netto schuldquote

- A. Vaste schulden
- B. Netto vlottende schuld
- C. Overlopende passiva
- D. Financiële vaste activa
- E. Uitzettingen < 1 jaar
- F. Liquide middelen
- G. Overlopende activa
- H. Totale baten

$$\text{Netto schuldquote} = (A+B+C-D-E-F-G)/H \times 100\%$$

Berekening Solvabiliteit

$$\text{Eigen vermogen} / \text{Balanstotaal} \times 100\%$$

7. Paragraaf Financiering

Algemeen

De wet financiering decentrale overheden (fido) bevordert een solide financieringswijze bij openbare lichamen. Het doel hiervan is het vermijden van grote fluctuaties in de rentelasten. De wet kent een onderscheid tussen regels voor korte financiering (kasgeldlimiet) en regels voor lange financiering (renterisiconorm). Het onderscheid is gelegd bij 1 jaar.

Kasgeldlimiet en korte financiering

De kasgeldlimiet heeft dus als doel de financiële gevolgen van schommelingen in de rente op korte leningen (< 1 jaar) te beheersen. In de "Uitvoeringsregeling Financiering decentrale overheden" is voor Gemeenschappelijke regelingen de limiet bepaald op 8,2% van de totale begroting.

KASGELDLIMIET	
€ (x 1 miljoen)	
Begrotingstotaal 2024	€ 40,0
Vastgesteld percentage	8,2%
Kasgeldlimiet	€ 3,28

Een kasgeldlimiet van €3,28 miljoen betekent dat Noaberkracht in 2024 tot een bedrag van €3,28 miljoen met kort geld mag financieren.

Renterisiconorm en lange financiering

De renterisiconorm is een instrument voor de beheersing van het risico van een rentewijziging. In de "Uitvoeringsregeling Financiering decentrale overheden" is voor de Gemeenschappelijke regelingen vastgelegd dat de renterisico's uit hoofde van renteherziening en herfinanciering niet hoger mogen zijn dan 20% van het begrotingstotaal. Er mag dus maar 1/5^e deel van de totale begroting aan rentegevoeligheid onderhevig zijn.

De renterisiconorm is op dit moment niet van toepassing, omdat er geen langlopende leningen zijn afgesloten. We hebben geen leningenportefeuille.

EMU saldo

Het EMU saldo geeft weer wat het saldo aan inkomsten en uitgaven voor Noaberkracht in een bepaalde periode is. In grote lijnen is dit het exploitatiesaldo voor bestemming plus de afschrijvingen min de investeringen over een bepaald jaar.

EMU SALDO				
	2024	2025	2026	2027
Exploitatiesaldo voor bestemming	-3.287.355	-3.220.886	-3.360.446	-3.431.048
Afschrijvingen	950.758	825.755	553.302	400.696
Investeringen				
Desinvesteringen				
EMU saldo Noaberkracht	-2.336.597	-2.395.131	-2.807.144	-3.030.352

Algemene ontwikkelingen

Schatkistbankieren

In december 2013 is de wet Schatkistbankieren in werking getreden. Deze wet verplicht alle decentrale overheden om hun overtollige (liquide) middelen aan te houden in de schatkist. 'Overtollig' verwijst naar alle middelen die decentrale overheden niet onmiddellijk nodig hebben voor de publieke taak. Hierdoor zal de Nederlandse staat minder geld hoeven te lenen op de financiële markten en zal de staatsschuld dalen. De rente die vergoed wordt, is gelijk aan de rente die de Nederlandse staat betaalt op leningen die ze op de markt aangaat en is op dit moment 0.

8. Paragraaf Onderhoud kapitaalgoederen

Noaberkracht heeft de beide gemeentehuizen in bruikleen van de gemeenten Tubbergen en Dinkelland. Voor de overige locaties die worden gebruikt door Noaberkracht De Werf in Ootmarsum en de overige drie gebruikslocaties) wordt een markconforme huur betaald.

De beide gemeenten hebben als eigenaar van deze panden een meerjaren onderhoudsplanning (MOP) vastgesteld, waarin zowel het onderhoud van de eigenaar als het onderhoud van de gebruiker in beeld is gebracht.

Gezien de onderlinge relatie tussen de gemeenten en Noaberkracht is het gerechtvaardigd om de begroting en de jaarrekening van Noaberkracht af te stemmen op het gebruikersonderhoud uit de vastgestelde MOP's van de gemeenten.

9. Paragraaf Bedrijfsvoering

Noaberkracht Dinkelland Tubbergen is een bedrijfsvoeringsorganisatie die werkt voor zowel de gemeente Dinkelland als Tubbergen. De totale kosten van al deze bedrijfsvoeringsactiviteiten zijn ondergebracht in Noaberkracht en dus opgenomen in de begroting die nu voorligt. In zowel het ambitiedeel als in het basisdeel zijn de verschillende (bedrijfsvoerings)activiteiten uitvoerig en volledig beschreven waardoor in deze paragraaf kan worden volstaan met een verwijzing naar deze delen van de begroting.

10. Paragraaf Wet Open Overheid (WOO)

Inleiding

Op 1 mei 2022 is de Wet open overheid (Woo) in werking getreden. Deze wet is de opvolger van de Wet openbaarheid van bestuur (Wob). De Woo heeft als doel om overheden en semioverheden transparanter te maken, zodat het belang van openbaarheid van publieke informatie voor de democratische rechtsstaat, de burger, het bestuur en de economische ontwikkeling beter gediend kan worden. De Woo kenmerkt zich daarom door een drietal belangrijke pijlers, te weten:

- een actieve openbaarmakingsplicht voor 11 categorieën documenten;
- een inspanningsverplichting tot openbaarmaking voor andere documenten dan de 11 categorieën;
- de passieve openbaarmaking (openbaarmaking op verzoek).

Naast het actief openbaar maken, bevat de Woo een duidelijke andere component; het op orde brengen van de informatiehuishouding en het duurzaam toegankelijk maken van digitale overheidsinformatie. De tweede component sluit aan bij de Archiefwet 1995, waarin opgenomen is dat overheden verplicht zijn om de onder hen berustende bescheiden in goede, geordende en toegankelijke staat te brengen en te bewaren.

De Woo introduceert een meerjarenplan en bepaalt dat overheden met behulp van een meerjarenplan hun overheidsinformatiehuishouding op orde brengen.

Verplichtingen per 1 mei 2022

De Woo heeft tot doel een transparante overheid te bevorderen en de informatiehuishouding van de overheid op orde te brengen. Voor gemeenschappelijke regelingen gelden de volgende verplichtingen uit de Woo die direct in werking treden:

- Een of meer contactperso(n)en aanwijzen om vragen van inwoners te beantwoorden.
- De bepalingen omtrent openbaarmaking op verzoek. Ook moet een Wob-verzoek elektronisch kunnen worden ingediend.
- Maatregelen treffen om de duurzame toegankelijkheid van digitale documenten te borgen als randvoorwaarde om uitvoering te geven aan openbaarheid.
- De inspanningsverplichting om informatie over beleid actief openbaar te maken.

De verplichtingen uit de Woo om documenten behorende tot 11 informatiecategorieën binnen 14 dagen actief openbaar te maken via PLOOI, treden nog niet in werking. De ontwikkeling van PLOOI is door het Rijk stopgezet en overheden kunnen dit dus (nog) niet gebruiken om documenten te publiceren. De komende jaren zal deze verplichting gefaseerd in werking treden.

Planning 2024

In 2024 gaan we verder met duurzaam werken aan (meer) openheid en transparantie. We voeren de Woo uit naar de bedoeling. Een open overheid is essentieel voor het vertrouwen tussen de samenleving en de overheid, een belangrijke pijler van onze democratie. Een open overheid staat ook open voor wat er beter kan. Door het openbaar maken van informatie kunnen we het debat over onze keuzes eerder, en beter, voeren.

Enerzijds werken we steeds meer vanuit het principe van Archivering by design: vanaf het begin van elke zaak worden data goed en vindbaar vastgelegd. Dat vraagt om bewustwording bij alle medewerkers, én facilitering vanuit de applicaties en werkprocessen. Anderzijds investeren we in goede communicatie vooraf: door actieve openbaarmaking van documenten bij onderwerpen waarbij we dat verstandig vinden en/of door andere manieren van communicatie. Verder werken we aan de realisatie van de verplichte actieve openbaarmaking van de 11 categorieën die de Woo noemt. Dat betekent dat we de landelijke ontwikkeling volgen en ons zoveel mogelijk voorbereiden op de aansluiting op de landelijke voorziening voor deze openbaarmaking.

11. Financiële begroting

Door vaststelling van deze begroting autoriseert het bestuur de bedrijfsvoeringsorganisatie Noaberkracht tot het doen van uitgaven voor realisatie van de programma's.

(Financiële) uitgangs- en aandachtspunten

Ten aanzien van de programma's en paragrafen worden de volgende onderdelen zo mogelijk **SMART** omschreven. De ontwikkelingen en gevolgen voor de diverse bedrijfsvoeringsonderdelen in beeld brengen, analyseren en de kosten berekenen conform onderstaande richtlijnen:

1. NIEUW BELEID (autonoom)

De ontwikkelingen op het terrein van bedrijfsvoering zijn beschreven en waar nodig onderbouwd.
Deze kosten worden afzonderlijk aangeleverd.

2. NIEUW BELEID (vanuit de gemeenten)

Initiatieven vanuit de gemeenten waarvoor de opdracht bij Noaberkracht wordt neergelegd worden apart benoemd en berekend.

3. BESTAAND BELEID

De afwijkingen op het bestaande beleid worden onderbouwd met factoren die hieraan ten grondslag liggen. De financiële gevolgen worden apart in beeld gebracht.

4. (vervangings)INVESTERINGEN

Bij de investeringen zijn de uitgangspunten uit de Financiële verordening met afschrijvingstabel toegepast.

5. LOON- EN PRIJSSTIJGINGEN

Als kostenstijging wordt voor de gevoelige kostenonderdelen met onderstaande procentuele verhoging rekening gehouden. In de (meerjaren)gemeentebegrotingen is hiermee ook reeds rekening gehouden.

- Loonstijging : meerjarig 1,5%
- Prijsstijging : meerjarig 1,5%

Overzicht baten en lasten

OVERZICHT BATEN EN LASTEN				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Programma bedrijfsvoering	-40.145.919	-40.612.878	-41.214.738	-41.575.133
Programma algemene dekkingsmiddelen en onvoorzien	40.145.919	40.612.878	41.214.738	41.575.133
Totaal	0	0	0	0

OVERZICHT BATEN EN LASTEN EXCL. MUTATIES RESERVES				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Programma bedrijfsvoering	-40.095.919	-40.612.878	-41.214.738	-41.575.133
Programma algemene dekkingsmiddelen en onvoorzien	40.145.919	40.612.878	41.214.738	41.575.133
Totaal	50.000	0	0	0
Mutaties reserves	-50.000	0		0
Resultaat	0	0	0	0

Overzicht programmavelden en algemene middelen

PERSONEEL				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten	2.901.789	2.606.486	2.527.486	2.311.486
Lasten	-37.024.603	-37.210.408	-37.693.717	-37.812.261
Saldo baten en lasten	-34.122.814	-34.603.922	-35.166.231	-35.500.775

HUISVESTING				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten	€ 31.329	€ 31.329	€ 31.329	€ 31.329
Lasten	€ -774.151	€ -759.151	€ -762.851	€ -762.851
Saldo baten en lasten	€ -742.822	€ -727.822	€ -731.522	€ -731.522

ICT				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten	2.461	2.461	2.461	2.461
Lasten	-3.431.317	-3.446.317	-3.466.317	-3.466.317
Saldo baten en lasten	-3.428.856	-3.443.856	-3.463.856	-3.463.856

TRACTIE				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten	0	0	0	0
Lasten	-1.326.680	-1.362.531	-1.378.382	-1.404.233
Saldo baten en lasten	-1.326.680	-1.362.531	-1.378.382	-1.404.233

GOEDEREN EN DIENSTEN, OVERIG				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten	2.700	2.700	2.700	2.700
Lasten	-477.447	-477.447	-477.447	-477.447
Saldo baten en lasten	-474.747	-474.747	-474.747	-474.747

PROJECTEN				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten	0	0	0	0
Lasten	0	0	0	0
Saldo baten en lasten	0	0	0	0

TOTAAL PROGRAMMA BEDRIJFSVOERING				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten	2.938.279	2.642.976	2.563.976	2.347.976
Lasten	-43.034.198	-43.255.854	-43.778.714	-43.923.109
Saldo baten en lasten	-40.095.919	-40.612.878	-41.214.738	-41.575.133

MUTATIES RESERVES				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Toevoegingen aan exploitatie	150.000			
Onttrekkingen aan exploitatie	-200.000			
Saldo baten en lasten	-50.000	0	0	0

TOTAAL INCLUSIEF MUTATIES RESERVES				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten	3.088.279	2.642.976	2.563.976	2.347.976
Lasten	-43.234.198	-43.255.854	-43.778.714	-43.923.109
Saldo baten en lasten	-40.145.919	-40.612.878	-41.214.738	-41.575.133

TOTAAL ALGEMENE DEKKINGSMIDDELEN EN ONVOORZIEN				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Bijdrage gemeente Dinkelland	23.006.606	23.270.898	23.608.346	23.817.358
Bijdrage gemeente Tubbergen	17.116.313	17.318.980	17.583.392	17.734.775
Bijdrage Stichting Participatie Noaberkracht	23.000	23.000	23.000	23.000
Totale baten	40.145.919	40.612.878	41.214.738	41.575.133

TOTAAL BATEN EN LASTEN				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Baten	43.234.198	43.255.854	43.778.714	43.923.109
Lasten	-43.234.198	-43.255.854	-43.778.714	-43.923.109
Saldo baten en lasten	0	0	0	0

Begrotingssaldo

Bij het opstellen van de begroting 2024 hebben er een aantal mutaties op de budgetten plaatsgevonden. De tabellen die gepresenteerd zijn bij de onderdelen van het programma bedrijfsvoering bevatten de cijfers inclusief deze mutaties.

In onderstaande tabel is eerst het begrotingssaldo voor bestemming gepresenteerd. Hierin komt het saldo voor bestemming naar voren. Daarna is weergegeven waardoor dit saldo veroorzaakt wordt en hoe dit saldo dan gedekt wordt. Tot slot is het begrotingssaldo na bestemming weergegeven. In dit begrotingssaldo zijn de mutaties en de aangegeven dekking verwerkt. De cijfers in deze tabel sluiten dan ook aan bij de cijfers in de tabellen bij de onderdelen van het programma bedrijfsvoering.

BEGROTINGSSALDO VOOR BESTEMMING						
	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Gemeente Dinkelland	20.819.216	19.504.585	20.951.107	21.365.555	21.624.361	21.793.589
Gemeente Tubbergen	15.616.304	14.466.614	15.713.723	16.032.703	16.236.197	16.356.762
Stichting Participatie Noaberkracht	34.169	23.000	23.000	23.000	23.000	23.000
Saldo gemeentelijke bijdragen	36.469.689	33.994.199	36.687.830	37.421.258	37.883.558	38.173.351
Saldo baten en lasten	-35.482.721	-34.039.697	-39.975.185	-40.642.144	-41.244.004	-41.604.399
Saldo gemeentelijke bijdragen	36.469.689	33.706.337	36.687.830	37.421.258	37.883.558	38.173.351
Saldo resultaat voor bestemming	986.968	-333.360	-3.287.355	-3.220.886	-3.360.446	-3.431.048

VERWERKTE MUTATIES				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
<u>Autonome ontwikkelingen</u>				
Loon- en prijsaanpassingen hard- en software	150.000	150.000	150.000	150.000
Uitbreiding salarisadministratie	80.000	80.000	80.000	80.000
Investerings ICT en veilige werkplekken	52.000	52.000	52.000	52.000
Coördinatie Privacy en verhogen digitale weerbaarheid	95.000	110.000	130.000	130.000
Gefaseerd verhogen opleidingsbudget	150.000	200.000	250.000	250.000
Nieuwe CAO	2.105.213	2.173.744	2.243.304	2.313.906
<u>Knelpunten</u>				
Wet natuurbescherming Flora en Faunawet	20.000	20.000	20.000	20.000
Kapverordening herplantplicht	30.000	30.000	30.000	30.000
Ondersteunende en administratieve werkzaamheden ODT	35.000	35.000	35.000	35.000
Modernisering archiefwet	35.000	35.000	35.000	35.000
Samenhangende objectenregistratie	200.000			
<u>Organisatieontwikkeling</u>				
Datagedreven werken / BI	100.000	100.000	100.000	100.000
<u>Overige mutaties</u>				
Extra salarislsten Dorper Esch tlv inhuurbudget Dinkelland	205.876	205.876	205.876	205.876
ICT kosten 18 extra medewerkers	25.766	25.766	25.766	25.766
Overige kleine verschillen	3.500	3.500	3.500	3.500
Totaal	3.287.355	3.220.886	3.360.446	3.431.048

VERWERKTE DEKKING				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Doorberekening aan gemeenten (autonoom, knelpunten, organisatieontwikkeling en salarislsten Dorper Esch)	3.258.089	3.191.620	3.331.180	3.401.782
Flexibele schil Noaberkracht (overige mutaties)	29.266	29.266	29.266	29.266
Totaal	3.287.355	3.220.886	3.360.446	3.431.048

BEGROTINGSSALDO NA BESTEMMING						
	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Gemeente Dinkelland	20.819.216	19.519.496	23.006.606	23.270.898	23.608.346	23.817.358
Gemeente Tubbergen	15.616.304	14.478.163	17.116.313	17.318.980	17.583.392	17.734.775
Stichting Participatie Noaberkracht	34.169	23.000	23.000	23.000	23.000	23.000
Saldo gemeentelijke bijdragen	36.469.689	34.020.659	40.145.919	40.612.878	41.214.738	41.575.133
Saldo baten en lasten	-35.482.721	-34.020.659	-40.145.919	-40.612.878	-41.214.738	-41.575.133
Saldo gemeentelijke bijdragen	36.469.689	34.020.659	40.145.919	40.612.878	41.214.738	41.575.133
Saldo resultaat na bestemming	986.968	0	0	0	0	0

Toelichting op verklaring en dekking

Autonome ontwikkelingen

Loon- en prijsaanpassingen hard- en software

We houden rekening met de indexering van de jaarlijkse kosten voor onderhoud van hard- en software. Verschillende leveranciers hebben al aangekondigd de CBS Index (8-10%) te hanteren. In de begroting 2023 is reeds rekening gehouden met een structurele verhoging van € 40.000. Dit blijkt gezien de verschillende indexcijfers onvoldoende. Daarom vindt vanaf het jaar 2023 een structurele verhoging van de verschillende budgetten plaats van € 100.000. Voor het jaar 2024 komt daar nog een bedrag van € 50.000 bovenop. Deze autonome meerkosten gaan we betrekken bij de stelpostenprijscompensatie in de beide gemeenten.

Uitbreiding salarisadministratie

Het aantal medewerkers dat door de salarisadministratie moet worden bediend is van 591 personen in januari 2020 gegroeid naar 687 personen per januari 2023. Deze groei is formatief niet gecompenseerd bij de salarisadministratie. Daarnaast neemt, in de huidige arbeidsmarkt, het aantal mutaties door in- en uitdienstredingen en ook interne mobiliteit, fors toe met gevolgen voor de inzet van Salarisadministratie. Tot slot is er de laatste jaren vaak sprake van Cao's met een 1 jarige looptijd waardoor elk jaar opnieuw alle hernieuwde regelingen in het salarissysteem moeten worden verwerkt en uitgelegd aan medewerkers. Al dit, samen met een toenemende complexiteit van de uit te voeren regelingen maakt een formatieve uitbreiding met 1 fte noodzakelijk en onvermijdelijk. Kosten per jaar: € 80.000.

Investerings ICT

Bovenop de reguliere vervangingen vinden een aantal autonome ontwikkelingen plaats die ook gevolgen hebben voor de hard- en software. Hierbij moet allereerst gedacht worden aan de groei van het personeelsbestand (en dus ook de licenties) maar ook aan de aanschaf van extra software om bijvoorbeeld identiteitsbewijzen van migranten te kunnen controleren op echtheid. Een structurele verhoging van de verschillende ICT budgetten met € 25.000 per jaar.

VIS 2 (onderdeel investeringen ICT)

Het betreft hier een casemanagementtool, die ondersteuning biedt aan veiligheidshuizen, GGD en wijkteams/consulententeams van gemeenten (vangnetteams). In Twente nemen alle 14 gemeenten, veiligheidsregio Twente en SamenTwente deel aan dit informatiesysteem. Op dit moment gebruikt Noaberkracht intensief de modules voor het terugdringen van huiselijk geweld (Code Rood), TOP-X lijstwerk en de registratie van het tijdelijk huisverbod (THV). Top-X is een lijst van namen van personen en/of groepen, die overlast en/of criminaliteit veroorzaken.

Doordat de huidige leverancier per 2024 stopt met VIS2 heeft er in 2022 een aanbestedingsprocedure plaatsgevonden. Inmiddels is het nieuwe systeem aangeschaft voor de bovengenoemde 16 Twentse deelnemers en wordt dit jaar (2023) geïnstalleerd. Per 1 januari 2024 neemt Noaberkracht de nieuwe applicatie voor VIS2 in gebruik. Dit is ter vervanging van de applicatie van Topicus. De onderhoudsgelden, die tot dusver bij de gemeenten waren ondergebracht, worden vanaf 2024 overgeheveld naar Noaberkracht. Kosten per jaar: € 17.000.

Veilige werkplekken

Er is extra structureel budget benodigd voor een aantal concrete aanpassingen in de fysieke huisvesting zoals alarmknoppen in de spreekkamers en overige aanpassingen. Hier horen ook abonnementen bij vandaar het structurele karakter. Kosten per jaar: € 10.000.

Coördinatie Privacy

Gemeenten zijn verplicht te voldoen aan de privacywet AVG (algemene Verordening Gegevensbescherming). Een van de verplichtingen is het aanstellen van een functionaris gegevensbescherming (FG). Voor de drie organisaties tezamen beschikken we over 0,3 FTE. Hoewel we hiermee strikt formeel voldoen aan de wet is dit ruim onvoldoende om de gegevens van alle drie de organisaties op een deugdelijke manier "te beschermen". Uitbreiding met 0,7 fte naar een fulltimer is noodzakelijk. Kosten per jaar: € 70.000.

Verhogen digitale weerbaarheid

Door wettelijke wijzigingen moeten applicaties worden aangepast om te kunnen blijven voldoen aan het veilig werken met digitale middelen. Met deze aanpassingen zijn kosten gemoeid. Voor Noaberkracht betekent dit een niet te vermijden kostenpost in 2024 van € 25.000 die de komende jaren zal toegroeien naar een structureel bedrag van € 60.000.

Gefaseerd verhogen opleidingsbudget

De diverse problematieken die op gemeenten afkomen vragen een continue proces van bijscholen om de beste kwaliteit te kunnen leveren. Daarnaast zijn er bedrijfsonderdelen waar bijscholing verplicht is om vakbekwaam te blijven. Dit speelt bijvoorbeeld binnen delen van het sociaal domein en concern control. Om te kunnen blijven investeren in de wendbaarheid en vakbekwaamheid van onze ambtenaren, willen we stapsgewijs het opleidingsbudget verhogen naar een percentage van ongeveer 2% van de loonsom. Dit betekent dat we eerst een inhaalslag moeten maken en daarna het opleidingsbudget als autonome ontwikkeling laten meegroeien met de loonsom. Kosten: €150.000 in 2023, €200.000 in 2024 en vanaf 2025 structureel €250.000 per jaar.

Nieuwe CAO

De salarissen stijgen per 2 januari 2023 met eerst € 240 en daarna 2% per maand. Dit betekent een gemiddelde verhoging van 6,26% door de € 240 verhoging van de salarisbedragen met daarboven op de verhoging van 2%. Hierdoor is de gemiddelde verhoging 8,26%. Dit betekent een totale verhoging van de loonsom binnen Noaberkracht van ongeveer € 2,4 miljoen. In de bestaande begroting 2023 van Noaberkracht was rekening gehouden met de reguliere stijging als gevolg van Cao ontwikkelingen van € 400.000 (1,5%). Dit betekent dat een bedrag van € 2.105.213 wordt doorbelast aan de beide deelnemende gemeenten. Rekening houdend met de directe doorbelasting van Dorper Esch naar Dinkelland betekent dit de volgende verdeling naar de beide deelnemende gemeenten;

- Dinkelland € 1.203.288
- Tubbergen € 901.925

Knelpunten

Wet natuurbescherming Flora en Faunawet

Door wijzigingen in externe wet- en regelgeving (o.a. Wet natuurbescherming en Flora- en Faunawet) neemt de werkdruk op meerdere plekken in de organisatie toe. Kosten per jaar: € 20.000.

Kapverordening herplantplicht

Door het aanscherpen van de kapverordening in 2021 met betrekking tot de diameterverkleining van vergunningplichtige bomen is het aantal vergunningaanvragen gestegen. Daarnaast is het risico op illegale kap vergroot en moeten er meer herplantplannen worden gecontroleerd. Inmiddels blijkt dat dit met de huidige capaciteit onvoldoende mogelijk is. Om het handavingsregime op peil te houden is naar verwachting extra capaciteit nodig. Uitgaande van 0,5 fte bedragen de kosten structureel 30.000 per jaar.

Ondersteunende en administratieve werkzaamheden ODT

Bij de start van de ODT zij een aantal coördineerde en ondersteunende taken bij Noaberkracht achtergebleven. Deze coördinerende rol is ingevuld. Het afgelopen jaar hebben we ook beeld gekregen van de (de impact van de) ondersteunende en administratieve taken. We zijn als dossierhouder veel tijd kwijt zijn met het aanleveren van dossiers en vergunningen voor de nieuwe Omgevingsvergunningen die worden aangevraagd en de toetsing van de bestaande vergunningen. Dit geldt zowel voor het aanleveren van dossiers aan de ODT als aan adviseurs. Dit alles vergt veel zoekwerk en een basiskennis van milieu is een voorwaarde. Daarnaast moeten we de gegevens up to date houden van de afgegeven Milieuvergunningen. Op dit moment is hier geen capaciteit voor. Kosten €35.000 per jaar.

Modernisering archiefwet

In deze nieuwe Archiefwet wordt ook opgenomen dat belangrijke informatie na 10 jaar wordt overgebracht naar een Archiefbewaarpplaats. Nu is dat nog 20 jaar. Door de informatie na 10 jaar naar een archiefdienst te sturen, is deze beter toegankelijk voor gebruikers. Zowel online als in huis. Sommige informatie kan nog wel een bepaalde tijd afgeschermd zijn of alleen onder voorwaarden in te zien. Maar dit is alleen bij belangrijke redenen, zoals privacy of staatsveiligheid. Kosten per jaar: € 35.000.

Samenhangende objectenregistratie

Het stelsel van basisregistraties is in Nederland een belangrijke grondlegger voor de informatiehuishouding van de (digitale) overheid. Binnen dit stelsel is een belangrijke plek weggelegd voor de geo-basisregistraties, die informatie bevatten met een lokatiecomponent. Het gaat om de basisregistraties adressen en gebouwen (BAG), topografie (BRT), grootschalige topografie (BGT), kadaster (BRK) en ondergrond (BRO). Voor de BAG, BGT en WOZ gaat het om creëren van samenhang en op termijn integratie. Deze basisregistraties worden door een veelheid aan bronhouders bijgehouden en door duizenden gebruikers in de hele samenleving (dus overheid, instellingen, bedrijfsleven en burgers) gebruikt.

De afzonderlijke geo-basisregistraties vormen vanaf hun ontstaan zelfstandige 'data-eilanden'. Vanuit de praktijk van bronhouders en gebruikers van deze gegevens is meer samenhang tussen deze registraties gewenst. Dit maakt een efficiënte inwinning en bijhouding van gegevens mogelijk en bevordert integraal gebruik. In de digitale agenda van het Kabinet NLDIGIbeter en de data agenda van de overheid NL DIGITAAL wordt een integrale doorontwikkeling noodzakelijk geacht om de maatschappelijke vraagstukken (denk aan de energietransitie, woningbouwopgave, klimaatverandering etc.) optimaal te bedienen.

Voor Noaberkracht betekent dit dat we met de BAG-WOZ koppeling op de goede weg zijn. We hebben al voorgesorteerd op deze ontwikkelingen. Data op orde is de basis voor datagedreven werken. Wetgeving is dus in voorbereiding, maar er is een landelijke discussie ontstaan over de financiering. Een groot deel van de migratie en beheerlasten komen bij de gemeenten te liggen. Kosten € 200.000 incidenteel, die voor rekening komen van de beide gemeenten.

Organisatieontwikkeling

Datagedreven werken / BI

Elke gemeente is zelf verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van haar data. Om meer doelgericht, vollediger en adequaat beslissingen te nemen op alle niveaus is data gedreven werken noodzakelijk:

- De groeiende hoeveelheid data adequaat te verwerken
- Aan de hogere verwachting van de burger te voldoen
- Aan de veranderde wetgeving te voldoen zoals de privacywetgeving
- Informatie uit te wisselen tussen (keten)partners

Datagedreven werken, ook wel datagestuurde werken genoemd, is kortweg werken en beslissingen nemen op basis van data. Deze manier van werken wordt gebruikt om ontwikkelingen te voorspellen en er zo goed mogelijk op in te spelen. Datagedreven werken maakt het makkelijker om bedrijfsprocessen efficiënt in te richten. Business intelligence (BI) staat voor het verzamelen van gegevens binnen de eigen organisatie. Het kan omschreven worden als het proces van gegevens omzetten in informatie, dat vervolgens zou moeten leiden tot kennis en aanzetten tot adequate actie. Kosten €100.000 per jaar.

Overige mutaties

Extra salarislasten Dorper Esch tlv inhuurbudget Dinkelland

De salarislasten van medewerkers in dienst voor Dorper Esch zitten in Noaberkracht. Deze kosten worden één op één gedekt door een bijdrage van de gemeente Dinkelland. Dorper Esch heeft ook een flexibele schil in de vorm van een inhuurbudget. Dit budget zit in de gemeente Dinkelland. Wanneer er meer mensen in vaste dienst komen wordt dit verrekend met het inhuurbudget Dorper Esch in Dinkelland. Andersom als er minder mensen in vaste dienst zijn wordt het voordeel gestort in het inhuurbudget in Dinkelland. Omdat de kosten voor het vaste personeel Dorper Esch toegenomen zijn, wordt het budget voor de hogere kosten gedekt uit het inhuurbudget voor Dorper Esch in Dinkelland. Dit resulteert in een hogere gemeentelijke bijdrage vanuit Dinkelland aan Noaberkracht van €205.876.

ICT kosten 18 extra medewerkers

Er zijn 18 nieuwe (extra) medewerkers in dienst getreden bij Noaberkracht sinds maart 2022. Daardoor zijn er extra kosten voor telefonie en hard- en software:

- 18x smartphone € 7.200. Bij een afschrijving van 3 jaar zijn de afschrijvingslasten € 2.400 per jaar.
- 18x laptop € 16.700. Bij een afschrijving van 3 jaar zijn de afschrijvingslasten € 5.566 per jaar.
- 18x Mobiel abonnement, inlogtokens en licenties telefooncentrale: kosten per jaar € 3.230.
- 18x Diverse Software licenties: kosten per jaar € 14.570.

Totale kosten: € 25.766 per jaar.

Structureel begrotingssaldo

STRUCTUREEL BEGROTINGSSALDO				
bedragen * €1.000				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Totaal saldo	-3.287.355	-3.220.886	-3.360.446	-3.431.048
Waarvan incidentele baten en lasten (saldo)	200.000	0	0	0
Structureel begrotingssaldo	-3.087.355	-3.220.886	-3.360.446	-3.431.048

Incidentele baten en lasten

INCIDENTEEL BEGROTINGSSALDO				
bedragen * €1.000				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Salarislasten trainees	-150.000			
Werkbudget communicatie en samenlevingsgericht werken	-50.000			
Sturingsfilosofie	-150.000			
Strategie en innovatie	-100.000			
Waarvan dekking reserve	450.000			
Samenhangende objectenregistratie	200.000			
Incidenteel begrotingssaldo	200.000	0	0	0

Meerjarenraming gemeentelijke bijdrage

In het verrekenmodel Tubbergen Dinkelland die in september 2012 door de beide gemeenteraden is vastgesteld, is als verdeelsleutel voor de gemeentelijke bijdrage opgenomen:

- Dinkelland: 56,35%
- Tubbergen: 43,65%

In onderstaand overzicht zijn de bijdragen van de gemeenten Dinkelland en Tubbergen aan Noaberkracht weergegeven:

MEERJARENRAMING GEMEENTELIJKE BIJDRAGE					
	Rekening 2022	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Dinkelland		23.006.606	23.270.898	23.608.346	23.817.358
Tubbergen		17.116.313	17.318.980	17.583.392	17.734.775
Stichting Participatie Noaberkracht		23.000	23.000	23.000	23.000
Totale baten	0	40.145.919	40.612.878	41.214.738	41.575.133

Verklaring verschillen gemeentelijke bijdragen ten opzichte van de begroting 2023

GEMEENTELIJKE BIJDRAGEN IN BEGROTING 2023			
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
Dinkelland	20.676.951	20.963.224	21.204.014
Tubbergen	15.451.691	15.676.995	15.866.954
Stichting Participatie Noaberkracht	23.000	23.000	23.000
Totale baten	36.151.642	36.663.219	37.093.968

DINKELLAND			
Omschrijving	2024	2025	2026
Bijdrage gemeente Dinkelland begroting 2023 na bestemming saldo	20.676.951	20.963.224	21.204.014
Hybride vergaderen raadszalen - onderhoud	845	845	845
Onderhoud DIS 2.0 icm Suites SD (P-wet)	1.931	1.931	1.931
Abonnementen jeugdwet & wmo	21.244	21.244	21.244
Doorbelasting huurlasten gemeentewerf Ootmarsum	74.157	75.622	77.143
Doorbelasting huurlasten werf Newtonstraat Tubbergen	28.738	29.302	29.865
Bijdrage personele inzet wet inburgering	58.848	58.848	58.848
Gazons maaien eigen beheer	17.936	17.936	17.936
Gazons maaien eigen beheer	38.013	38.013	38.013
Verhogen plafond ivm prijsstijging	14.567	34.769	43.701
Prijsstijging verbruik gas	3.945	3.945	3.945
Verhoging verzekeringspremies tractie	8.227	8.227	8.227
iPads leerlingvolgsysteem DE	550	550	550
Vermindering huurinkomsten gemeentewerf Tubbergen	-2.029	-2.085	-2.085
Gas toevoeging budget	7.700	0	0
Abonnement licentie Duspot DL en TB	3.854	3.854	3.854
Prijsstijging brandstof	39.445	39.445	39.445
Bijdrage gemeenten stelpost wijkteams inzet procesmanager	46.000	47.000	54.000
Lagere reiskosten DE naar Dinkelland	-500	-500	-500
Kosten Competensys jaarlijks onderhoud	6.029	6.029	6.029
Hybride vergaderen raadszalen - kapitaallasten	3.268	3.268	3.268
Indexatie vakliteratuur	14.088	14.088	14.088
Totaal wijzigingen	386.856	402.331	420.347
Bijdrage gemeente Dinkelland begroting 2024 voor bestemming saldo	21.063.807	21.365.555	21.624.361
Lagere reiskosten Dorper Esch naar Dinkelland	-2.000	-2.000	-2.000
Dekking autonome ontwikkelingen	296.965	333.592	373.037
Dekking organisatieontwikkeling	56.350	56.350	56.350
Dekking knelpunten	67.620	67.620	67.620

Cao ontwikkeling	1.106.000	1.106.000	1.106.000
Extra cao mutatie	59.288	97.905	137.102
Cao ontwikkeling - Dorper Esch	38.000	38.000	38.000
Extra salarislasten Dorper Esch tlv Dinkelland	207.876	207.876	207.876
Samenhangende objectenregistratie	112.700		
Bijdrage gemeente Dinkelland begroting 2024 na bestemming saldo	23.006.606	23.270.898	23.608.346

TUBBERGEN			
Omschrijving	2024	2025	2026
Bijdrage gemeente Tubbergen begroting 2023 na bestemming saldo	15.451.691	15.676.995	15.866.954
Gazons maaien eigen beheer	8.355	8.355	8.355
Verhogen plafond ivm prijsstijging	11.284	26.933	33.852
Prijsstijging verbruik gas	3.055	3.055	3.055
Vml budget bermen/sloten naar Tubbergen	-35.000	-35.000	-35.000
Verhoging verzekeringspremies tractie	6.373	6.373	6.373
Vermindering huurinkomsten gemeentewerf Tubbergen	-1.571	-1.615	-1.615
Gas toevoeging budget	10.800	0	0
Abonnement licentie Duspot DL en TB	2.986	2.986	2.986
Prijsstijging brandstof	30.555	30.555	30.555
Bijdrage gemeenten stelpost wijkteams inzet procesmanager	35.000	35.000	40.000
Beeindiging detachering Geuke naar Tubbergen	11.038	11.038	11.038
Kosten Competensys jaarlijks onderhoud	4.671	4.671	4.671
Hybride vergaderen raadszalen - kapitaallasten	2.532	2.532	2.532
Hybride vergaderen raadszalen - onderhoud	655	655	655
Indexatie vakliteratuur	10.912	10.912	10.912
Onderhoud DIS 2.0 icm Suites SD (P-wet)	1.496	1.496	1.496
Abonnementen jeugdwet & wmo	16.456	16.456	16.456
Doorbelasting huurlasten gemeentewerf Ootmarsum	57.443	58.578	59.757
Doorbelasting huurlasten werf Newtonstraat Tubbergen	22.262	22.698	23.135
Bijdrage personele inzet wet inburgering	45.585	45.585	45.585
Dekking vanuit sociaal domein Tubbergen	75.000	75.000	75.000
Gazons maaien eigen beheer	29.445	29.445	29.445
Totaal wijzigingen	349.332	355.708	369.243
Bijdrage gemeente Tubbergen begroting 2024 voor bestemming saldo	15.801.023	16.032.703	16.236.197
Cao ontwikkeling	856.000	856.000	856.000
Extra cao mutatie doorbelasten aan gemeenten	45.925	75.839	106.202
Dekking autonome ontwikkelingen	230.035	258.408	288.963
Dekking organisatieontwikkeling	43.650	43.650	43.650
Dekking knelpunten	52.380	52.380	52.380
Samenhangende objectenregistratie	87.300		
Bijdrage gemeente Tubbergen begroting 2024 na bestemming saldo	17.116.313	17.318.980	17.583.392

STICHTING PARTICIPATIE NOABERKRACHT			
Omschrijving	2024	2025	2026
Bijdrage Stichting Participatie Noaberkracht begroting 2023 na bestemming saldo	23.000	23.000	23.000
Totaal wijzigingen	0	0	0
Bijdrage Stichting Participatie Noaberkracht begroting 2024 voor bestemming saldo	23.000	23.000	23.000
Bijdrage Stichting Participatie Noaberkracht begroting 2024 na bestemming saldo	23.000	23.000	23.000

12. Bijlagen

Reserves en voorzieningen

Algemeen

Voor Noaberkracht Dinkelland Tubbergen is een nota reserves en voorzieningen opgesteld. In deze nota is aandacht geschonken aan de volgende aspecten:

- omgang met negatief of positief jaarrekeningsaldo;
- (maximale) omvang van de algemene reserve;
- (maximale) omvang reserve desintegratie- en frictiekosten;
- vorming van bestemmingsreserves;
- vorming van reserves ter dekking van kapitaallasten;
- rentetoerekening aan reserves.

Reserve bedrijfsvoering

De reserve bedrijfsvoering heeft als doel het adequaat opvangen van knelpunten in de bedrijfsvoering en het creëren van enige mate van flexibiliteit vanwege het feit dat budgettering en implementatie/uitvoering niet altijd gelijk oplopen. De voeding van deze reserve vindt plaats bij de bestemming van het rekeningresultaat.

RESERVES EN VOORZIENINGEN					
Bedragen x €1.000					
	Jaar	Saldo begin van het jaar	Dotatie	Onttrekking	Saldo einde van het jaar
Algemene Reserve	2024	458	0	0	458
	2025	458	0	0	458
	2026	458	0	0	458
	2027	458	0	0	458
Reserve bedrijfsvoering	2024	862	0	450	412
	2025	412	0	0	412
	2026	412	0	0	412
	2027	412	0	0	412
Reserve organisatieontwikkeling	2024	0	500	0	500
	2025	500	0	0	500
	2026	500	0	0	500
	2027	500	0	0	500
Reserve verplichting voorgaand dienstjaar	2024	1.598	0	0	1.598
	2025	1.598	0	0	1.598
	2026	1.598	0	0	1.598
	2027	1.598	0	0	1.598
Reserve generatiepact	2024	114	0	0	114
	2025	114	0	0	114
	2026	114	0	0	114
	2027	114	0	0	114
Totaal	2024	3.032	500	450	3.082
Totaal	2025	3.082	0	0	3.082
Totaal	2026	3.082	0	0	3.082
Totaal	2027	3.082	0	0	3.082

Meerjarige balans

MEERJARIGE BALANS				
	Begin dienstjaar		Bedragen x €1.000	
	2024	2025	2026	2027
VASTE ACTIVA				
Materiële vaste activa				
Investerings met economisch nut vlg. "staat van investeringen"	3.948	2.997	2.171	1.618
VLOTTENDE ACTIVA				
Uitzettingen met een looptijd korter dan 1 jaar				
Overige vorderingen	40	40	40	40
Uitzettingen in 's-Rijks schatkist	1.200	1.642	2.100	2.450
Vorderingen op openbare lichamen	1.500	1.950	2.388	2.591
LIQUIDE MIDDELEN				
Bank	355	424	493	564
OVERLOPENDE ACTIVA				
Vooruit betaalde bedragen	51	25	25	25
Nog te ontvangen bedragen	50	50	50	50
TOTAAL ACTIVA	7.144	7.128	7.267	7.338

MEERJARIGE BALANS				
	Begin dienstjaar		Bedragen x €1.000	
	2024	2025	2026	2027
VASTE PASSIVA				
Reserves				
Algemene reserve	458	458	458	458
Bestemmingsreserve	2.574	2.624	2.624	2.624
Resultaat voor bestemming	3.287	3.221	3.360	3.431
VLOTTENDE PASSIVA				
Netto vlottende schuld met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar				
Overige schulden	500	500	500	500
OVERLOPENDE PASSIVA				
Nog te betalen bedragen	300	300	300	300
Vooruit ontvangen bedragen	25	25	25	25
TOTAAL PASSIVA	7.144	7.128	7.267	7.338

Overzicht taakvelden

OVERZICHT TAAKVELDEN				
<i>bedragen x €1.000</i>				
	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
0.10 Mutaties reserves	-50			
0.11 Resultaat van de rekening van baten en lasten				
0.4 Overhead	50			
0.5 Treasury				
Totaal overzicht taakvelden	0	0	0	0