

★ GOUDA ★
★ 750 ★
★

1272 - 2022



Jaarstukken 2017



gemeente
gouda

4.5 Bedrijfsvoering

4.5.1 Inleiding

De bedrijfsvoering heeft als doel het zo optimaal mogelijk ondersteunen en uitvoeren van de programma's. In de praktijk moet dit tot uiting komen in het goed bedienen van de klanten van onze gemeente (inwoners, ondernemers en bezoekers), interne en externe processen efficiënt te laten verlopen en zorgvuldige besluitvorming te garanderen.

4.5.2 Organisatieontwikkeling

Toekomstvisie Gouda 2020+

In 2017 is verder invulling gegeven aan de organisatieontwikkeling onder de paraplu van Gouda2020+. Er is geëxperimenteerd met nieuwe vormen van interactie met en tussen burgers, instellingen en ambtenaren via de proeftuinen 'jongeren', 'integratie' en 'preventie woninginbraken'. Deze proeftuinen zijn in 2017 beëindigd en hieruit zijn lessen getrokken, die meegenomen worden in de komende jaren. De GoudAcademie, een virtueel ontwikkelcentrum voor de gemeente Gouda, is half juni met succes gelanceerd. Ontwikkeling van medewerkers wordt hiermee gestimuleerd, met nadrukkelijk een focus op het combineren van leren en werken op de werkvloer. Een deel van de kosten van de startbijeenkomst is via een gehonoreerde subsidieaanvraag bij het A&O-fonds gedekt.

Ook zijn er een aantal organisatieveranderingen ingezet zoals modernisering van de sociale dienst, het realiseren van een integrale toegang, het anders inrichten van het meldpunt openbaar gebied en het integreren van een aantal taken die voorheen uitbesteed waren aan Cyclus.

Verder is een start gemaakt met het programma Jonge Goudse, een specifiek ontwikkel- en netwerktraject voor ambtenaren tot 35 jaar. Doel van dit programma is om deze jonge ambtenaren toe te rusten om te werken in een snel veranderende samenleving, onderling een netwerk te vormen zodat samenwerking over de grenzen van afdelingen wordt bevorderd en hen te laten bijdragen aan de verdere organisatieontwikkeling van de gemeente Gouda. Hieraan gekoppeld is een buddy-programma, genaamd Ervaring Geborgd, waardoor meer seniore collega's en jongere collega's als buddy van elkaar kunnen leren.

Daarnaast is er in 2017 verder gewerkt aan leiderschap en leiderschapsontwikkeling. Op verschillende manieren is aandacht besteed aan de (veranderende) rol van de leidinggevende in een zich doorontwikkende organisatie. Het belang van leiderschapsontwikkeling heeft eind 2017 geresulteerd in het besluit om in 2018 en 2019 een integraal md-traject op te starten voor de 23 leidinggevendenden in de organisatie.

Bezuinigingen organisatie

Vanuit het Coalitieakkoord is een taakstelling van € 1,75 miljoen opgelegd op loonkosten en € 0,5 miljoen op de bedrijfsvoering; dit dient in 2018 volledig te zijn gerealiseerd. Per 31 december 2017 is € 2 miljoen gerealiseerd. Voor het resterende deel zijn concrete maatregelen benoemd. Daarmee ligt deze bezuinigingsoperatie op schema.

Voorkomen van bezwaarschriften en formele procedures

De voorlopige cijfers laten zien dat in 2017 afgerond 15% minder bezwaren dan in 2016 zijn ingediend: iets minder dan 300. Ruim 50% van de afgehandelde bezwaarschriften is informeel afgedaan. Hiermee zijn de doelstellingen voor 2017 gehaald.

4.5.3 Personeel

Arbo en verzuim

In 2017 is hard gewerkt aan het verhogen van de vitaliteit van het personeel en het reduceren van het ziekteverzuim. Een en ander heeft geleid tot een reductie van het voortschrijdend ziekteverzuim van 6.0% eind 2016 naar 4.8% eind 2017. Nieuwe afspraken met de arbodienstverlener, scherpere focus op de processen rondom ziekteverzuim en aandacht voor vitaliteit en preventie hebben hieraan bijgedragen.

Bezetting

	31 december 2016	31 december 2017
Bezetting in FTE	424	442
Medewerkers	475	496
Aantal gedetacheerden	9	8
Totaal aantal medewerkers	484	504
Deeltijdpercentage	89%	89%
Loonkosten	€ 32.800.000	€ 34.395.000

In 2017 bedroeg het instroompercentage 11,0% en het uitstroompercentage 6,4%. Het aantal medewerkers dat op 31 december 2017 in dienst was is 442 FTE. In 2017 is voortgegaan met de in 2016 ingeslagen weg om structurele inhuur waar mogelijk te beperken. Dit besluit heeft met name binnen de afdelingen Werk en Participatie, Maatschappelijk Beleid en Projecten Openbare Ruimte voor een toename van het aantal medewerkers gezorgd waardoor de bezetting iets is toegenomen. Eind 2017 waren 8 medewerkers gedetacheerd bij verzelfstandigde onderdelen, zoals Halt, BSGR en REKAM. In 2017 heeft de gemeente Gouda 27 stages en leerwerkplekken aangeboden.