Programmabegroting 2024-2027

gemeente gouda

4.6 Bedrijfsvoering

4.6.1 Inleiding

Een goede bedrijfsvoering is essentieel in een robuuste organisatie om haar opgaves te realiseren. Een robuuste organisatie betekent dat het fundament stevig staat. Een organisatie met voldoende en vakkundige medewerkers waar ambtelijk vakmanschap centraal staat. Dit begint met een duidelijke stip aan de horizon: wat kenmerkt de organisatie, wat zijn daarin de belangrijkste waarden en welk gedrag hoort daarbij? Wat is de meest passende inrichting gezien de uitdagingen? Het aantrekken en behouden van medewerkers is een grote uitdaging en vraagt om een goede strategische personeelsplanning. Gemeente Gouda wil een aantrekkelijke werkgever zijn en een leerschool. Andere belangrijke speerpunten zijn het verbeteren van het informatiegestuurd werken en een goed werkende financiële functie. Tot slot is de gemeente Gouda een diverse en inclusieve organisatie en werkgever. Deze speerpunten worden hieronder verder toegelicht.

4.6.2 Wat zijn de belangrijkste prioriteiten

Verbeteren financiële functie

Doel

Het versterken van de financiële functie is en blijft de komende jaren één van de belangrijkste prioriteiten van de gemeente Gouda. Om hier de regie op te voeren, is het programma Verbeteren Financiële Functie (VFF) medio 2021 gestart. In 2024 gaat deze ontwikkeling een nieuwe fase in, waarin de focus ligt op de borging van de verbeterpunten in de reguliere processen.

In 2024 wordt verder gewerkt aan het verbeteren van de financiële functie, met als doel te zorgen dat de financiële processen goed lopen, de administratie betrouwbaar is, de informatievoorziening goed is georganiseerd en het eigenaarschap eenduidig is belegd. Hiermee wordt de financiële functie een drijvende kracht binnen de organisatie. Geruisloos als het goed loopt, zichtbaar wanneer het nodig is.

Activiteiten 2024

- De implementatie en borging van (gewijzigde) kaderstelling voor bedrijfsvoeringonderwerpen;
- Het verder optimaliseren van de Planning & Control cyclus en verbeteringen bij het opstellen van de P&C producten, met specifieke aandacht voor de begroting;
- Het in gebruik nemen van de ontwikkelde financiële rapportages en bedrijfsvoeringdashboards in de reguliere processen en verder ontwikkelen van de financiële informatievoorziening;
- Het verder ontwikkelen van financiële administratie door de administratie en de checks & balances waar nodig te optimaliseren en de periodeafsluiting te implementeren;
- Het investeren in de ontwikkeling en kwaliteit van medewerkers in de financiële functie zodat de dienstverlening aan het bestuur en de gemeente verder wordt verbeterd.

Sturen op realisatie

Doel

Een van de ontwikkelpunten in de organisatie is het versterken van de sturing op realisatie op het gebied van zowel personeelskosten (inclusief inhuur), financiën als resultaten. Het sturen op resultaten versterkt de focus met als doel om doelgerichter en doelmatiger te werken. In 2024 ligt daarbij de focus op het in gebruik nemen en verder ontwikkelen van nieuwe rapportages en dashboards.

Activiteiten 2024

- Het in gebruik nemen en werken met een ontwikkeld dashboard op het gebied van personeelskosten, om de sturing op de personeelskosten te verbeteren;
- Het waar nodig en mogelijk herinrichten van de begroting en verbeteren van ramingen;
- Het in gebruik nemen en werken met een uniforme wijze van rapportage waardoor de verschillende afdelingen periodiek rapporteren over hun resultaten op bovenstaande onderdelen (personeelskosten, overige budgetten en resultaten)

Strategische personeelsplanning

Doel

Het doel van strategische personeelsplanning is het tijdig uitvoeren van acties om de juiste mensen op de juiste plek te krijgen. Het wordt ingezet als instrument voor een optimaal haalbare goede bezetting (kwalitatief, kwantitatief) en zichtbaar te maken waar tekorten ontstaan (en dus meer mensen of kwaliteiten nodig zijn) om de ambities van raad en college waar te maken. Ook ontwikkelingen buiten de organisatie spelen hierin mee. SPP is een cyclisch proces waarin door middel van analyses (kwalitatief & kwantitatief) scenario's geschetst worden. Hiermee kunnen benodigde acties (zoals opleiden, ontwikkelen, doorstroom, instroom) tijdig plaatsvinden om zo in te kunnen spelen op toekomstige ontwikkelingen, talent te herkennen en (op termijn) de werkdruk te kunnen verminderen. Alle afdelingen/leidinggevenden gebruiken eenzelfde instrument waardoor onderlinge uitwisseling van talenten in de toekomst eenvoudiger wordt.