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.

Activiteiten
- Jaarlijkse cyclus opstarten met de afdelingen die in de pilot hebben meegedaan plus 3-5 nieuwe afdelingen.
- SPP directie(s): talentontwikkeling en -inzet van management.

Digitaal en informatie gestuurd werken

Doel

De ambitie van het programma Slim snel en digitaal (voorheen Geheugen van Gouda) is het optimaliseren van de dienstverlening van de gemeente. Hierbij zijn informatievoorziening en onderliggende techniek randvoorwaardelijke hulpmiddelen. De ambitie om de dienstverlening te verbeteren wordt dan ook gerealiseerd door het op orde brengen van het organisatiegeheugen en door middel van een goed ingerichte informatievoorziening. Het programma gaat daarbij in de basis uit van goed ingeriecht digitale processen. Digitale processen levert sturingsinformatie (data) op. Deze stuurinformatie geeft de gemeente veel mogelijkheden om haar processen, programma's en dienstverlening efficiënter in te richten, transparantie te geven over haar handelen, beslissingen op maat te nemen en proactief te kunnen inspelen op de behoeften en uitdagingen in huishoudens, de wijk en de stad. Het doel van "Digitaal en informatie gestuurd werken" is te zorgen voor de volledige digitalisering van de processen van de gemeente, de juiste opslag en archivering, het waarborgen van de kwaliteit van de data en het werken aan ontsluiten en benutten van die data voor bovengenoemde doeleinden.

Activiteiten 2024
- Het verder uitrollen van zaakgericht werken en uitfasering DMS Verseon
- De implementatie van de Wet open overheid
- De implementatie van de Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer
- VNG pilot Common Ground MijnZaken
- Pre-depot implementeren
- De kwaliteit en ontsluiting van data verbeteren
- Doorontwikkeling van het data-team
- Realiseren dashboard(s) voor strategische vraagstukken

Gouden Waarden

Doel

De in 2022 ontwikkelde missie en set aan gouden waarden wordt dagelijks doorleefd op de werkvloer. Iedereen die voor de gemeentelijke organisatie werkt kent de missie en gouden waarden en weet hoe deze in het werk worden vertaald. Dit referentiekader geeft elke keer richting aan het gedrag dat nodig is om ons dagelijkse werk te kunnen uitvoeren én vorm te geven aan de maatschappelijke opgaven waar we als gemeente voor staan. Leiderschap is hierbij de hefboom. Leidinggevenden tonen voorbeeldgedrag en het goede gesprek hierover wordt in de directies gevoerd. Teams maken het verschil, ofwel teamleden samen.

Activiteiten 2024
- Inzet MD/leiderschaptraject/ leiderschaps-ontwikkeling. Resultaat: directie, leidinggevenden en senioren dragen de missie en gouden waarden actief uit en tonen voorbeeldgedrag.
- Inzet team ontwikkeling. Resultaat: teamleden werken samen aan realiseren van ambities aan de hand van concrete doelstellingen aansluitend bij missie en gouden waarden.
- Faciliteren in de ontwikkeling persoonlijk leiderschap individuele medewerkers. Resultaat: kernwaarden zijn terug te zien in het gedrag van medewerkers.
- Faciliteren bij het vertalen van de missie en kernwaarden naar ons dagelijkse werk (gedrag en inhoud).

Inclusie en diversiteit

Doel

De gemeente Gouda is een diverse en inclusieve organisatie en werkgever. Dit betekent dat er inclusief leiderschap getoond wordt, het personeelsbestand divers is samengesteld, mensen met een diverse achtergrond zich uitgenodigd voelen om bij de gemeente te komen werken en hier ook graag blijven werken vanwege het inclusieve werkklimaat.

Activiteiten 2024
- Vervolg trainingen onbewuste vooroordelen (voor iedereen)
- Vervolg trainingen inclusief leiderschap (incl. onbewuste vooroordelen en ook voor coördinatoren)
- Vervolg het goede D&I gesprek
- Vervolg meten van D&I neerzetten
- Verder doorontwikkelen inclusief werven organisatiebreed
- Verder doorontwikkelen inclusief communiceren
- Interne activiteiten zo veel mogelijk laten aansluiten op Lokale Inclusie Agenda

Rechtmatigheid

Doel

Met ingang van boekjaar 2023 dient het college een rechtmatigheidsverantwoording af te leggen in de jaarrekening van de gemeente. De accountant toetst de getrouwheid van de verantwoording. Het is vervolgens aan de raad om de rechtmatigheidsverantwoording van het college te beoordelen.

De invoering van de rechtmatigheidsverantwoording stelt eisen aan de interne beheersing van gemeenten. De gemeente Gouda heeft ervoor gekozen om niet alleen te voldoen aan de minimale eisen, maar om de rechtmatigheidsverantwoording aan te grijpen om de interne beheersing te versterken. Door controles aantoonbaar in te bedden in de processen en applicaties worden fouten voorkomen en zijn minder controles achteraf nodig. Deze aanpak van systeemgericht controleren zal de komende jaren ook toegepast worden op verslaggevingsrisico's en operationele risico's.

Activiteiten 2024

- Het opstellen en onderbouwen van de rechtmatigheidsverantwoording over boekjaar 2023 conform verantwoordingsgrens;
- Rapporteren van onrechtmatigheden in de paragraaf bedrijfsvoering in de jaarrekening die boven de rapporteringsgrens uitkomen;
- Het plan voor verbijzonderde interne controle 2024 opstellen en uitvoeren (inclusief inrichten systeemgerichte controles);
- Normenkader wet- en regelgeving 2024 opstellen;
- Het proces voor het continu actueel houden van het normenkader met wet- en regelgeving opstellen en implementeren;
- Het organiseren van bewustwordingssessies en workshops voor management en medewerkers;
- Het optimaliseren van de samenwerking met de externe accountant waar het de financiële rechtmatigheid betreft.

Passende Inrichting

Doel

Een inrichting van de organisatie die passend is bij de complexe opgaves waar de gemeente voor staat. Een wendbare en robuuste organisatie met aandacht voor de kwaliteit van de uitvoering. Zodat het reguliere werk door blijft gaan én nieuwe ambities kunnen worden gerealiseerd.

Activiteiten 2024

- Nieuwe structuur sociaal en ruimtelijk domein; nieuwe afdelingen inrichten;
- Nieuwe rolverdeling Afdelingshoofd, teamleider en inhoudelijk coördinator; bevoegdheden/ autorisaties etc;
- Ontwikkeling naar Gemeenschappelijke Regeling van de Regionale Werkorganisatie (RWO).