



# Jaarstukken 2020

versie 7 juli 2021



gemeente  
gouda

## 4.5 Bedrijfsvoering

### 4.5.1 Inleiding

De paragraaf bedrijfsvoering geeft inzicht in de stand van zaken en de beleidsvoornemens ten aanzien van de bedrijfsvoering. 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. In deze paragraaf worden de belangrijkste prioriteiten beschreven die hebben bijgedragen aan het optimaliseren van de bedrijfsvoering in 2020.

### 4.5.2 Wat waren de belangrijkste prioriteiten in 2020

- Gouda 2020+;
- Benutten mogelijkheden van alternatieve financieringsbronnen;
- Verbetering aansturing programma's en projecten en optimalisaties;
- Verbeteren planning en control cyclus;
- Digitalisering;
- Informatiebeveiliging;
- Privacy;
- Aanbestedingsbeleid.

#### 4.5.2.1 Gouda 2020+ meegroeien met een snel veranderende samenleving

Om samen met de stad huidige én toekomstige ambities te kunnen realiseren, wordt continu aan een toekomstbestendige ambtelijke organisatie gewerkt. Een organisatie met medewerkers die 'van buiten-naar-binnen' handelen, met bezieling voor en met de stad en haar inwoners werken, zich snel aan kunnen passen aan veranderingen en die in staat zijn om goede resultaten te boeken voor burgers en bedrijven.

Corona heeft binnen de organisatie tot enorme veranderingen geleid en veel wendbaarheid en veerkracht gevraagd van medewerkers. Van de ene op de andere dag zijn de medewerkers bijna volledig thuis gaan werken, met uitzondering van de noodzakelijke dienstverlening in het Huis van de Stad. Bijna alle werkzaamheden bleken ook vanuit huis uitgevoerd te kunnen worden. Ontwikkeling van digitale vaardigheden is door de noodzaak om thuis te werken versneld. De wendbaarheid in de organisatie is verhoogd, door beter gebruik te maken van de digitale middelen in coronatijd en flexibel in te spelen op wat er van de organisatie en de medewerkers gevraagd wordt. Corona heeft ook een impuls gegeven aan het werken van buiten naar binnen. Bij elke nieuwe maatregel is nagedacht over wat dit betekent voor de stad, zijn bestaande netwerken verstevigd en zijn nieuwe ontstaan (zoals kinderopvang, onderwijs, ondernemers, zorg, religieuze instellingen etc.). Tegelijkertijd was veel aandacht nodig om de verbinding met mensen en tussen verschillende afdelingen te behouden. Om gezond thuis te kunnen werken zijn medewerkers op allerlei manieren gefaciliteerd en ondersteund. Een individueel ontwikkelbudget prikkelt medewerkers om eigen keuzes te maken voor hun eigen loopbaan, om zodoende op de korte maar ook op de lange termijn voldoende inzetbaar te zijn en te blijven.

#### *Zichtbaarheid op de arbeidsmarkt*

De arbeidsmarkt is momenteel aan verandering onderhevig. Er komen steeds meer mensen op de arbeidsmarkt (wisseling van baan, gedwongen ontslag) waardoor er een groter en diverser aanbod is. De verandering in de arbeidsmarkt leidt er met name toe dat de lager gekwalificeerde functies gemakkelijker vervulbaar zijn. De gespecialiseerde functies zijn nog steeds moeilijker vervulbaar.

In 2020 hebben we aan onze eigen profilering als aantrekkelijk werkgever gewerkt op onze nieuwe website [www.werkenvoorgouda.nl](http://www.werkenvoorgouda.nl). Ook het gebruik van LinkedIn is verder geoptimaliseerd om het werken bij de gemeente Gouda meer te promoten en op de kaart te zetten. Tegelijkertijd zijn we aangesloten bij het regionale platform 'Werken in het Westen' en maken we gebruik van de websites 'Gemeentebanen' en 'werken bij de overheid'. In 2020 hebben wij onze vaste vacatures goed kunnen vervullen. Totaal zijn er in 2020 72 mensen ingestroomd, waarvan 33 collega's onder de 35 jaar (46% van de totale instroom).

Het introductieprogramma voor nieuwe medewerkers is gedurende de coronaperiode volledig digitaal. We hopen dat dit zo snel mogelijk weer fysiek vormgegeven kan worden omdat dit voor nieuwe medewerkers echt van toegevoegde waarde is bij de 'landing' bij ons als nieuwe werkgever. Om nieuwe collega's zich sneller thuis te laten voelen is in 2020 gewerkt aan een preboardingsprogramma. Hiermee willen we het enthousiasme vasthouden door de (toekomstige) medewerker aan de hand een filmpje, waarin de algemeen directeur de nieuwe medewerker welkom heet, alvast kennis te laten maken met onze organisatie. Ook kan de nieuwe medewerker in een (beperkte) vorm via ons intranet de organisatie beter te leren kennen. Dit programma is eind 2020 ook geïmplementeerd. Het preboardingprogramma is volledig digitaal en sluit mooi aan op de modernisering van onze werving en onze digitale manier van werken. Omdat digitaal starten erg lastig is, is in 2020 ook gestart met het opstellen van een buddy project waarbij nieuwe medewerkers gekoppeld worden aan een collega van de afdeling om de start te vergemakkelijken.