



# Jaarstukken 2021



gemeente  
gouda

## 4.6 Bedrijfsvoering

### 4.6.1 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 2021.

### 4.6.2 Wat waren de belangrijkste prioriteiten in 2021

- Gouda 2021 meegroeien met een snel veranderende samenleving;
- Maximaal benutten mogelijkheden van alternatieve financieringsbronnen;
- Verbetering aansturing programma's en projecten en optimalisaties;
- Optimalisering planning en control cyclus;
- Digitalisering;
- Informatiebeveiligingsbeleid;
- Privacy;
- Aanbestedingsbeleid.

#### 4.6.2.1 Gouda 2021 meegroeien met een snel veranderende samenleving

De opgaven van de gemeente Gouda zijn groot, de maatschappelijke ontwikkelingen volgen elkaar in razend tempo op. Om samen met de stad huidige én toekomstige ambities te kunnen realiseren, wordt continu aan een toekomstbestendige ambtelijke organisatie gewerkt. Het is daarbij cruciaal om goede collega's te behouden en aan te trekken.

Volgens het MTO in 2021 is 85% van onze collega's tevreden dan wel zeer tevreden over de inhoud van het werk, bijna 78% is trots op het werk, bijna 85% van de collega's wil zich blijven ontwikkelen. Dat zijn mooie cijfers en een solide basis om op verder te bouwen.

Ook in 2021 heeft corona veel veerkracht en flexibiliteit gevraagd van onze mensen. Er is veel aandacht besteed aan gezond (thuis)werken. Medewerkers zijn op allerlei manieren gefaciliteerd en ondersteund. De mentale gezondheid van onze collega's staat hoog op de agenda.

#### *Continu ontwikkelen van medewerkers*

Leren en ontwikkelen is een belangrijk onderdeel van het HR beleid. In 2021 heeft de GoudAcademie zich hier nog meer op gericht. Er is actief ingezet op zichtbaarheid, promotie, bewustwording, ondersteuning en het faciliteren van leer- en ontwikkelmogelijkheden. Dit zowel voor de leidinggevenden als voor de medewerkers.

Belangrijke aandachtspunten waren het borgen van de geleerde adviesvaardigheden, trainingen ter voorbereiding van de nieuwe omgevingswet, digitalisering en informatiebeveiliging. Daarnaast is een themamaand leren en ontwikkelen georganiseerd.

Er zijn diverse schrijfcoaches opgeleid die de gehele organisatie kunnen ondersteunen in het schrijven op B1 niveau. Het continue ontwikkelen van de leidinggevende is gevat in een MD traject en leiderschapstraject voor coördinerend senioren. Daarnaast is er meer tijd en aandacht geweest voor het pakken van eigenaarschap op het continue ontwikkelen van de individuele medewerker.

Het digitale Good Habitz platform is onder andere door middel van kennis-, inspiratie- en werksessies beter zichtbaar geworden en het gebruik van dit leerplatform is verdubbeld.

Uit de MTO scores blijkt dat het overgrote deel van de medewerkers nadenkt over zijn of haar toekomst, genoeg ruimte ervaart voor persoonlijke ontwikkeling en daarin ook zelf initiatief durft te nemen.

In 2022 gaan we vol energie inzetten op het verder ontwikkelen van het ambtelijk vakmanschap van onze collega's.

#### *Aan de slag met data*

In 2021 is een volgende stap gezet in het sturen op en werken met data. Er is een data-analist aangenomen en er wordt vaker gebruik gemaakt van dashboards. In 2022 zal de directie een ambitieniveau gaan bepalen, hieruit vloeit een uitvoeringsprogramma of organisatie voort. Doel hiervan is het bewustzijn en kennisniveau binnen de organisatie te vergroten, zodat werken met data een prominente plek krijgt binnen de afdelingen

#### *Werkomgeving samenwerken*

Met de goede (en minder goede) ervaringen van het thuiswerken in het achterhoofd zijn we met elkaar in gesprek gegaan, hebben we afspraken gemaakt en zijn we, op momenten dat de coronamaatregelen dat toelieten, gaan oefenen om hybride