

## 3.4 Bedrijfsvoering

### 3.4.1 Inleiding

In de paragraaf Bedrijfsvoering staat wat er in 2021 speelde op het gebied van ondersteunende processen als Personeel & Organisatie (P&O), Informatisering en Automatisering (I&A), Financiën, Inkoop en Aanbesteding en Naleving Wet Financiering decentrale overheden (Fido) en bijbehorende regelingen. De paragraaf gaat ook in op de stand van zaken rekenkameronderzoeken, onderzoeken in het kader van doelmatigheid en de werkzaamheden in het kader van de administratieve organisatie en interne controle. De paragraaf start met informatie over het personeels- en organisatiebeleid.

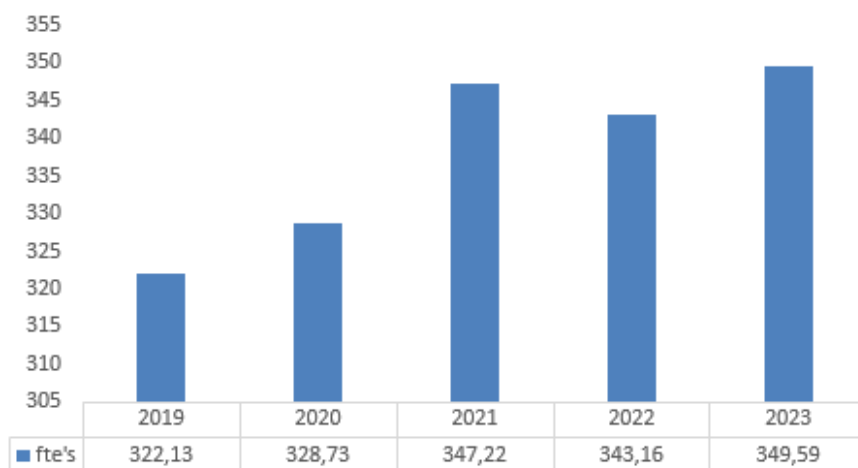
### 3.4.2 Personeels- en organisatiebeleid

In dit onderdeel presenteren we cijfers over de formatie, het aantal medewerkers onderverdeeld naar mannen en vrouwen en naar leeftijdscategorie en het ziekteverzuim. Daarnaast gaan we in op zaken die met de ontwikkeling van de organisatie te maken hebben. De HR-ontwikkelagenda is de leidraad waarin opgenomen staat welke projecten wanneer opgepakt worden en ondersteunt de totale organisatie- en medewerkersontwikkeling.

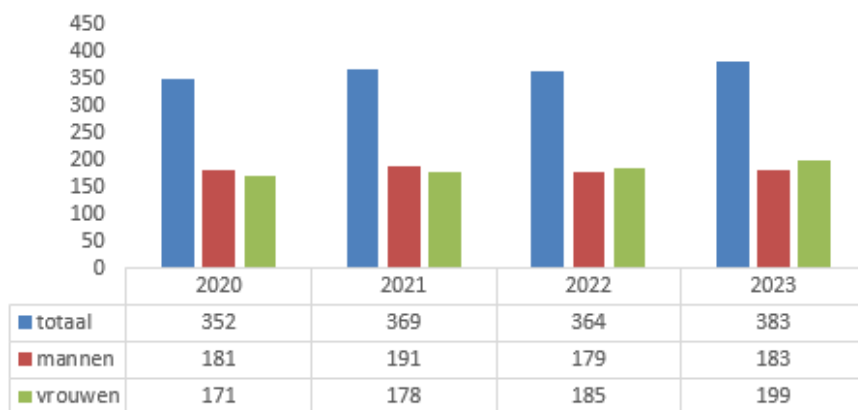
#### Formatie

In de formatie zijn de besluiten uit de Perspectiefnota voor 2023 verwerkt en diverse collegebesluiten waarmee binnen de bestaande begroting middelen zijn ingezet voor formatie om capaciteitsknelpunten op te lossen. Ook is hier en daar binnen bestaande formatie geschoven en zijn tijdelijke formatieplaatsen vervallen.

Ontwikkeling formatie in fte's

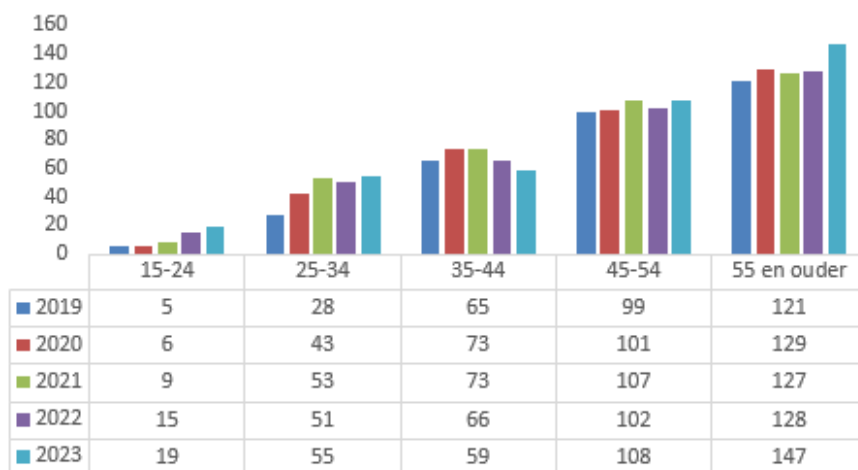


### Aantal medewerkers



De verdeling mannen en vrouwen binnen de organisatie is al meerdere jaren in evenwicht. In 2023 was de verhouding mannen - vrouwen 48% versus 52%.

### Leeftijdsopbouw



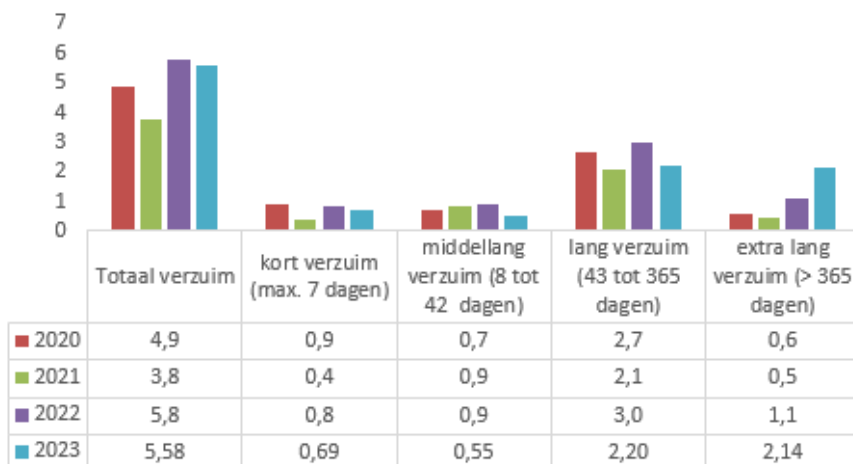
We zien nog steeds een toename in de categorie tot 35 jaar. In de groep 55-67 jaar zit vaste toekomstige uitstroom in verband met AOW. In onze strategische personeelsplanning houden we hier rekening mee.

### Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage is in 2023 licht gedaald. Vergelijkingscijfers over 2023 zijn er nog niet, omdat de Personeelsmonitor van het A&O-fonds gemeenten pas rond mei 2024 verschijnt. CBS-cijfers per 3e kwartaal 2023 laten zien dat het ziekteverzuimcijfer in de categorie Openbaar Bestuur op 5,5% lag. Het eindcijfer over 2023 zal hier niet veel van afwijken.

Met leidinggevenden, bedrijfsarts en bedrijfsverpleegkundige wordt extra ingezet op het kort frequent verzuim: in gesprek met medewerkers die meer dan 3x verzuimen om te voorkomen dat hier potentieel langer verzuim uit voort gaat komen. De jaarlijkse verzuimanalyse van de Arbodienst en bijeenkomsten met leidinggevenden, bedrijfsarts en bedrijfsverpleegkundige geven handvatten om toe te passen.

### Ziekteverzuimpercentage



## Organisatie

De HR veranderagenda was ook in 2023 leidend voor waar op ingezet wordt in het kader van de ontwikkeling van de organisatie. Belangrijk om te noemen zijn:

**Organisatie klaar voor de toekomst:** met behulp van Strategische Personeels Planning is gekeken naar toekomstige uitstroom, benodigde capaciteit in kwantitatieve en kwalitatieve zin en hoe zich dit verhoudt. Hierdoor kan o.a. tijdig ingezet worden op ontwikkeling van medewerkers.

**Ontwikkeling van medewerkers** is een speerpunt omdat het een van de instrumenten is om als werkgever aantrekkelijk te zijn voor huidige en nieuwe medewerkers. Aan de Gorinchem Academie zijn in dat kader weer nieuwe leerlijnen toegevoegd. Ook is in 2023 "de dag van ontwikkeling" georganiseerd. Een dag voor alle medewerkers met een aantrekkelijk aanbod van workshops en sprekers die heel enthousiast ontvangen werd.

**Optimaliseren** van het nieuwe personeels- en salarissysteem en het leveren van sturingsinformatie.

**Projectmatig werken:** er is een toolbox ontwikkeld, er wordt gewerkt met een portfoliotafel, er zijn projectopstartbijeenkomsten en er wordt met interne coaches op gebied van projectmatig gewerkt. Ook is de organisatie aangesloten bij het platform projectmatig werken van de VNG. Hiermee is een basis gelegd en kunnen we een volgende fase in met projectmatig werken.

In 2023 is met behulp van de **Peilstok Organisatieontwikkeling** ingezoomd op eigenaarschap en (integraal) samenwerken zodat we hierin continu kunnen verbeteren.

Er is een start gemaakt met de projecten **arbeidsmarktcommunicatie** en **onboarding**. Deze sluiten aan bij vraagstukken als hoe zorgen we dat we in de huidige arbeidsmarkt onze vacatures ingevuld kunnen krijgen, hoe zorgen we voor diversiteit in ons personeelsbestand en hoe zorgen we dat de eerste zes maanden van een nieuwe medewerker optimaal verlopen qua inwerken en kennis van organisatie en stad.

Omdat we het belangrijk vinden dat medewerkers **een veilige werkomgeving** ervaren in onze organisatie, is er eind 2023 een enquête gehouden zodat we ook hier met elkaar kunnen kijken of we op dit vlak nog wat te doen hebben.