

3.4 Bedrijfsvoering

3.4.1 Inleiding

In de paragraaf Bedrijfsvoering staat wat er in 2024 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 van 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

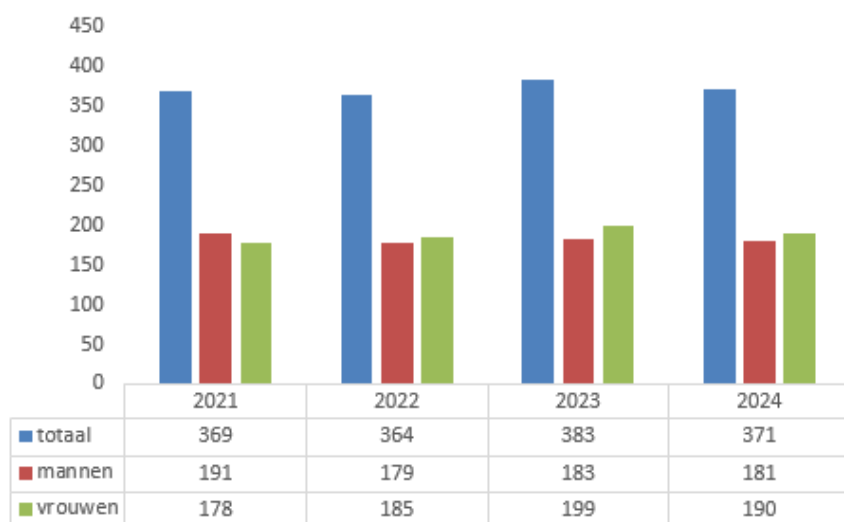
In dit onderdeel presenteren we cijfers over de formatie, het aantal medewerkers onderverdeeld naar mannen en vrouwen en naar leeftijdscategorie en het ziekteverzuim. Daarnaast gaan we in op zaken die met de ontwikkeling van de organisatie te maken hebben. De HR-ontwikkelagenda is de leidraad waarin 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 2024 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.

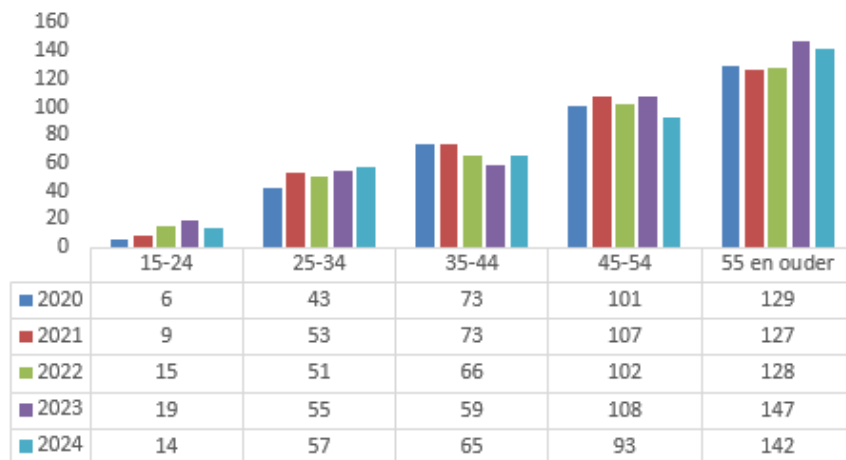
Formatie	2020	2021	2022	2023	2024
fte's	328,73	347,22	343,16	349,59	360,15

Aantal medewerkers



De verdeling tussen mannen en vrouwen binnen de organisatie is al meerdere jaren in balans. In 2024 was de verhouding 49% mannen en 51% vrouwen.

Leeftijdsopbouw



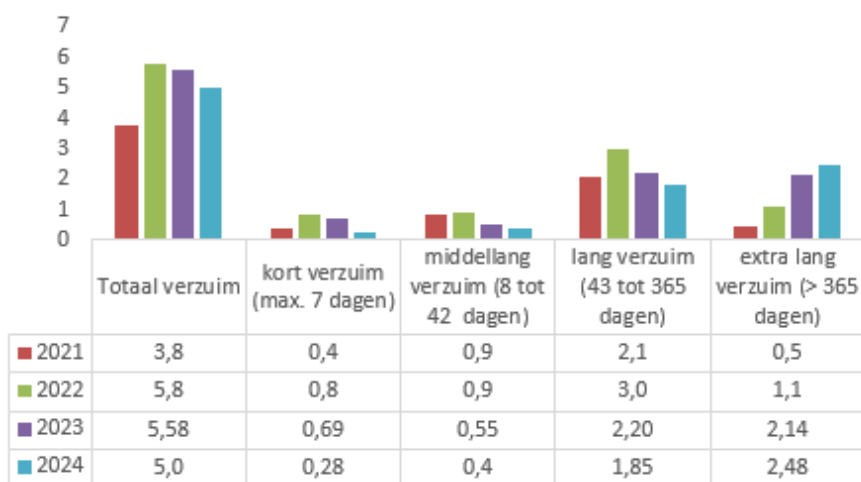
We merken nog steeds een groei in de categorie tot 34 jaar. In de groep van 55 jaar en ouder is de verwachte uitstroom vanwege de AOW. We houden hier rekening mee in onze strategische personeelsplanning.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage is in 2024 gedaald van 5,6 naar 5%. Vergelijkingscijfers voor 2024 zijn nog niet beschikbaar, omdat de Personeelsmonitor van het A&O-fonds gemeenten pas rond mei 2025 wordt gepubliceerd. De benchmark openbaar bestuur van het CBS geeft 6,1% aan.

In 2024 is onder andere gewerkt aan frequente verzuim (drie keer en meer) door bij de derde melding direct in gesprek te gaan. Dit heeft ook daadwerkelijk geleid tot een afname van het frequent verzuim.

Ziekteverzuimpercentage



Organisatie

Strategisch HRM

Project functiehuis/loongebouw: In de tweede helft van het jaar is er gekeken naar diverse systemen. Besloten is om over te stappen naar HR21, het systeem dat ook in de Cao gemeenten aanbevolen wordt om te gebruiken.

De implementatie van HR21 zal in 2025 gebeuren. Uit de HR-veranderagenda zijn de projecten Onboarding en Arbeidsmarktcommunicatie (werkgeversmerk) opgestart en bijna afgerond. Ook zijn in 2024 nieuwe leerlijnen toegevoegd aan de Gorinchem academie en heeft er weer een Dag van Ontwikkeling plaatsgevonden voor alle medewerkers. Beide als uitvoering van een van de organisatiedoelen, nl. het investeren in de ontwikkeling van medewerkers.

Organisatie

Er is een vierde Peilstok gehouden gericht op verbeteren van processen, integraal werken en eigenaarschap. Veilige werkomgeving vinden we belangrijk. Daarover zijn gesprekken gevoerd met medewerkers. Projectmatig werken en de projectleiders zijn vanaf september ondergebracht bij het team Advies in plaats van bij het team Stadsontwikkeling. Van daaruit wordt ingezet op het doorontwikkelen van projectmatig werken in de gehele organisatie. Ook wordt onderzocht of we t.z.t. door kunnen groeien naar een apart projectenbureau.

3.4.3 Informatisering en automatisering

De modernisering van de ICT-infrastructuur die in 2023 werd gestart, is in 2024 voortgezet en vooral verfijnd. Er is veel aandacht besteed aan goede monitoring en beveiliging. Dit resulteert in veilige en goed presterende voorzieningen, met vrijwel geen verstoringen.

Functioneel gezien werkt de organisatie steeds digitaler (digitale handtekeningen, meer digitale post, verdere digitalisering van bestuurlijke processen, geautomatiseerd anonimiseren van brieven en documenten, etc).

Diverse belangrijke toepassingen, waaronder het financiële systeem, zijn vernieuwd. Er is veel werk verzet om de gegevensoverdracht naar de belastingsamenwerking goed te laten verlopen. Een aantal aanbestedingen is in voorbereiding (onder andere het komen tot een E-depot voor digitale archivering, en het moderniseren van de webinfrastructuur).

Bij het uitvoeren van projecten wordt nadrukkelijk gekeken hoe de gevolgen van het gelijktijdig in werking treden van een scala aan wetten, slim kan worden opgevangen (Wet open overheid, wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer, eIDAS (elektronische identiteiten), wet digitaal toegankelijk, Wet elektronisch publiceren, etc).

Significante marktontwikkelingen, zoals de razendsnelle opkomst van programma's met kunstmatige intelligentie, worden nauw gevolgd en kleinschalig getest. Meer gebruik van kunstmatige intelligentie wordt verwacht in 2025.

3.4.4 Informatiebeveiliging

ENSIA zelfevaluatie

Ieder jaar voert de gemeente een ENSIA zelfevaluatie uit (Eenduidige Normatiek Single Information Audit). Met deze zelfevaluatie toetsen we welke maatregelen van de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) zijn ingevoerd. Ook voert de gemeente ENSIA-zelfevaluaties uit voor de belangrijke basisregistraties zoals BAG (Basisregistratie Adressen en Gebouwen), BGT (Basisregistratie Grootchalige Topografie) en BRO (Basisregistratie Ondergrond). De ENSIA-resultaten blijven in 2024 gelijk aan die van 2023.

ENSIA audits

De ENSIA-auditor heeft de resultaten van DigiD en SUWI (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen) beoordeeld en goedgekeurd. Samen met de basisregistraties is verantwoording afgelegd aan zowel de gemeenteraad als de Rijksoverheid.