



★ GOUDA ★
★ 750 ★
★ 1272 - 2022 ★

Geef
Gouda
door!

Jaarstukken 2023

- Sturen op het terugbrengen van de externe inhuur. Analyse van de afdelingen waar veel of structureel wordt ingehuurd. Inrichten van dashboard om beter te kunnen sturen op inhuur.

4.6.2.8 Rechtmatigheid

Wat is bereikt?

Over 2023 is het college in staat om een rechtmatigheidsverantwoording af te geven op basis van nieuwe kaders en de bevindingen van uitgevoerde verbijzonderde interne controles (VIC's). Voor de verbijzonderde interne controles is in 2023 in overleg met de externe accountant een nieuwe aanpak ontwikkeld. De aanpak bestaat uit een stappenplan om per proces op de meest efficiënte manier de rechtmatigheid te onderzoeken. Verder zijn per proces de doelstellingen, risico's en beheersmaatregelen expliciet gemaakt. Daarmee is inzicht gecreëerd in de mogelijkheden om processen verder te verbeteren en de controlelast te verminderen.

Wat is gedaan?

- Plan van Aanpak vastgesteld ten behoeve van de rechtmatigheidsverantwoording 2023..
- Workshops rechtmatigheid voor directie, college en auditcommissie georganiseerd.
- Kaders uitgewerkt en vastgesteld (normenkader, verantwoordingsgrens, verordeningen).
- Verbijzonderde interne controles uitgevoerd op 16 processen.
- Doelstellingen, risico's en beheersmaatregelen uitgewerkt voor tien processen.

4.6.3 Personeel

4.6.3.1 Bezetting

Op alle fronten is er na tijden van bezuiniging weer geïnvesteerd in de ambtelijke organisatie. De ambtelijke organisatie groeit. Over het algemeen zijn we als gemeente nog steeds in staat om de meeste vacatures in te vullen. De bezetting is het afgelopen jaar gestegen van 571 naar 670 FTE. Positief is ook dat vrijwel alle formatie vanuit het bestuursakkoord inmiddels is ingevuld, namelijk 91,5%. Het is formatie van vrijwel alle thema's uit het bestuursakkoord. De groei hangt verder samen met het robuuster maken van de Goudse organisatie.

Positief is ook de groei van het aantal medewerkers onder de 35 jaar van 22% naar 27%. Dit past in de ambitie van de gemeente Gouda om ook leerschool te zijn.

| Omschrijving | 31 december 2023 | 31 december 2022 |
|----------------------------------|------------------|------------------|
| Bezetting in fte | 669,7 | 571,2 |
| Bezetting in aantal medewerkers | 733 | 627 |
| Bezetting % man | 37% | 37% |
| Bezetting % vrouw | 63% | 63% |
| % medewerkers jonger dan 35 jaar | 27% | 22% |
| Ziekteverzuim % | 5,40% | 5,80% |
| % instroom | 32% | 29% |
| % uitstroom | 12% | 13% |
| % doorstroom | 8% | 8% |

4.6.3.2 Loonkosten

In lijn met de doelstelling blijven de loonkosten 2023 (nagenoeg) binnen de begroting De loonkosten zijn hoger dan in 2022 door een stijging van het aantal medewerkers en de CAO-stijging.”

| Omschrijving (bedragen * € 1.000) | 2023 | 2022 |
|-----------------------------------|--------------|------------|
| Loonkosten begroot (na wijziging) | 56.670 | 43.867 |
| Loonkosten realisatie | 53.586 | 43.380 |
| Saldo | 3.084 | 487 |

*Ambtelijke loonkosten

Inhuur derden

Het percentage inhuur is gedaald van 30% naar 29% in 2023. Met 29% is het percentage nog steeds hoog. Binnen het Ruimtelijk Domein blijft de arbeidsmarkt ingewikkeld en is de uitdaging om zelf goed personeel aan te trekken nog steeds groot. Dit maakt dat een aantal van de afdelingen binnen dit domein relatief meer inhuren dan gewenst. Ook zien we dat er op regionaal gebied taken zijn bijgekomen en in een aantal gevallen heeft dat voor een toename in inhuur gezorgd. Daarnaast is in 2023 de Regionale Werkorganisatie (RWO) opgericht waar ook relatief veel wordt ingehuurd. De gemeente streeft nog steeds naar een verdere afbouw van het % inhuur.

| Omschrijving (bedragen * € 1.000) | 2023 | 2022 |
|---|--------|--------|
| Externe inhuur (in % totale loonkosten) | 29% | 30% |
| Kosten externe inhuur | 22.265 | 18.753 |