



Programmabegroting 2020-2023

definitief 12-11-2019



gemeente
gouda

Uitgangspunt opgenomen in beleid

Het inkoop- en aanbestedingsbeleid van de gemeente Gouda voorziet hierin met het uitgangspunt dat in gevallen waar een enkelvoudig onderhandse offerteaanvraag en/of een meervoudig onderhandse offerteaanvraag is toegestaan, we rekening houden met de lokale economie en de lokale ondernemers. Bij de meervoudig onderhandse offerteaanvragen streeft de gemeente ernaar minimaal 1 lokaal of regionaal bedrijf uit te nodigen om een offerte uit te brengen.

Uitvoeren steekproef

Jaarlijks wordt een steekproef uitgevoerd om de resultaten op dit vlak te meten, hier wordt over gerapporteerd bij de jaarrekening.

4.4.3 Personeel

4.4.3.1 Bezetting

De bezetting van de ambtelijke organisatie was 456,3 fte op 1 september 2019. Een stijging ten opzichte van de bezetting op 1 september 2018 (437,3). Een verklaring hiervoor is het feit dat de organisatie extra taken heeft gekregen en daarvoor formatie beschikbaar is gesteld en er in is geslaagd om succesvoller te opereren op de arbeidsmarkt.

4.4.3.2 Loonkosten

De verwachte loonkosten stijgen van € 40,1 miljoen naar € 40,5 miljoen (2023). Het algemene beeld is dat de begrote loonkosten op eenzelfde niveau blijven. Ten opzichte van eerdere jaren is er wel sprake van een stijging door tijdelijk extra middelen in het Sociaal Domein en op basis van afspraken in het coalitie-akkoord, in het Ruimtelijk Domein door intensivering van de activiteiten Stadsmarketing - Promotie Toerisme, inzet op Energietransitie en Versnelling Woningbouw. Daarnaast is het effect van de terugname taken Cyclus (Integraal beheer openbare ruimte) zichtbaar. De aansturing, coördinatie en toezicht vindt nu vanuit de gemeente Gouda plaats binnen de bepaalde budgetten.

Het loonkostenbudget betreft een inschatting van kosten voor de benodigde personele capaciteit om de gepresenteerde beleidsambities te realiseren.

Bedragen * € 1.000	Begroting 2019 na wijziging	2020	2021	2022	2023
Ambtelijke organisatie	38.275	39.736	39.120	38.664	38.684
College van BenW	752	776	784	784	784
Gemeenteraad	677	699	706	706	706
Griffie	390	356	359	359	359
Rekenkamer	15	15	15	15	15
Totaal	40.109	41.582	40.984	40.528	40.548

4.4.4 Doelstellingen bedrijfsvoering

Indicator	Toelichting	Doelstelling 2020
Personeel		
Verzuim	Doelstelling is bepaald in overleg met de arbodienst, op basis van huidige personele samenstelling. In 2018 liet het verzuim in eerste instantie een lichte daling zien en vervolgens een stijging. Hoewel we met ons verzuimpercentage nog iets onder het niveau liggen van vergelijkbare gemeenten, nemen we hiermee geen genoegen. Middels aanscherping van de afspraken met de Arbodienst en via training van leidinggevenden, wordt beoogd om het verzuim weer te laten zakken. De aandacht wordt vooral gericht op de groep langdurig verzuimenden. De meldingsfrequentie is in 2018 beter dan het gestelde doel. Ook in 2020 wordt gestreefd naar een lagere meldingsfrequentie.	4,6% inclusief langdurig verzuim frequentie 1,1 (huidig verzuim per 1 september 2019: 6,6% frequentie 0,9)
Salarislasten	De kosten aan salarissen inclusief sociale lasten zijn een belangrijke post in de begroting van de gemeente (plm. 14% van totale lasten). Reden om actief te sturen op realisatie en uitputting.	De salarislasten blijven binnen het begrote budget. (2018: begroot € 38,1 miljoen Uitkomst € 35,3 miljoen)