

Paragraaf Bedrijfsvoering

25 september 2025

Inleiding

De bedrijfsvoering binnen Gooise Meren is gericht op het bewaken van een rechtmatige, doelmatige en doeltreffende totstandkoming en uitvoering van beleid.

Interne bedrijfsvoering

1. Personeel en organisatie

De organisatie wordt gevormd door de mensen die er werken. Zij maken het verschil. We willen een organisatie zijn waar medewerkers met plezier werken. Zodat we samen maatschappelijk effect in Gooise Meren kunnen realiseren.

Daarom blijven we ook in 2026 investeren in ons (toekomstig) personeel. Aantrekkelijk werkgeverschap, doelgerichte werving, ontwikkeling en behoud van onze medewerkers blijven belangrijke thema's. Zonder medewerkers geen producten en diensten. Daarmee zijn zij een van de belangrijkste randvoorwaarde om te kunnen doen wat we afspreken in deze begroting. Daarbij moet er, ook in 2026, een evenwicht zijn tussen de uit te voeren taken en de beschikbare capaciteit. Bij een juiste balans met een gezonde werkdruk en voldoende capaciteit in een organisatie waar het fijn is om te werken, kunnen we onze begrotingsdoelen waarmaken.

Leef gezond, werk gezond

Bij onze gemeentelijke organisatie staat werkplezier centraal. We geloven dat gezondheid daar onlosmakelijk mee verbonden is. Daarom streven we naar een veilige, stimulerende werkomgeving waar iedereen zich welkom voelt, zich fysiek, mentaal en sociaal goed kan ontwikkelen en waarbij we samen de maatschappelijke effecten realiseren.

Gezond werken is een gedeelde verantwoordelijkheid van organisatie en medewerker. Wij bieden ondersteuning en faciliteiten om gezonde keuzes te maken, waarbij medewerkers eigenaarschap en autonomie behouden.

Ons ziekteverzuim ligt op sommige onderdelen boven het landelijke gemiddelde voor gemeenten van onze omvang, mede door een relatief oudere medewerkerspopulatie. We zetten daarom gericht in op verzuimreductie, in samenwerking met betrokken afdelingen en onze arbodienst.

Aantrekkelijk werkgeverschap

In de begroting 2026 is een budget opgenomen van € 0,3 miljoen (2026), € 1,2 miljoen (2027) en € 1,75 miljoen (2028 e.v.) voor de ontwikkeling van de organisatie als gevolg van de gemeentegrootte van 60.000+ inwoners. Dit bedrag is lager dan ingeschat bij de Perspectiefnota 2026. Dit is als afzonderlijk onderwerp opgenomen in de Programmabegroting 2026-2029. Op deze plek wordt dit onderwerp daarom nu niet afzonderlijk benoemd.

We willen ons in 2026 positief blijven onderscheiden als aantrekkelijk werkgever in deze regio. We willen ons hierbij richten op de latent werkzoekende; iemand die niet actief op zoek is naar werk, maar wel openstaat voor iets nieuws als zich een mooie kans voordoet.

We willen ons onderscheiden door ons actief aan de markt te laten zien, vooral via onze collega's. Zij zijn ambassadeur van onze organisatie en weten het beste het verhaal achter Gooise Meren te vertellen. Waarom hebben zij ooit voor Gooise Meren gekozen en wat maakt hun werk zo leuk? Zij nemen je mee in het "Gooise Meren-effect".

Door structureel en actief te communiceren met de arbeidsmarkt zullen we meer nieuwe sollicitanten aantrekken. Naast het extern aantrekken van nieuwe krachten, wordt ingezet op het behoud van huidige talentvolle medewerkers door het creëren van meer doorstroommogelijkheden. De vitaliteitsregeling wordt eind 2025 geëvalueerd om te kijken of de regeling wordt doorgezet om ervoor te zorgen dat oudere medewerkers op een fijne, gezonde wijze kunnen toewerken naar hun pensioen.

Verhoging personeelsbudget

In de begroting 2026 wordt het personeelsbudget met € 1,2 miljoen verhoogd als gevolg van

loonontwikkelingen (CAO). Dit is exclusief de nieuwe fte's die voortvloeien uit de Perspectiefnota, deze worden apart begroot.

Banenafpraak en inclusie

Vanuit de Banenafpraak heeft Gooise Meren de opdracht om een minimum aantal fte (1 fte is binnen de banenafpraak 25,5 uur per week) in te vullen door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor 2026 blijft het streven om aan de banenafpraak te voldoen.

Inhuur

Het beleid en het streven is om taken met eigen personeel te vervullen en het budget (salaris budget of projectbudget) leidend te laten zijn. Wanneer dit niet mogelijk is, vindt inhuur plaats. Daarom vindt inhuur dan ook plaats in geval van specifieke vacatures, incidentele ondersteuning, niet aanwezige expertise, projecten en vervanging in verband met ziekte of andere redenen.

2. Informatisering & Automatisering

Vervanging kernapplicaties

We vervangen het raadsinformatiesysteem, inclusief de bestuurlijke website, om de besluitvorming transparanter en toegankelijker te maken voor inwoners, raadsleden en ambtenaren, en om de werkzaamheden van raadsleden beter te ondersteunen. Het nieuwe systeem faciliteert digitale dossiervorming, publicatie en raadpleging van bestuurlijke informatie.

Vorbereidingen nieuwe werkplek

De behoefte aan hybride werken is groot en continu in beweging. Ontwikkelingen als cloud-computing, generatieve AI en cybercrime zorgen ervoor dat we steeds nieuwe eisen stellen aan de ICT omgeving. Om blijvend te voldoen aan deze eisen zijn we in 2024 gestart met de voorbereidingen voor het creëren van een nieuwe werkplekomgeving. Doel is om eind 2026 een nieuwe omgeving in gebruik te nemen die de gebruikerservaring verbetert en gelijktijdig veiliger en robuuster is.

Common Ground & Mijn Omgeving

Het landelijke VNG-programma Common Ground beschrijft een flexibel en eenvoudig ingerichte informatievoorziening die een moderne manier van gegevensuitwisseling mogelijk maakt. Wij werken toe naar een flexibele en schaalbare informatievoorziening volgens de principes van Common Ground. Hiermee kunnen wij onze bedrijfsvoering en dienstverlening aan burgers ingrijpend verbeteren. Vanuit het VNG-programma Mijn Services werken we samen met andere gemeenten verder aan de ontwikkeling van verschillende digitale services zoals een track-and-trace systeem en een Mijn Omgeving.

Datagedreven werken en AI

We blijven inzetten op een datagedreven organisatie waarbij het gebruiken van data analyses steeds meer onderdeel is van het dagelijkse werk. We integreren nieuwe informatiebronnen in ons datawarehouse om waardevolle inzichten te verkrijgen, data analyses uit te voeren en dashboards te ontwikkelen. We gaan AI inzetten om processen te versnellen, analyses te automatiseren en sneller waardevolle inzichten te genereren. Door AI toe te passen, kunnen we patronen efficiënter herkennen en voorspellende modellen ontwikkelen die de besluitvorming ondersteunen. We investeren in ai-geletterdheid bij de medewerkers van de gemeente, dit doen we in de vorm van workshops, online trainingen in de Gooise Meren Academy, kennisdeling op Intranet en het organiseren van 'De week van AI'.

3. Informatieveiligheid en privacy

Informatieveiligheid

De Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) vormt het fundament van onze aanpak voor informatiebeveiliging. Met de komst van BIO 2, krijgen we als overheidsinstantie een nieuwe basis voor het verbeteren van onze beveiligingsmaatregelen. Dit helpt de gemeente om te voldoen aan de wettelijke eisen, maar ook om digitaal weerbaar te blijven in een snel veranderend dreigingslandschap.

Daarnaast hebben we te maken met de Cyberbeveiligingswet (Cbw); de Nederlandse vertaling van de Europese NIS2-wetgeving. Onder de Cbw worden gemeenten gezien als 'essentiële entiteit'. Dit betekent dat

gemeenten een belangrijke rol spelen in het waarborgen van de continuïteit en veiligheid van publieke diensten die van groot maatschappelijk belang zijn, zoals burgerregistratie en sociale voorzieningen. Belangrijk aandachtspunt van de Cbw is 'beveiliging van de toeleveringsketen'; leveranciers van de gemeentelijke organisatie kunnen hierdoor ook met de Cbw te maken krijgen. In 2025 hebben we hier concrete stappen in gezet, waar we in 2026 vervolg aan geven.

Gemeente Gooise Meren geeft op verschillende manieren verantwoording over de staat van informatiebeveiliging. Via de jaarlijkse ENSIA-audit leggen we intern verantwoording af aan de gemeenteraad (horizontale verantwoording) en extern aan toezichthouders zoals de ministeries van BZK en SZW (verticale verantwoording). Transparantie over onze voortgang en aandachtspunten stelt ons in staat om tijdig bij te sturen en samen te werken met partners in het publieke en private domein. Verdere inrichting van het Information Security Management System (ISMS) is hierbij van belang.

In 2026 richt gemeente Gooise Meren zich op het versterken van onze beveiligingsinfrastructuur en het verder integreren van risicobeheersing in onze processen. Door samen met leveranciers op te trekken in deze uitdaging, zorgen we er ook voor dat inwoners en organisaties op ons kunnen vertrouwen als een digitaal veilige overheid.

Het team Informatiebeveiliging en Privacy (IB&P) levert continu inspanningen om de bewustwording over informatiebeveiliging in de organisatie naar een hoger niveau te tillen. Dit wordt gedaan door de inzet van verschillende (communicatie)middelen, zoals workshops, trainingen, e-learnings, berichten op intranet en dergelijke.

Het dreigingslandschap verandert continu, mede door mondiale conflicten. Cyberaanvallen worden geavanceerder en de opkomst van artificial intelligence (AI) introduceert nieuwe risico's, zoals deepfake-technologie en geautomatiseerde aanvallen. De gemeente speelt hierop in door te investeren in moderne beveiligingstechnieken en door de digitale weerbaarheid van medewerkers te vergroten via gerichte trainingen.

Hoewel Gooise Meren continu bezig is met het verbeteren van informatieveiligheid, is het helaas onmogelijk om alle risico's volledig af te dekken.

Privacy

Privacy en gegevensbescherming zijn steeds beter geïntegreerd in de bedrijfsvoering en maken inmiddels een vast onderdeel uit van het organisatiebeleid.

De structurele toepassing van Data Protection Impact Assessments (DPIA's) blijft echter een aandachtspunt. Een inhaalslag op dit gebied is noodzakelijk, waarvoor mogelijk externe ondersteuning of expertise voor nodig is. Deze inspanningen kunnen aanvullende financiële middelen vragen.

In 2026 staan de evaluatie en herziening van processen en beleidsstukken gepland, met als doel de borging van privacy verder te optimaliseren. Voortdurende investering in privacybewustzijn binnen de organisatie blijft essentieel, waarvoor structurele middelen in de begroting zijn voorzien.

4. Wet Open Overheid (Woo)

Voor de uitvoering en implementatie van het actief openbaar maken van documenten heeft de gemeente geld ontvangen via de algemene uitkering.

De informatiespecialisten hebben budget nodig voor deze implementatie. De gemeente heeft aansluiting gemaakt bij het Roo (Register voor overheidsinstanties). Voor het zaakstelsel is een module aangeschaft voor het publiceren op open.gooisemeren.nl. Deze wegpagina wordt samen met communicatie ingericht. De te publiceren documenten kunnen indien nodig in het zaakstelsel worden geanonimiseerd. Hiervoor is voor het zaakstelsel een anonimiseringssoftware aangeschaft. In 2025 zijn de volgende categorieën gepubliceerd: externe adviesverzoeken, vergaderstukken en verslagen van de gemeenteraad, voorlopige agenda en besluitenlijst van het college en jaarplannen en jaarverslagen. Om de medewerkers te betrekken bij het actief publiceren wordt er op verschillende manieren voorlichting gegeven. Voor de burger wordt ook een voorlichtingscampagne gemaakt.

De gemeente moet er rekening mee houden dat de partijen van de gemeenschappelijke regelingen geld uit het budget nodig hebben voor hun actieve openbaarmaking van hun documenten. Zij hebben daar recht op,

omdat zij geen geld uit het gemeentefonds krijgen.

In de begroting 2026 is rekening gehouden met een bedrag van € 156.000.

Sturing en beheersing

1. Doelmatigheid en doeltreffendheid

Om vast te stellen of gevoerd beleid doelmatig en doeltreffend is uitgevoerd zijn er indicatoren ontwikkeld waaraan het beleid kan worden getoetst en worden er diverse onderzoeken uitgevoerd.

Indicatoren

Om de effectiviteit van ons beleid te meten, hebben we indicatoren ontwikkeld waaraan we het beleid toetsen. In voorgaande begrotingen hadden we al een aantal eigen indicatoren opgenomen. Het is de bedoeling dat elk programma in ieder geval één eigen indicator heeft, die inzicht geeft of we richting het gewenste maatschappelijk effect gaan. Bij het opstellen van nieuw of herzien beleid bepalen we relevante indicatoren om de effecten ervan te monitoren. Het is niet altijd mogelijk om goede effectindicatoren te benoemen, omdat het soms erg lastig meetbaar is. Dan kiezen we voor andere indicatoren.

In deze begroting zijn voor programma 3 indicatoren over wonen toegevoegd, in aansluiting op de recent vastgestelde Woonvisie. Voor duurzaamheid en de hieraan verbonden onderwerpen (energietransitie, circulaire economie, voedselvisie) zijn recent beleidsstukken vastgesteld. Voor de keuze van indicatoren in de begroting over deze onderwerpen willen we aansluiten op de rapportage die hiervoor wordt ontwikkeld. Deze is bij het opstellen van deze begroting nog niet gereed. We actualiseren de indicatoren voor duurzaamheid daarom in de begroting voor 2027.

2. Rechtmatigheid

Sinds de Jaarstukken 2023 geeft het college aanvullend een rechtmatigheidsverantwoording af.

De kaderstelling voor de rechtmatigheid is gegeven in wetten en verordeningen die door de raad in het normenkader zijn opgenomen. Team Control monitort en toetst of de uitvoering van alle financiële beheershandelingen voldoen aan dit normenkader. Alle rechtmatigheidsbevindingen boven de rapportagetolerantie verantwoordt het college in de Jaarstukken in de paragraaf Bedrijfsvoering. In de Jaarstukken 2024 zijn grote begrotingsonrechtmatigheden geconstateerd. Het college zal een set aan maatregelen treffen om dit soort onrechtmatigheden structureel terug te dringen.