



gemeente

Oost Gelre

Paragraaf 3: Bedrijfsvoering



Inleiding

Ook in 2023 hebben we weer mooie slagen gemaakt in het optimaliseren van onze bedrijfsvoeringsprocessen. Zo zijn we continue bezig om onze organisatie zo adequaat mogelijk te ondersteunen en te adviseren. De kwaliteit van onze bedrijfsvoering draagt eraan bij dat ook de doelstellingen uit de andere programma's worden gehaald. Bij bedrijfsvoeringsprocessen valt te denken aan financiële, informatiekundige, ict, personele, communicatie en juridische processen en ondersteuning en advies. Collega's uit deze disciplines worden in toenemende mate zo vroeg mogelijk bij een vraagstuk te betrekken. Dit draagt bij aan de kwaliteit van dienstverlening en besluitvorming.

In deze paragraaf gaan we in op de ontwikkelingen die aan de orde zijn binnen de bedrijfsvoering van onze organisatie.

Communicatie in het hart van beleid

Het lijkt erop of met de definitieve invoering van de Omgevingswet, communicatie belangrijker wordt. Eigenlijk is dat niet per se zo. In de gemeente Oost Gelre werken we naast het informeren van inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties, al een aantal jaren met inwonerparticipatie. We merken dat de belangstelling voor participatie vrij groot is wanneer er veranderingen (op welk gebied dan ook) aan de directe leefomgeving van inwoners worden verwacht.

Om te bepalen of 'informeren' of 'participeren' nodig is, maken we voor programma's, projecten en activiteiten goede stakeholderanalyses. Dit gebeurt door een communicatieadviseur samen met de diverse collega's die aan dat onderwerp werken. Dat heeft als voordeel dat iedereen die hieraan meewerkt weer even scherp heeft voor wie we het uiteindelijk doen. Daarbij blijkt uit de stakeholderanalyse meteen welke (publieks-)groepen we kunnen 'informeren' en welke (publieks-)groepen kunnen 'participeren'. Door dit op een vroeg moment te doen -bij de start van een nieuwe activiteit, project of programma- wordt al in het begin duidelijk hoe de communicatie- en participatiekalender voor die fase van het project, programma of activiteit eruit ziet. We kunnen daardoor als gemeente beter beslagen ten ijs komen en goed gebruik maken van de verschillende mijlpalen en communicatiemomenten met inwoners, ondernemers en/of maatschappelijke organisaties.

Personeelsbeleid

Doorontwikkeling 'Hart voor Oost Gelre'

In voorgaande jaarrekeningen hebben we nadrukkelijk aandacht besteed aan het doorontwikkelingstraject 'Hart voor Oost Gelre'. Ook in 2023 hebben we weer diverse stappen gezet in dit traject. We zien inmiddels dat de doorontwikkeling zijn vruchten afwerpt. We zijn dienstverlenend, professioneel en gericht op samenwerking zowel met collega's, in het samenspel tussen ambtelijke organisatie, college en raad en voor onze inwoners, ondernemers en instellingen. Dit blijft niet ongemerkt. Regelmatig ontvangen we nu complimenten dat we proactief handelen en over de wijze waarop we in gesprek zijn met onze inwoners en ondernemers.

Per 1 januari van dit jaar vormen teamleiders een managementlaag in onze organisatie. Via deze versterkte middenlaag bereikten we in het afgelopen jaar meer aandacht voor medewerkers. Deze aandacht werkt

positief door in onze organisatie. Medewerkers ontwikkelen zich via een opleiding of vinden een andere functie. Vaak ook binnen onze organisatie.

Met ingang van dit jaar stopte de eerder opgezette programmastructuur ten behoeve van de doorontwikkeling. We pakten verdere acties op vanuit de lijn. Reden hiervoor is dat in de lijnorganisatie het daadwerkelijke proces plaatsvindt en het effect gevoeld wordt. Ieder MT-lid pakte één van de zgn.

ontwikkelpijlers op, te weten:

1. Buiten met binnen verbinden.
2. Bestuurlijk en ambtelijk samenspel.
3. Aandacht voor groei en ontwikkeling.
4. Slimmer organiseren

Het MT werd hierin bijgestaan door diverse adviseurs uit de organisatie en ook dachten enthousiaste medewerkers uit de organisatie mee. In alle pijlers zijn dit jaar prioriteiten benoemd die we verder gaan oppakken. Een voorbeeld hiervan is het werken met team- en afdelingsplannen. In het laatste kwartaal is dit uitgezet en zijn plannen opgesteld door diverse teams en afdelingen. Komend jaar werken we met structuur en focus aan de hand van deze plannen.

Verder organiseerden we een event voor alle medewerkers waar via een opdracht voor alle teams/medewerkers een boost werd gegeven aan het werken over de grenzen van het eigen team/de afdeling. Naast aandacht voor afdeling- en team overstijgend werken, konden medewerkers workshops volgen die bijdroegen aan de ontwikkelingen van de doelen die we eerder stelden in het programma Hart voor Oost Gelre. In deze bijeenkomst werd ook het verhaal van Oost Gelre formeel vastgesteld: onze organisatievisie, kernwaarden en koers. Een mooie mijlpaal die richting geeft en ons helpt een toekomstbestendige en wendbare organisatie te realiseren.

In 2023 is het leiderschap-ontwikkeltraject voor alle leidinggevenden in onze organisatie ontwikkeld en ook gestart. Door het volgen van dit traject krijgt leiderschap in onze organisatie (zowel de visie op als persoonlijk leiderschap) een boost. Goed leiderschap verhoogt de motivatie, betrokkenheid, prestaties en werkplezier van de medewerkers en de leidinggevenden zelf.

Arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt was er ook dit jaar. De vraag naar werk was en is groter dan het aanbod. We ondernamen diverse acties om de krapte te bedwingen. Zo hebben we deelgenomen aan het traineeprogramma Gelders Talent. Dit jaar eindigde de huidige editie, we kijken terug op drie maal een succesvolle inzet van een trainee. Een concreet resultaat is dat wij een deelnemer uit dit programma aan ons hebben weten te binden. Door deelname aan GeldersTalent en door in te zetten op het goed begeleiden van stagiaires/afstudeerders werkten we aan het verbeteren van ons imago bij de doelgroep die de arbeidsmarkt op komt.

Aanvullend besteden we zorg en aandacht aan de vacatureteksten. We schreven ze met de doelgroep in ons achterhoofd in een taal die past bij wie we zijn om zo mismatches te voorkomen. Als we nieuwe medewerkers (o.a. tijdens de introductiedag) bevragen waarom ze bij ons gesolliciteerd hebben, krijgen we zaken terug als 'staat bekend als een fijne werkgever in de regio', 'voel me heel welkom' 'naast hard werken

is er een fijne sfeer en wordt er prettig samengewerkt' De combi tussen goede arbeidsmarktcommunicatie en een goed welkom maakt dat we goed bekend staan als werkgever. Mede daardoor waren we het afgelopen jaar succesvol in onze werving en invulling van vacatures. Het is ons gelukt zo'n 30 vacatures succesvol in te vullen.

Ook in 2023 namen we de maatschappelijke verantwoordelijkheid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven op deelname aan de arbeidsmarkt. Dit doen we door SW-medewerkers via detachering (vanuit Fijnder) werk te laten verrichten in onze organisatie. Fijnder bedient naast SW medewerkers ook andere doelgroepen met een (mogelijke) afstand tot de arbeidsmarkt. Bij mogelijk passende vacatures zoeken we dan ook contact met hen. We vulden onze maatschappelijk verantwoordelijkheid ook in door afgesloten overeenkomsten met gecontracteerde partijen als het gaat om inzet flexwerkers, door in deze overeenkomst de voorwaarde Social Return op te nemen.

Formatie (fte)

De structurele formatie ligt iets boven de 196 fte (structureel ingezette fte en structurele vacatureruimte).

De cijfers in-/door- en uitstroom in 2023 zijn:

Instroom: 32 medewerkers (= instroom via tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst).

Interne doorstroom: 6 medewerkers.

Uitstroom: 16 medewerkers (het betreft uitstroom via een tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst, waarvan 10 op eigen verzoek, 2 AOW-gerechtigde leeftijd/keuzepensioen, 4 einde arbeidsovereenkomst).

Daarnaast werden in 2023 flexwerkers geworven, personen die via een payroll-/uitzend-/detachingsconstructie of als ZZP'er tijdelijk aan ons verbonden zijn. Dit speelt zich met name af in de afdelingen Ruimte & Economie en Mens en Samenleving. Redenen voor een focus op een tijdelijke, flexibele schil zijn met name werkdruk en de hoeveelheid projecten en aanvragen die spelen. Tot slot is het afgelopen jaar binnen onze organisatie ook extra tijdelijke inzet nodig geweest aanwezig ten behoeve van de opvang van Oekraïners en nieuwkomers.

We hebben in 2023 10 stagiaires/afstudeerders begeleidt en ook zijn trainees bij ons gestart. Daarnaast zijn 4 SW-medewerkers, via detachering vanuit Fijnder, werkzaamheden aan het verrichten bij ons.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in onze organisatie over 2023 (t/m 18 december 2023) bedraagt 5,54%. Binnen onze organisatie is dit -in vergelijking met 2022 een stijging, vorig jaar was het namelijk 4,7%. Het percentage van 2023, 5,54%, ligt onder het totale verzuimpercentage in de gemeentelijke sector, dit bedraagt nl 6,3% (percentage over het eerste halfjaar in 2023, cijfers over hele jaar nog niet bekend).

Het verzuim was met name hoog in de maanden februari, maart, november en december. Dit zijn de klassieke griepmaanden en we hadden te maken met een opvlamming van covid in november en december.

Vorig jaar was er sprake van een hoge stijging van het lange verzuim, dat is dit jaar niet het geval (3.05% toen t.o.v. 2.48% nu). Wij denken dat het organiseren van leidinggevenden dichterbij de medewerker hier een positief effect in heeft gehad waardoor de aantallen in de klasse lang verzuim procentueel gedaald is. Helaas hadden we dit jaar te maken met een stijging van het extra lange verzuim (1 in 2022 en 6 in 2023).

De belangrijkste oorzaken van lang of extra lang verzuim zijn volgens bedrijfsartsen enerzijds fysieke en fysiologische aandoeningen en anderzijds werkdruk en stress. We hebben hier aandacht voor. Werkdruk is onder andere om deze reden een actueel thema binnen onze organisatie. Op dit moment bevinden zich een aantal van deze ziektedossiers in de laatste fase van het re-integratieproces waardoor we verwachten dat het aantal dalende zal zijn de komende periode.

Aantrekkelijk werkgeverschap

In 2023 besteedden we aandacht aan het (verder) ontwikkelen van aantrekkelijk werkgeverschap. We kijken terug op de volgende resultaten:

Vergoedingsregeling woon-/werkverkeer

We werkten aan een vergoedingsregeling woon-/werkverkeer, passend bij de vervoersbewegingen van de medewerkers. Resultaat is dat we per 1 januari 2024 een vergoedingsregeling in voeren.

PAGO en RI&E

We voerden een PAGO (periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek) en een RI&E (risico inventarisatie en evaluatie) uit. De PAGO gaf ons inzicht, organisatie breed, in werk gerelateerde risico's als het gaat om de gezondheid en veiligheid van de medewerkers (niet individueel). De scores waren in het algemeen (zeer) positief. Thema's zoals feedback, management, betrokkenheid bij het team scoorden goed. Werkdruk en werkgeluk zijn de thema's die (meer) aandacht mogen hebben de komende jaren.

De wettelijk verplichte RI&E is ook uitgevoerd dit jaar. De resultaten geven ons het algemene beeld dat zaken goed geregeld zijn. Een aantal adviezen uit de RI&E punten pakken we op, zoals geconcentreerd kunnen werken in het pand.

Agressieprotocol

Als werkgever kun je veel doen in het kader van agressie, het 100% voorkomen kunnen we helaas niet. We hebben het afgelopen jaar het agressieprotocol geactualiseerd. Medewerkers zijn meegenomen in het herkennen van soorten agressie, hoe je moet handelen bij een agressie-incident, hoe je het interventieteam oproept, hoe je een melding van een agressie-incident doet, maar ook heel belangrijk: wat de norm van onze organisatie is rondom agressie. Deze is: emoties mogen er zijn, agressie tolereren we niet.

Integriteit en ondermijning

Bestuurlijke en ambtelijke integriteit

Om als gemeente een betrouwbare en integere partner te zijn, besteden we aan dit onderwerp blijvend aandacht. We willen dat zowel bestuurders als ambtenaren integriteitstekwesties herkennen en ernaar handelen. Daarom bevorderen we een sfeer waarin we hier open over spreken. Dat geldt voor raadsleden, collegeleden en de ambtelijke organisatie.

Het is van belang dat ambtenaren, wethouders en raadsleden alert zijn op mogelijke onverenigbaarheid van nevenfuncties en handelingen die ze verrichten. We werken transparant doordat ambtenaren hun nevenfuncties melden bij hun leidinggevende. Vanuit het oogpunt van bestuurlijke transparantie publiceren we de nevenfuncties van de politieke ambtsdragers op onze website en deze zijn ook in 2023 actueel gehouden. Ook de declaraties van bestuurders zijn opvraagbaar en op de gemeentelijke website in te zien.

Gedragscodes

Er zijn naast het wettelijk kader (Gemeentewet) ook gemeentelijke gedragscodes van toepassing. Eén code voor de integriteit van collegeleden, één code voor de integriteit van raadsleden (beide door de gemeenteraad op 22 november 2022 opnieuw vastgesteld) en één voor medewerkers (integriteitsbeleid). Zij vormen een beoordelingskader en leidraad bij twijfel, vragen en discussies. We beschikken over een integriteitscoördinator die adviseert over integriteitskwesaties. Daarnaast zijn er vertrouwenspersonen (extern en intern) aan wie meldingen kunnen worden gedaan. Dat gebeurt op basis van de Gedragscode voor medewerkers of in het kader van de zogenaamde klokkenluidersregeling. Dit geldt ook voor integriteitskwesaties.

Ambtseed – belofte / Verklaring Omtrent Gedrag / bijeenkomsten-trainingen

Onze nieuwe medewerkers leggen een ambtseed of –belofte af. Dit geldt op vergelijkbare wijze voor tijdelijke krachten (uitzendkrachten, gedetacheerden, payrollers etc.). Zij hebben een schriftelijke verklaring afgelegd die vergelijkbaar is met de ambtseed. Verder vragen we voor elke medewerker die nieuw in dienst komt een Verklaring Omtrent Gedrag aan.

In 2023 hebben de trainingen rondom integriteit niet de geplande aandacht gekregen. Het volle programma rondom de organisatieontwikkeling heeft in 2023 de trainingen rondom integriteit naar achteren gedrongen. Dit betekent natuurlijk niet dat het onderwerp van de agenda is verdwenen.

Ondermijning

We hebben als gemeente het RIEC (het Regionaal Informatie en Expertise Centrum) convenant ondertekend. Dat geeft ons met betrekking tot de aanpak van ondermijning de mogelijkheid om informatie uit te wisselen met belangrijke partners zoals de politie, het Openbaar Ministerie en de Belastingdienst.

Specifiek met betrekking tot het onderwerp ondermijning werken we samen met het RIEC aan bewustwording rond dit onderwerp waarbij ook de Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (Bibob) aandacht krijgt. Ook in 2023 heeft het RIEC in een aantal Bibob onderzoeken meegedacht en geadviseerd.

Daarnaast zijn er bewustwordingsbijeenkomsten voor een groot deel van de medewerkers van de gemeente georganiseerd. Dit waren algemene en functie specifieke trainingen. De trainingen waren bedoeld om:

- kennisverbreding maar ook kennisuitwisseling tussen medewerkers
- medewerkers weerbaarder te maken tegen verschillende vormen van ondermijning;
- het leren herkennen en signaleren van vormen van ondermijning en het geven van handelingsperspectief over hoe hiermee om te gaan.

Tot slot zijn signalen van ondermijning integraal besproken op de ondermijningstafel met als doel het onderzoeken of er sprake is van ondermijnende criminaliteit en als daar sprake van is, het aanpakken ervan.

Informatiemanagement

De inspanningen op het terrein van Informatiemanagement worden gevoed vanuit de Nederlandse Digitale Agenda en de Europese Digitale Agenda. Hierin zijn de ambities van de Overheid vastgelegd om als Overheid klaar te zijn voor de informatiesamenleving van de toekomst. Denk hierbij aan continu door

ontwikkelen van digitale producten zoals E-dienstverlening, en een snelle en goede infrastructuur. Dit betekent investeren op: informatietechniek, processen en ambtelijke capaciteit. Naast deze “directe” investeringen is investering op twee aanverwante gebieden noodzakelijk. Allereerst voor privacy en informatiebeveiliging. Door alle nieuwe mogelijkheden nemen de risico's in de informatiebeveiliging namelijk sterk toe. Hierdoor is extra investeren in cybersecurity noodzakelijk. Ook stijgt de auditlast. We moeten aan steeds meer eisen voldoen. Zowel aan landelijke- als ook aan Europese wetgeving. Ook hebben we de taak om te zorgen dat we aan AVG voldoen. Sinds april hebben we weer een privacyofficer in huis waardoor we weer op sterkte zijn. Er wordt volop ingezet op bewustwording en het voldoen aan de wettelijke eisen. Het effect van investeren in o.a. de digitale dienstverlening is dat de gemeente bij blijft bij de nieuwe eisen die gesteld worden. Inmiddels hebben we 85 e-diensten online staan voor inwoners en ondernemers. In 2023 zijn door de inwoners 901 reisdocumenten en 1237 verhuizingen doorgegeven waarvan 627 volledig automatisch zijn verwerkt. Ook zijn er ca. 930 meer meldingen gedaan, 620 aanvragen via het Omgevingsloket online binnengekomen.

[Financiën, planning & control](#)

De financiële en planning en control functie voorziet het gemeentebestuur en de ambtelijke organisatie van actuele, volledige en relevante informatie ter ondersteuning van de gemeentelijke beleidsontwikkeling en – uitvoering.

Planning en control (P&C), of sturing en beheersing, gaat over de instrumenten waarmee we onze kaders en doelstellingen vastleggen waarmee we monitoren wat daarvan terecht is gekomen en vervolgens hierover verantwoording afleggen. Wat willen we bereiken, wat gaan we daarvoor doen en wat gaat het kosten? Op welke punten kan en hoe moet er worden bijgestuurd? Hebben we bereikt wat we voor ogen hadden? Dit zijn de vragen die onder 'planning en control' vallen en waarop achtereenvolgens de begroting, de bestuursrapportage, de slotwijziging en de jaarrekening antwoord geven. De P&C-cyclus biedt een instrumentarium dat college, raad en ambtelijke organisatie helpt om succesvol te kunnen opereren.

Begrotingsapp

Publicaties van de kadernota, programmabegroting, bestuursrapportage, slotwijziging en de jaarstukken vindt plaats via de begrotingsapp van Pepperflow. We streven naar een meer compacte programmabegroting en -verantwoording die de raad beter in staat stelt haar kaderstellende en controlerende rol uit te oefenen. De beoogde maatschappelijke effecten en doelstellingen worden zo SMART mogelijk beschreven en output en outcome (indicatoren) worden waar mogelijk en zinvol aan het P&C instrumentarium toegevoegd. Deze doorontwikkeling van het P&C instrumentarium is in samenspraak met het bestuur (college en raad) verder vormgegeven in 2023.

Interne beheersing

Wij willen een organisatie zijn waar de uitbeheersingsoogpunt relevante bedrijfsprocessen continu (en zichtbaar) financieel 'in control' zijn. Het 'in control' zijn houdt in dat we zowel de opzet, bestaan als (goede) werking van de beheersmaatregelen vaststellen. De noodzakelijke (verbijzonderde) interne controle is afgestemd op de beschreven risico's en getroffen beheersmaatregelen. De bevindingen, conclusies en aanbevelingen worden vastgelegd in een rapportage die voor aanvang van de interim controle die de

accountant in de maand oktober uitvoert beschikbaar is. De bevindingen en aanbeveling naar aanleiding van deze controle worden door de accountant vastgelegd in een managementletter die net als het rapport van bevindingen bij de jaarrekeningcontrole in het auditcommittee wordt besproken.

Juridische kwaliteitszorg

Een klein team juristen ondersteunt de organisatie bij vragen van juridische aard. Ook het college krijgt gevraagd en ongevraagd advies. Hierdoor adviseren we in een vroeg stadium vanuit juridisch oogpunt, maar ook met een praktijkgerichte blik over beleid, procedures en andere zaken.

Mediation

Het is belangrijk dat wij goed contact hebben met bewoners, bedrijven en anderen. Het liefst kiezen we voor mediation boven oplossingen die via bezwarenprocedures, klachtenprocedures of de juridische weg tot stand komen. Daarom is het mooi dat we over een eigen registermediator beschikken. Zij is in staat om gesprekken te leiden tussen diverse partijen en om belangen helder te krijgen. Net als voorgaande jaren is in 2023 geprobeerd om in gesprek te gaan met bezwaarden voordat de formele bezwaarschriftenprocedure werd gestart. In 12 gevallen hebben bezwaarden gekozen voor een informeel overleg (mediation), begeleid door de mediator. Er hebben 12 gesprekken plaatsgevonden. Er zijn 9 bezwaarschriften naar aanleiding van deze gesprekken ingetrokken.

Daarnaast werken wij samen in de Mediators Groep Achterhoek +. Binnen deze groep kunnen mediators voor elkaars gemeente ingezet worden. In 2023 is in 1 geval gebruik gemaakt van externe mediators uit deze mediatorpool. Dit betreft een mediation tegen een verkeersbesluit waarbij 10 bezwaren zijn ingediend. Deze mediation wordt eind 2023 opgestart en zal in 2024 nog doorgaan.

Om de dienstverlening te verbeteren zijn in de organisatie in 2023 mediationvaardigheidstrainingen georganiseerd. Ook in 2024 worden deze trainingen georganiseerd.

Bezwarencommissie

De gemeente heeft een onafhankelijke adviescommissie voor bezwaarschriften. De adviescommissie adviseert het college over bezwaren die binnenkomen. We nodigen bezwaarden uit om eerst in gesprek te gaan. Samen met de bezwaarmaker onderzoeken we dan of er naast een bezwarenprocedure nog andere wegen zijn die tot een oplossing kunnen leiden. Als bezwaarschriften tijdens het informele traject niet worden opgelost, dan worden deze behandeld tijdens een hoorzitting. De adviescommissie voor bezwaarschriften houdt gemiddeld genomen 10 hoorzittingen per jaar.

In 2023 zijn er 44 bezwaarschriften ingediend. Hiervan zijn er 20 weer ingetrokken. Er zijn 9 bezwaarschriften ingetrokken naar aanleiding van informeel overleg onder begeleiding van onze mediator. De overige bezwaarschriften zijn door bezwaarden uit eigen beweging ingetrokken of naar aanleiding van contact met de behandelend ambtenaar van het bestreden besluit. Eén bezwaarschrift is tijdens een hoorzitting ingetrokken.

Bij 3 bezwaarschriften heeft de adviescommissie voor bezwaarschriften afgezien van horen vanwege kennelijke niet-ontvankelijkheid van het bezwaarschrift. De overige zaken worden via de reguliere procedure van de adviescommissie voor bezwaarschriften behandeld.

AVG

Privacy staat in onze grondwet. Het geldt voor iedereen. Niet alleen voor onze inwoners, maar ook voor onze personeelsleden.

Per 25 mei 2018 geldt de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Een groot verschil tussen de AVG en de Wbp is de nu geldende verantwoordingsplicht. Organisaties en bedrijven moeten nu kunnen aantonen dat zij zich aan de privacywet houden. Je er aan houden is niet voldoende, je moet dit kunnen laten zien. Hiervoor legt de AVG verschillende verplichtingen op. Denk bijvoorbeeld aan een datalek- en incidentenregistratie.

Belangrijk is de inbedding van privacy in de organisatie. Iedereen moet bewust bekwaam handelen. Daarom wordt er veel aandacht besteedt aan bewustwording. De AVG wordt continue op verschillende manieren onder de aandacht gebracht bij de medewerkers. Dit gebeurt op individueel en afdelingsniveau, maar ook organisatie breed.

Digitale weerbaarheid is belangrijk in onze digitale samenleving. Steeds vaker wordt door hackers gebruik gemaakt van gijzelsoftware waarbij grote sommen (los)geld wordt gevraagd om de data weer vrij te geven. Deze dreiging neemt steeds meer toe. Het is daarom extra belangrijk, dat er zorgvuldig en vertrouwelijk met alle persoonsgegevens wordt omgegaan. Dat medewerkers bewust zijn van de risico's en weten waar ze alert op moeten zijn. Vaak schuilt achter een hack een menselijke fout.

Sinds april 2023 hebben we de vacature van privacyofficer weer kunnen invullen en hebben we een bekwaam iemand in dienst. De aandachtspunten voor privacy liggen met name op het gebied van bewustwordings en het voldoen aan wetgeving op dit gebied. Er zijn 6 datalekken geregistreerd en in 2023 was het niet noodzakelijk om een melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens te doen.

ENSIA

ENSIA staat voor Eenduidige Normatiek Single Information Audit en betekent eenmalige informatieverstrekking en eenmalige IT-audit. Gemeenten moeten door middel van ENSIA elk jaar over de kwaliteit van de informatieveiligheid van diverse informatiesystemen verantwoording afleggen gebaseerd op de Baseline Informatiebeveiliging Nederlandse Gemeenten (BIG).

Het normenkader is vervangen door de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO). Met ENSIA is ook de verantwoordingssystematiek over de Basisregistratie Personen (BRP), paspoorten en Nederlandse identiteitskaarten (PNIK), Digitale persoonsidentificatie (DigiD), Basisregistratie Adressen en Gebouwen (BAG), Basisregistratie Grootchalige Topografie (BGT), Basisregistratie Ondergrond (BRO) en Inkomen (SUWInet) samengevoegd en gestroomlijnd. Uitgangspunt is het horizontale verantwoordingsproces aan de gemeenteraad. Dit vormt de basis voor het verticale verantwoordingsproces aan de nationale partijen die een rol hebben in het toezicht op informatieveiligheid.

DigiD en Suwinet

Op basis van de antwoorden uit de zelfevaluatie is er voor de DigiD en Suwi aansluitingen een concept-Collegeverklaring opgesteld. Een EDP auditor heeft vervolgens de zelfevaluatie en Collegeverklaring getoetst aan de geldende normen en vastgesteld dat:

- voor de DigiD aansluitingen met kenmerk 1002775(iBurgerzaken), de DigiD aansluiting met als kenmerk 999845(E-suite) wordt aan de eisen voldaan.

Basisregistratie Adressen en Gebouwen (BAG)

De BAG is een onderdeel van het overheidsstelsel van basisregistraties. De BAG bevat gemeentelijke basisgegevens van alle adressen en gebouwen in een gemeente. Denk aan persoonsgegevens, namen en adressen van bedrijven en eigenaren van percelen. In verschillende wetten is de kwaliteit van deze gegevens gewaarborgd. Deze registraties zijn essentieel voor een goede dienstverlening van de overheid. Ze zijn van groot belang voor openbare orde en veiligheid, bestrijding van fraude en bij de voorbereiding van nieuw beleid. Organisaties met een publieke taak, zoals ministeries, waterschappen, politiekorpsen en veiligheidsregio's zijn verplicht de authentieke gegevens uit de registraties te gebruiken.

De BAG is vastgelegd in een wettelijke regeling, waarin onder andere kwaliteitsborging en privacybescherming zijn opgenomen. Gemeenten zijn "bronhouders" van de BAG. Zij zijn verantwoordelijk voor het opnemen van de gegevens in de BAG en voor de kwaliteit ervan. Uit de rapportage over de BAG blijkt, dat de gemeente Oost Gelre de score van 83 % heeft behaald. Hier is een minimale score van 75% vereist.

Basisregistratie Grootchalige Topografie

De Basisregistratie Grootchalige Topografie (BGT) is een digitale kaart van Nederland waarop gebouwen, wegen, waterlopen, terreinen en spoorlijnen eenduidig zijn vastgelegd.

Uit de rapportage over de BGT blijkt dat de gemeente Oost Gelre de maximale score van 100% (150 punten) heeft behaald. Er wordt een minimale score van 110 punten (75%) vereist.

Basisregistratie Ondergrond (BRO)

Ook de BRO maakt onderdeel uit van de basisregistraties. De BRO bevat gegevens over geologische en bodemkundige opbouw van de Nederlandse ondergrond. In de komende jaren wordt de BRO stapsgewijs voltooid.

Basisregistratie Personen

De Basisregistratie Personen (BRP) is eveneens onderdeel van het stelsel van basisregistraties van de Nederlandse overheid. Alle overheidsinstellingen en bestuursorganen (zoals bijvoorbeeld de Belastingdienst) zijn verplicht voor hun taken gebruik te maken van die gegevens. Het gaat daarbij onder andere om naam, geboortedatum, geboorteplaats, verblijfplaats en familierelaties. Aan de hand van de persoonsgegevens wordt bijvoorbeeld een identiteitskaart verstrekt of wordt de hoogte van een studietoelage berekend.

De zelfevaluatie BRP bestaat uit twee delen. Een procesmatig gedeelte, dat aan de hand van een vragenlijst kijkt naar het procesmatige deel. Het tweede deel is het inhoudelijke controle waarbij aselect 50

persoonslijsten inhoudelijk gecontroleerd worden op juistheid van de gegevens. Voor wat betreft de kwaliteit van de persoonsgegevens scoort de gemeente Oost Gelre 100%. Ten aanzien van de processen is eveneens een score van 100% behaald.

Reisdocumenten

Ook de processen rondom paspoorten en Nederlandse identiteitskaarten worden jaarlijks geëvalueerd. Dit gebeurt, net als bij de BRP, deels via ENSIA en deels via een zelfevaluatie. De resultaten van het onderzoek zijn tijdig aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) aangeboden.

De Kwaliteitsmonitor bevat meerdere vragenlijsten, waarvan er drie gericht zijn op het aanvraag- en uitgifteproces van paspoorten en Nederlandse identiteitskaarten. Voor de gemeente Oost Gelre werd op dit onderdeel een score van 100% behaald. Hiermee wordt voldaan aan de gestelde norm.

Participatie

Zoals in de paragraaf 'In het hart van de organisatie' al is aangegeven, organiseren we al een aantal jaren inwonerparticipatie bij diverse activiteiten, projecten en programma's. Zo ook in 2023.

We betrekken inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties bij het proces om mee te denken, ideeën aan te dragen en zorgen te delen. In 2023 hebben we digitale en fysieke participatie georganiseerd voor onder andere

- het opvangen van vluchtelingen uit Oekraïne, van statushouders en van alleenstaande minderjarige vluchtelingen
- het maken van een nieuwe Omgevingsvisie
- het vergunningentraject van de BMX-baan in Lichtenvoorde
- het inrichten van het terrein van de nieuwe corsohallen in Lichtenvoorde
- het opwekken van duurzame energie met windmolens en bij de verschillende (ontwerp)visies en
- plannen voor het bouwen van woningen.

Inwonerparticipatie kan op verschillende niveaus: raadplegen, adviseren, coproduceren en meebeslissen. Van groot belang is hierbij de vaststelling hoeveel ruimte er is voor inbreng. Hebben mensen invloed of ook zeggenschap? Gaan meningen en keuzes van inwoners verschil maken op de plannen of de ontwerpen? Is er geen ruimte, dan heeft het geen nut om met participatie te beginnen.

In 2023 is met het hele proces van inwonerparticipatie weer meer ervaring opgedaan.

Participatie verbetert de kwaliteit van plannen

Het is van belang om ons te realiseren dat het organiseren van inwonerparticipatie niet per se gelijk is aan het verkrijgen van draagvlak. Ondanks het organiseren van participatie kunnen mensen het nog steeds niet eens zijn met de ontwikkeling waarvoor participatie wordt georganiseerd. Het doel van inwonerparticipatie is vooral de kwaliteit van de plannen verbeteren en streven naar begrip bij omwonenden en belanghebbenden voor het algemeen belang van de ontwikkeling.

Inwonerparticipatie vraagt een zorgvuldige voorbereiding langs vier vragen: waarom willen we in gesprek, waarover, met wie en hoe.

Neem tijd voor een goede voorbereiding

Communicatieadviseurs zijn in 2023 verder opgeleid voor het begeleiden van dit proces. Dé sleutel tot een goede effectieve participatie is: neem ruim de tijd aan de voorzijde van een programma/project/activiteit voor de voorbereiding van het participatieproces. Dat scheelt aan de achterzijde veel tijd en frustratie in het blussen van brandjes en het gladstrijken van kreukels, zowel bij collega's als bij inwoners en belanghebbenden. In een participatieproces liggen de strategieën Participatie en Communicatie in elkaars verlengde en werken altijd samen.

Fraude en continuïteit

Er is een risicoanalyse opgesteld waarbij tevens frauderisico's zijn onderkend.

Rechtmatigheidsverantwoording

nFinanciële onrechtmatigheden

Door de raad zijn op 19 december 2023 de grenzen vastgesteld voor de rechtmatigheidsverantwoording. Deze grens is 3% van de totale lasten inclusief toevoegingen aan de reserves vastgesteld bij de jaarrekening. Daarnaast is de rapporteringsgrens vastgesteld op € 50.000. De rapporteringsgrens van € 50.000 houdt in dat we alle fouten die geconstateerd zijn en die hoger zijn dan € 50.000 of meer toelichten in de paragraaf bedrijfsvoering.

Dit betreffen de volgende fouten > € 50.000:

Taakveld/onderdeel	Begrotingsafwijking lasten			Verklaring
	begroot	realisatie	verschil	
TV5.7	€ 2.837.551	€ 2.890.197	€ -52.646	Overschrijding van de lasten
Europese aanbesteding			€ 66.000	Bedrag is niet aanbesteed, wat conform wet- en regelgeving wel had moeten

Formele (niet-financiële) onrechtmatigheden

Vanuit de verbijzonderde interne controle zijn enkele formele onrechtmatigheden geconstateerd. Dit betreffen onder andere subsidieaanvragen die niet tijdig zijn ingediend en voor enkele aanvragen is niet het voorschreven aanvraagformulier gebruikt. In het sociaal domein zijn tevens formele onrechtmatigheden geconstateerd. Het betreft hier de identificatieplicht. Conform de financiële wetgeving is de identiteit van de cliënt vastgesteld, echter in enkele gevallen is dit niet vastgelegd conform de vereisten van de financiële wetgeving. Daardoor is hier sprake van een formele onrechtmatigheid en geen financiële onrechtmatigheid.

Misbruik en Oneigenlijk Gebruik (M&O)

Voor de rechtmatigheidsverantwoording in de jaarrekening dient het college van burgemeester en wethouders een uitspraak te doen in hoeverre misbruik en oneigenlijk gebruik wordt voorkomen en bestreden, en/of de getroffen maatregelen werken.

De Commissie Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) adviseert in de Kadernota Rechtmatigheid 2023 om voor het invoeren van een M&O-beleid een overkoepelende nota vast te stellen die actueel wordt gehouden en voldoende wordt afgestemd op de meest recente wet- en regelgeving en de uitvoeringspraktijk.

Deze nota wordt in het voorjaar van 2024 door het college van burgemeester en wethouders vastgesteld en vormt het toetsingskader voor de rechtmatigheidsverklaring in de jaarrekening.

Wet fido, schatkistbankieren, Ufdo en Ruddo

De Wet financiering decentrale overheden (fido) en onderliggende regelingen in de vorm van Regeling schatkistbankieren decentrale overheden, Uitvoeringsregel financiering decentrale overheden (Ufdo) en Regeling uitzettingen en derivaten decentrale overheden (Ruddo), bevatten regels die de risico's voor gemeenten moeten beperken bij lenen en beleggen. Conform de aanbeveling in de kadernota rechtmatigheid 2023 wordt hierover gerapporteerd in de paragraaf bedrijfsvoering. De interne controle heeft géén onrechtmatigheden geconstateerd voor deze onderdelen.

Inhoudsopgave

No table of contents entries found.

Kop 2 titel

Pagina content (Nieuwe pagina: "Pagina-Indeling > eindmarkeringen > pagina")



gemeente

Oost Gelre