

Inleiding

Met onze visie *'We doen het samen, met hart voor Oost Gelre'* zetten we de komende jaren verdere stappen in de doorontwikkeling van onze organisatie en optimalisatie van onze bedrijfsvoering. We zijn wendbaar en leren continu. We stimuleren en leiden onze medewerkers op om hun werk professioneel en dienstverlenend te verrichten waarbij onze kernwaarden 'verbindend, nabij en vindingrijk' leidend zijn. Op deze wijze weten we de samenleving, partners en collega's te vinden.

Via drie pijlers richt onze focus zich de komende jaren op de volgende thema's:

- Buiten met binnen verbinden;
- Bestuurlijk en ambtelijk samenspel;
- Groei en ontwikkeling.

Met bedrijfsvoering bedoelen we de manier waarop processen in onze organisatie zijn georganiseerd en worden aangestuurd en de wijze waarop de verschillende bedrijfsmiddelen worden ingezet. De kwaliteit van de bedrijfsvoering bepaalt in belangrijke mate of we de doelstellingen, benoemd in de programma's van de voorliggende begroting, succesvol kunnen realiseren.

De paragraaf Bedrijfsvoering heeft een expliciete relatie met programma 4 Dienstverlening. De scheiding die we hier trekken is dat het programma zich inhoudelijk richt op de relatie tussen de burger en de gemeente. Deze paragraaf richt zich vooral op de reguliere operationele kaders en doelstellingen met betrekking tot onze bedrijfsvoering. De eisen die burger- en overheidsparticipatie stellen aan onze bedrijfsvoering worden ook belicht. De operationele kaders hebben betrekking op het beleid ten aanzien van communicatie, personeel, integriteit, informatisering en automatisering en planning & control. In deze paragraaf gaan we in op de ontwikkelingen die aan de orde zijn binnen onze bedrijfsvoering.

Communicatie in het hart van beleid

Verbinding met de samenleving

De gemeente staat midden in de samenleving. Steeds meer onderwerpen liggen op de tafel van de gemeente in het fysieke en sociale domein. We informeren inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisatie over wat we doen. Als er iets niet kan, leggen we dat uit. We communiceren hierbij vanuit onze kernwaarden Verbindend, Nabij en Vindingrijk. Gezamenlijk dragen we bij aan het bouwen van de brug tussen inwoners, ondernemers, maatschappelijke organisaties en de gemeentelijke organisatie.

Alle kanalen inzetten

We staan in verbinding met onze inwoners via offline en online communicatie. Dat doen we door het inzetten van corporate en persoonlijk communicatie. Corporate doen we dat o.a. door het inzetten van de gemeentepagina's in de lokale huis-aan-huisbladen, de website, sociale media en video's tot en met het houden van digitale enquêtes voor het peilen van meningen bij belanghebbenden en het organiseren van bijeenkomsten voor inwonerparticipatie. Persoonlijke communicatie gebeurt door alle medewerkers van de gemeente, en ook het college van B&W en de gemeenteraad. Iedereen die contact heeft met inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties heeft hierin een rol.

We gebruiken 'alle kanalen' zoals dat heet, om te communiceren met de inwoners. Offline en steeds meer online. Zeker online vraagt de monitoring en zorgvuldigheid bij het reageren op vragen en opmerkingen inmiddels veel inzet.

Participatie

Naast informeren is het betrekken van belanghebbenden bij diverse onderwerpen en projecten steeds belangrijker, we noemen dat participatie. Participatie betekent actieve deelname. Het is afgeleid van de Latijnse woorden pars (deel) en cipere (nemen). Het is de opvolger van het begrip 'inspraak'. Er zijn meerdere betekenissen van participatie, zoals arbeidsparticipatie, sociale participatie of economische participatie. Bij de lokale overheid zetten we participatie vooral in voor het proces van publieke besluitvorming als aanvulling op de vakinhoudelijke en politieke besluitvorming.

Meedoen en verbinden

Bij de meeste projecten en activiteiten plannen programma- en projectleiders in de aanpak al één of meerdere bijeenkomsten. Door ideeën en suggesties van onze inwoners mee te nemen, ontstaan vaak

betere plannen en besluiten. Bovendien ontstaat er verbinding doordat mensen met elkaar in contact komen over het onderwerp of project. Het wordt een wederkerig proces.

Algemeen belang vs persoonlijk belang

Het is een misverstand dat participatie gelijk zou staan aan draagvlak verkrijgen. Er kunnen nog zoveel gesprekken met belanghebbenden plaatsvinden, het wil niet zeggen dat daarna iedereen positief staat tegenover de ontwikkeling. We leven in een samenleving waarin veel maakbaar lijkt te zijn. Het is goed om ons te realiseren dat belanghebbenden daar ook een voorkeur voor hebben bij ontwikkelingen waar zij in eerste instantie niet zo positief over zijn. Het gaat er niet om iedereen gelijk te geven op zienswijzen en bezwaren. Het gaat om een goede uitleg van het algemeen belang en het betrekken van belanghebbenden bij de uitvoering van ontwikkelingen zodat deze op de best mogelijke manier tot stand komen.

Personeelsbeleid

Doorontwikkeling organisatie 'hart voor Oost Gelre'

De raad en college hebben in het coalitieakkoord en college-uitvoeringsprogramma op de verschillende beleidsterreinen hun ambities uitgesproken. Daarbij verandert de omgeving en de vraagstukken waar onze gemeente voor komt te staan van een gemeente continue. Dit vraagt om wendbare organisatie, die kan inspelen op het vraagstuk dat op dát moment aan de orde is. Dit vraagt weer van een organisatie dat zij continu in ontwikkeling is. Daarom startten wij eerder ons doorontwikkelingstraject 'Hart voor Oost Gelre'.

Per 1 januari 2023 werken wij via een nieuwe organisatiestructuur waardoor een (extra) managementmiddenlaag is ingevoerd (teamleiders). Vanaf 2023 hebben we stevig in gezet op de ontwikkeling van onze leidinggevenden, zowel teamleiders als afdelingshoofden. Het (verder) ontwikkelen van leiderschap binnen onze organisatie blijft onze focus houden o.a. door een leiderschap ontwikkeltraject en intervisie bijeenkomsten. We blijven leiderschap ontwikkelen in 2025 en de jaren daarna.

We hebben 1 jaar gewerkt in de aangepaste organisatiestructuur. Ook hier blijven we constant kijken of de structuur past of dat er aanpassingen nodig zijn. Daarom voert momenteel een kerngroep van adviseurs in opdracht van het MT de evaluatie van de huidige organisatiestructuur uit. Als daar mogelijkheden tot ontwikkeling en/of verbeteringen naar voren komen, worden deze door ons opgepakt in de (nabije) toekomst.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Een focus op aantrekkelijk werkgeverschap blijft van belang. Dit draagt namelijk bij aan het kunnen blijven inspelen op de komende ontwikkelingen, anders gezegd we willen een toekomstbestendige organisatie zijn en blijven. Richting geven aan aantrekkelijk werkgeverschap voor zowel toekomstige als huidige medewerkers kun je op diverse manieren doen. We actualiseren in dit kader het functiehuis door de invoering van een actueel functiewaarderingssystematiek. Verder kijken we naar arbeidstevredenheid, preventie en vitaliteit. Ook kijken we naar bestaand beleid/regelingen om deze waar nodig te actualiseren zoals regeling woon/werkverkeer en de gesprekscyclus.

Onze positie op de arbeidsmarkt

Ook het afgelopen jaar hebben we onze vacatures kunnen invullen. Hoe mooi dit ook is, we blijven zeker aandacht geven aan onze positie op de arbeidsmarkt. We kijken naar passende wervingsmethoden en we blijven regionaal actief meedenken en -doen met gezamenlijke initiatieven om ons te profileren. Een ander initiatief om de krapte op de arbeidsmarkt 'te tackelen' is de zittende medewerker zó te binden en boeien dat ze onze organisatie niet willen verlaten. Zaken zoals goed leiderschap, focus op een duurzame inzetbaarheid en het aanbieden/faciliteren van ontwikkelingsmogelijkheden kunnen hier positief aan bijdragen. Dit pakken we op via het al genoemde leiderschapsonwikkelingstraject en strategische personeelsplanning.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Wij hebben de maatschappelijke verantwoordelijkheid mensen een kans te geven deel te nemen aan de arbeidsmarkt. De komende jaren continueren we onze werkwijze. Als er taken in onze organisatie mogelijk te matchen zijn met iemand met een afstand op de arbeidsmarkt, dan zoeken we contact met FIJNDER. Samen bekijken we of deze persoon via hen bij ons te werk gesteld kan worden. Zo zetten wij in om voor deze groep mensen de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Momenteel werken 4 mensen in onze organisatie via detachering vanuit FIJNDER. Daarnaast is in de overeenkomst met de gecontracteerde partij als het gaat om inzet van flexwerkers de voorwaarde Social Return opgenomen.

Gezonde en veilige werkomgeving

Het ziekteverzuimpercentage lag in 2023 iets boven de 5%. Preventie en verzuim zijn onderwerpen waar we dit jaar en komende jaren aan blijven werken. We zijn momenteel aan het inregelen dat de leidinggevenden casemanager worden van re-integratietrajecten van medewerkers. Zij staan dichtbij de medewerkers en zijn samen verantwoordelijk voor het re-integratietraject. We verwachten dat dit een positief effect heeft op het ziekteverzuim in onze organisatie.

We blijven de komende periode werken aan een gezonde en veilige werkomgeving. In een gezonde en veilige werkomgeving is iedereen zich bewust is van risico's op de werkplek, worden passende maatregelen genomen om die risico's tegen te gaan en zorgen we met elkaar voor het handhaven van veilig gedrag op de werkplek. De werkgever is samen met de werknemers hier verantwoordelijk. In 2024 actualiseerden we ons agressie-protocol. We hebben en blijven in diverse vormen de medewerkers meenemen in dit belangrijke onderwerp. We voerden eerder een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO). De resultaten zorgen voor een up to date inzicht van hoe onze organisatie er momenteel voorstaat op het gebied van gezondheid en veiligheid waar we vervolgens punten uit halen voor het vervolgtraject. Dit vervolgtraject pakken we verder op in de komende jaren.

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 integriteitskwesties 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 . 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 / raadsleden (door de gemeenteraad op 22/11/2022 opnieuw vastgesteld) en één voor medewerkers. Zij vormen een beoordelingskader en leidraad bij twijfel, vragen en discussies. We beschikken over een integriteitscoördinator die adviseert over integriteitskwesties. 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 integriteitskwesties.

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 2022 is er, na vaststelling van de nieuwe gedragsregels, voor de college- en raadsleden een bijeenkomst/training rondom integriteit/ongewenst gedrag georganiseerd.

In 2023 is er voor de medewerkers op afdelings- en teamniveau ook aandacht voor dit onderwerp. In 2024 zijn er integriteitsbijeenkomsten waarin op een interactieve wijze medewerkers zijn meegenomen in de bewustwording rondom integriteit.

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. Samen met het RIEC is er onder andere een ondermijningsbeeld, analyse van het buitengebied en de bedrijventerreinen gemaakt. Dit vormt onder andere de basis voor de effectieve inzet van preventie en interventiecapaciteit en het fundament onder (nieuw) beleid. De uitkomsten

van de analyses zijn grotendeels opgepakt en veel adviezen zijn werkzaamheden die continu doorlopen. Voorbeelden hiervan zijn: het keurmerk veilig buitengebied, integrale controles op bedrijventerreinen en in het buitengebied en bewustwordingsacties voor het signaleren van ondermijnende activiteiten.

Met betrekking tot de aanpak van ondermijning werken we samen met de andere Achterhoekse gemeenten. Er is een opgaveregisseur ondermijning Achterhoek. De burgemeester van Oost Gelre is bestuurlijk opdrachtgever en de gemeentesecretaris van Oost Gelre ambtelijk opdrachtgever.

Tot slot is er in 2022 een weerbaarheidsscan uitgevoerd door het RIEC bij de gemeenten. Op basis van interviews en een documentenanalyse is gebleken of- en in welke mate de gemeente Oost Gelre weerbaar is tegen ondermijning. Het RIEC heeft een adviesrapport opgesteld met aanbevelingen. Op basis van deze aanbevelingen is een lokaal plan van aanpak ondermijning opgesteld, die momenteel in uitvoering is.

Informatiemanagement

Afdeling Informatiemanagement: Het Kompas naar efficiënt gegevensbeheer

In de moderne wereld waar gegevens de levensader van organisaties vormen, speelt de afdeling Informatiemanagement een cruciale rol. Deze afdeling fungeert als het kompas dat de organisatie leidt naar efficiënt beheer, gebruik en bescherming van informatiebronnen. Bij de afdeling informatiebeleid komen zitten onderstaande disciplines bij elkaar.

Beleid en Privacy

Informatiebeleid vormt het fundament waarop de organisatie haar gegevensbeheerstrategieën bouwt. Het omvat richtlijnen, procedures en standaarden voor het verzamelen, opslaan, verwerken en delen van informatie. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan privacywetgeving en ethische normen om de vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van gegevens te waarborgen. De afdeling Informatiemanagement fungeert als de bewaker van deze beleidskaders en zorgt voor hun implementatie in de hele organisatie. Tevens verzorgen we alle wettelijke audits op dit gebied.

Speerpunten:

- Ensia/Bio/Nis2
- Awareness trainingen

Applicatiebeheer

Moderne organisaties vertrouwen op een scala aan softwareapplicaties om hun bedrijfsprocessen te ondersteunen. Het beheer van deze applicaties, inclusief installatie, configuratie, onderhoud en optimalisatie, valt onder de verantwoordelijkheid van het applicatiebeheerteam. Dit team zorgt ervoor dat de applicaties naadloos integreren met de organisatorische behoeften en bijdragen aan de efficiëntie en productiviteit van de gebruikers.

Speerpunten:

- Ontwikkelen, implementeren van nieuwe functionaliteiten
- Vervanging Esuite voor nieuwe oplossing gebaseerd op Common Ground in Dimpact verband.

Geo-informatie

Voor organisaties die afhankelijk zijn van geografische gegevens, speelt Geo-informatie een essentiële rol. Het omvat het beheer van geografische data, zoals kaarten, locatiegegevens en geospaatialen analyses. Het Geo-informatieteam binnen Informatiemanagement richt zich op het verzamelen, organiseren en analyseren van deze gegevens om waardevolle inzichten te bieden voor besluitvorming en planning.

Speerpunten:

- Vervaardigen actueel digitaal kaartmateriaal
- Gis-analyses en presentaties analyses
- Gegevens ontsluiten in ArcGIS Online

DIV (Documentaire Informatievoorziening)

Een gestroomlijnde documentaire informatievoorziening is van vitaal belang voor een georganiseerde en efficiënte werkomgeving. Het DIV-team binnen Informatiemanagement beheert de levenscyclus van documenten, van creatie tot archivering of vernietiging. Dit omvat het opstellen van classificatieschema's, het beheren van documentatieprocessen en het waarborgen van naleving van wettelijke vereisten met betrekking tot archivering en recordkeeping.

Speerpunten:

- Digitale ontsluiting binnengekomen stukken
- Archivering
- Overdracht archieven naar Ecal.

Webteam

De digitale dienstverlening bij gemeenten heeft de afgelopen jaren een enorme ontwikkeling doorgemaakt, gedreven door technologische vooruitgang en de behoeften van inwoners en ondernemers om zaken efficiënter en gemakkelijker te regelen. Een belangrijk aspect van deze ontwikkeling is de opkomst van e-government, waarbij overheden digitale technologieën inzetten om hun dienstverlening te verbeteren en toegankelijker te maken voor burgers en bedrijven. Daarnaast spelen ook ontwikkelingen zoals de digitalisering van documenten en processen een cruciale rol. Door documenten digitaal beschikbaar te stellen en processen te automatiseren, kunnen gemeenten de efficiëntie verbeteren en de doorlooptijden verkorten. Dit komt niet alleen ten goede aan de inwoner, die sneller geholpen wordt, maar ook aan de medewerkers van de gemeente, die hun tijd effectiever kunnen besteden.

De inrichting van onze processen en klantcontacten speelt een essentiële rol in de digitale dienstverlening. In samenwerking met verschillende teams worden bestaande processen kritisch geëvalueerd en waar nodig verbeterd. Dit omvat onder andere het herzien van standaardbrieven en het optimaliseren van webteksten, met als doel de communicatie naar inwoners en ondernemers te vereenvoudigen en te verduidelijken. Door deze aanpassingen zorgen we ervoor dat de dienstverlening sneller en efficiënter verloopt, wat zowel voor de inwoner als de organisatie voordelen oplevert.

In de digitale wereld fungeert de website als het visitekaartje van de organisatie. Het webteam binnen Informatiemanagement is verantwoordelijk voor het ontwerp, de ontwikkeling en het onderhoud van de organisatiewebsites. Dit omvat aspecten zoals gebruiksvriendelijkheid, toegankelijkheid, contentbeheer en beveiliging, met als doel een aantrekkelijke en functionele online aanwezigheid te creëren die de missie en doelstellingen van de organisatie ondersteunt. Kortom verdergaande digitale ontwikkeling is een must in de huidige wereld.

Speerpunten:

- Advies en coördinatie ontwikkeling websites
- Advies en beleid omgaan met Toegankelijkheidseisen
- Beheer Websites (Contentbeheer en Webredactie)
- Verdere digitale online dienstverlening.

Systeem- en Netwerkbeheer

De IT-infrastructuur vormt het fundament van de digitale operaties van een organisatie. Het systeem- en netwerkbeerteam binnen Informatiemanagement is belast met het beheren, onderhouden en beveiligen van deze infrastructuur. Dit omvat servers, netwerken, databases en andere IT-middelen, evenals het implementeren van beveiligingsmaatregelen om de organisatie te beschermen tegen cyberdreigingen en gegevenslekken.

Speerpunten:

Vervanging Systemen

Vervanging Wifinetwerk

Overgang naar M365

Systeem- Netwerkbeheer

Implementatie verdere beveiligingsmaatregelen tegen Cyberdreigingen en gegevenslekken.

In samenhang vormen deze aspecten van informatiemanagement een geïntegreerde benadering om de waarde en impact van informatie binnen een organisatie te maximaliseren. Door strategische planning, effectieve implementatie en voortdurende monitoring draagt de afdeling Informatiemanagement bij aan het succes en de veerkracht van de organisatie in een steeds digitalere wereld.

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, 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. De doorontwikkeling van het P&C instrumentarium is een continue proces welke in nauwe samenwerking met de gemeenteraad wordt vormgegeven.

Beleidsindicatoren

Vanaf 2017 zijn gemeenten verplicht om de effecten van beleid toe te lichten op basis van een vaste set beleidsindicatoren. Daarmee wordt het mogelijk om gemeenten onderling beter en makkelijker met elkaar te vergelijken (benchmarken). De voorgeschreven indicatoren zijn opgenomen in dit jaarverslag. Via de website www.waarstaatjegemeente.nl is het mogelijk onze gemeente te vergelijken met bijvoorbeeld een buurgemeente of alle gemeente in Gelderland. De informatiewaarde van deze beleidsindicatoren zullen wij verder versterken door in de begroting, tussentijdse rapportage en de jaarrekening historische waarden op te nemen. Zo wordt het bijvoorbeeld mogelijk om (trendmatige) ontwikkelingen en effecten van beleid te monitoren.

Interne beheersing

Wij willen een organisatie zijn waar de uit beheersingsoogpunt 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 controle van de jaarrekening in het auditcommittee wordt besproken.

Naar aanleiding van de voorstellen van de commissie Depla, in het rapport '*Vernieuwing van de begroting en verantwoording van gemeenten*' legt het college met ingang van het verslagjaar 2023 in de jaarrekening verantwoording af over de financiële rechtmatigheid. Het doel van het verplaatsen van de financiële rechtmatigheid richting het college en de gemeenteraad is de politieke aanspreekbaarheid van het college door de raad. De accountant is alleen verantwoordelijk voor de getrouwheidstoetsing. Dit proces dient een kwaliteitsimpuls te geven aan het verder optimaliseren van de interne beheersing. De verklaring over de financiële rechtmatigheid kan een eerste stap zijn om te komen tot een breder in control statement waaronder ook ander kwaliteitsnormen onderdeel van de collegeverklaring gaan vormen.

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. Daarnaast werken wij samen in de

Mediators Groep Achterhoek +. Binnen deze groep kunnen mediators voor elkaars gemeente ingezet worden.

Bezwarencommissie

De gemeente heeft een onafhankelijke adviescommissie voor bezwaarschriften. De adviescommissie adviseert het college over bezwaren die binnenkomen. We nodigen bezwaarders uit om eerst in gesprek te gaan. Samen met de bezwaarmaker onderzoeken we dan of er naast een bezwaarschrift 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.

Ombudsman

We hebben sinds 2012 een onafhankelijke gemeentelijke ombudsman die klachten behandelt als de interne klachtenbehandeling tot onvoldoende resultaat leidt. De ombudsman doet elk jaar verslag van zijn werkzaamheden in een jaarverslag.

Participatie

Participatie

Naast informeren (zie Communicatie in het hart van het beleid) is het betrekken van belanghebbenden bij diverse onderwerpen en projecten steeds belangrijker, we noemen dat participatie. Participatie betekent actieve deelname. Het is afgeleid van de Latijnse woorden pars (deel) en cipere (nemen). Het is de opvolger van het begrip 'inspraak'. Er zijn meerdere betekenissen van participatie, zoals arbeidsparticipatie, sociale participatie of economische participatie. Bij de lokale overheid zetten we participatie vooral in voor het proces van publieke besluitvorming als aanvulling op de vakinhoudelijke en politieke besluitvorming.

Meedoen en verbinden

Bij de meeste projecten en activiteiten plannen programma- en projectleiders in de aanpak al één of meerdere bijeenkomsten. Door ideeën en suggesties van onze inwoners mee te nemen, ontstaan vaak betere plannen en besluiten. Bovendien ontstaat er verbinding doordat mensen met elkaar in contact komen over het onderwerp of project. Het wordt een wederkerig proces.

Capaciteit participatie

De gemeente heeft bij team Communicatie een tijdelijke extra participatieadviseur ondergebracht. Deze werkt aan een gemeentebrede participatiebeleid en -aanpak, naast de taak om als adviseur de diverse projecten vanuit de gemeente te adviseren en ondersteunen, alsmede initiatiefnemers van ontwikkelingen.

Algemeen belang vs persoonlijk belang

Het is een misverstand dat participatie gelijk zou staan aan draagvlak verkrijgen. Er kunnen nog zoveel gesprekken met belanghebbenden plaatsvinden, het wil niet zeggen dat daarna iedereen positief staat tegenover de ontwikkeling. We leven in een samenleving waarin veel maakbaar lijkt te zijn. Het is goed om ons te realiseren dat belanghebbenden daar ook een voorkeur voor hebben bij ontwikkelingen waar zij in eerste instantie niet zo positief over zijn. Het gaat er niet om iedereen gelijk te geven op zienswijzen en bezwaren. Het gaat om een goede uitleg van het algemeen belang en het betrekken van belanghebbenden bij de uitvoering van ontwikkelingen zodat deze op de best mogelijke manier tot stand komen.

Fraude en continuïteit

Een frauderisicoanalyse is een analyse van de op de organisatie van toepassing zijnde frauderisicofactoren en de beheersing daarvan. Het doel van een frauderisicoanalyse is om de frauderisico's te identificeren, te beoordelen, te waarderen en te mitigeren. Daarbij wordt onderzocht en getoetst of bestaande procedures fraude-proof zijn.

Het belang van een frauderisicoanalyse is dat het helpt om fraude te voorkomen of in een vroeg stadium te ontdekken. Dit kan leiden tot een vermindering van de schade en een verhoging van het vertrouwen in de organisatie. In 2024 is deze analyse uitgevoerd en gecommuniceerd met het management en bestuur.

Veranderingen in de organisatie of samenleving kunnen aanleiding geven om de frauderisicoanalyse te actualiseren. De analyse zal dan ook periodiek worden geactualiseerd.