



gemeente

**Oost Gelre**

Paragraaf 3: Bedrijfsvoering



## Inleiding

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 het programma Bestuur, bedrijfsvoering en 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 de bedrijfsvoering.

## Communicatie in het hart van beleid

We steken veel energie in de begeleiding van initiatieven, vanuit een houding die aansluit bij de geest van de Omgevingswet. Er is een grote overlap tussen de werkwijze die de Omgevingswet voorstaat en onze eigen dienstverlening. Een dienstverlening waarin we nadrukkelijk werken vanuit onze kernwaarden eerlijk, aandachtig en uitnodigend.

In eerdere jaren hebben we veel ervaring opgedaan met digitale communicatie. We hebben geleerd dat inwoners veelal de voorkeur geven aan fysiek contact. Door de vele digitale bijeenkomsten in eerdere jaren, kunnen de meesten nu gemakkelijk aansluiten bij online bijeenkomsten. Dat vergroot het aantal contactmomenten. Fysiek waar het kan, digitaal waar het moet. Veel inwoners en ondernemers weten ons inmiddels goed te vinden via WhatsApp, Facebook, Twitter of Instagram. De inzet op social media, webcare en monitoring blijft dan ook. In 2022 is meer digitale en fysieke communicatie naast elkaar ingezet.

## Personeelsbeleid

### Doorontwikkeling 'Hart voor Oost Gelre'

De ambities van de raad en college en de veranderende wensen van de samenleving met betrekking tot de gemeente, vragen om een wendbare organisatie. Dit vraagt weer van een organisatie dat zij continu in ontwikkeling is. Het ene moment zit deze ontwikkeling in contacten met de omgeving en het in gesprek zijn over de dienstverlening, het andere moment in scholing op vak inhoud en vaardigheden. Daarom startten wij eerder ons doorontwikkelingstraject 'Hart voor Oost Gelre' .

In 2022 hebben we diverse stappen gezet in onze doorontwikkeling. Afgelopen jaar werkten we aan een nieuwe organisatiestructuur (ingangsdatum 1 januari 2023), welke leidt tot:

- Meer aandacht voor medewerkers, door middenlaag te versterken.
- Betere inrichting van en aandacht voor strategische denk- en doe kracht.
- Minder eilanden, meer verbinding.

- Opgavegericht werken.
  - Basis voor volgende stappen in de doorontwikkeling: aanspreken, prestatiedialoog, teamontwikkeling.
- Om bovenstaande punten te realiseren, hebben we diverse wijzigingen doorgevoerd. Zo hebben we in de nieuwe organisatie onze middenlaag versterkt. Inmiddels zijn, op 1 na, de teamleiders benoemd en werkzaam in de functie. Verder hebben we gekeken naar de indeling van de teams. Om verbinding in processen en resultaten te krijgen en denkkracht te organiseren, hebben we teams samengevoegd, individuele functies verplaatst naar andere teams en nieuwe teams laten ontstaan. Door te werken in deze nieuwe organisatiestructuur is een belangrijk deel van de doorontwikkeling opgepakt en vorm gegeven in 2022.

In het laatste half jaar van 2022 heeft het MT gekeken naar volgende te zetten stappen als het gaat om de doorontwikkeling. Bekeken is waar nu de focus op komt te liggen. Het besluit is genomen de eerder opgezette programmastructuur (t.b.v. organisatie doorontwikkeling) stop te zetten en het programma op te pakken vanuit de lijn (daar waar het daadwerkelijke proces plaatsvindt en het effect gevoeld wordt). Ieder MT-lid pakt één van de volgende pijlers op:

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

Het MT wordt bijgestaan door diverse adviseurs uit de organisatie en ook denken enthousiaste medewerkers uit de organisatie mee.

### Arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt heerst onveranderd. De vraag naar werk was en is immers groter dan het aanbod. We ondernamen in 2022 diverse acties om het hoofd te bieden aan deze krapte. Om (toekomstige) werkzoekenden enthousiast te krijgen voor werken bij onze gemeente, nemen we deel aan een traineeprogramma, Gelders Talent. Deze trainees kun je binden aan de regio door hen kennis te laten maken met onze organisatie en het werken in deze mooie regio. Verder zijn we ook het afgelopen jaar alert geweest op mogelijkheden voor stagiaires/afstudeerders. Op deze manier werken we aan (het verbeteren van) ons imago. Aanvullend besteden we zorg en aandacht aan de vacatureteksten. We schreven ze met de doelgroep in ons achterhoofd. Ook zochten we in een aantal gevallen de samenwerking met (gespecialiseerde) werving- en selectiebureaus om vacatures ingevuld te krijgen. We hebben iets meer dan 20 vacatures open (gehad) in 2022 en hebben hiervan uiteindelijk veel vacatures kunnen invullen. Dit kostte de nodige moeite, tijd en geld.

Wij staan in de regio Achterhoek niet alleen met deze uitdaging. We zochten dan ook de samenwerking in de regio met buurgemeenten. Dit resulteerde in 2022 in een gezamenlijke stand (van Achterhoekse Overheidswerkgevers) op De Talententuin, een landelijk bekende beurs waar meer dan 1000 studenten kwamen. Daar hebben we ons als aantrekkelijk werkgever kunnen profileren.

Wij hebben de maatschappelijke verantwoordelijkheid mensen een kans te geven om deel te nemen 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. Bij mogelijk passende vacatures zoeken we dan ook contact met hen. Zij bekijken of mensen uit hun klantenbestand een match kunnen zijn met een vacature in onze organisatie. 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

De ingezette formatie bedroeg 195,18 (peildatum december 2022).

De cijfers in-/door- en uitstroom in 2022 zijn:

Instroom: 25 medewerkers stroomden in (het betreft instroom via een tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst).

Doorstroom: 9 medewerkers stroomden intern door naar een andere functie.

Uitstroom: 19 medewerkers stroomden uit (het betreft uitstroom via een tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst, waarvan 12 op eigen verzoek, 4 AOW-gerechtigde leeftijd, 3 einde arbeidsovereenkomst).

Daarnaast werden in 2022 veel flexwerkers geworven, personen die via een payroll-/uitzend-/detachingsconstructie of als ZZP'er tijdelijk aan ons verbonden zijn. Gedurende het jaar door zijn er tussen de 20 en 30 personen op deze wijze voor ons werkzaam geweest. Een aanzienlijk deel hiervan is nog werk voor ons aan het verrichten. Dit speelt zich met name af in de afdeling Ruimte & Economie, en in iets mindere mate de afdeling Mens en Samenleving. Redenen voor deze focus op een tijdelijke, flexibele schil zijn de grote werkdruk, de effecten van corona en de vele projecten die spelen op deze afdelingen. Daarnaast is er op de afdeling Ruimte en Economie de noodzaak om enige ondersteuning te kunnen bieden aan vaste medewerkers zodat er ruimte is voor de vereiste doorontwikkeling vanwege de komst van de Omgevingswet. Ook in 2023 zoeken we naar mensen om de flexibele schil te behouden c.q. daar waar nodig uit te breiden.

Bij onze werving- en selectieprocedures kijken wij altijd naar doorstroommogelijkheden van onze medewerkers. Afgelopen jaar stroomde een mooi aantal van 9 medewerkers intern door waardoor we invulling geven aan duurzame inzetbaarheid binnen onze organisatie.

We hebben in 2022 meer dan 10 stagiaires/afstudeerders begeleidt en de tweede trainee startte bij ons in 2022. Daarnaast zijn in 2022 4 SW-medewerkers, via detachering vanuit Fijnder, bij ons werkzaamheden aan het verrichten.

### Ziekteverzuim

Door aandacht te hebben voor preventie aan de voorkant en met zorg re-integratietrajecten te doorlopen, geven we verzuim positieve aandacht. Dit is van belang en in het afgelopen jaar ietswat een uitdaging, omdat we in de eerste maanden van 2022 vanwege COVID-19 en gedurende het hele jaar vanwege (deels) thuiswerken elkaar minder fysiek konden ontmoeten. We deelden tips via intranet over mentale gezondheid tijdens COVID-19 en het belang van een goede houding tijdens het thuiswerken. Ook had het management in 1 op 1 (wandel)overleggen en in team- en afdelingsoverleg bewust aandacht voor het welbevinden van onze medewerkers.

Het ziekteverzuimpercentage in onze organisatie in 2022 bedroeg 4,70%. Dit is ten opzichte van het jaar ervoor een stijging (+1,82%). Deze stijging komt met name voort uit een stijging van lang verzuim. Landelijk is er ook sprake van stijgend ziekteverzuim ten opzichte van eerdere jaren. Op dit moment zijn de landelijke CBS-cijfers van het ziekteverzuim onder Nederlandse werknemers over heel 2022 nog niet bekend. Wel van

het derde kwartaal, deze liet een verzuimpercentage zien van 5%. Daar valt onze gemeente nog wat onder. Dat wil niet zeggen dat verzuim in onze organisatie onderbelicht is of zal zijn de komende jaren. Aandacht voor preventie en verzuim van onze medewerkers is en blijft een continu proces en onderwerp op onze agenda. Door het organiseren van een leidinggevende dichtbij zoals we per 1 januari 2023 gedaan hebben, zullen we dit laatste goed kunnen oppakken.

#### 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 en deze zijn ook in 2022 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 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 zijn er noch voor medewerkers, noch voor college- en raadsleden bijeenkomsten/trainingen rondom integriteit/ongewenst gedrag georganiseerd in verband met Corona. In 2023 wordt hier volop aandacht aan besteed.

##### 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 2022 heeft het RIEC in een aantal Bibob onderzoeken meegedacht en geadviseerd.

Daarnaast is er in 2022 een weerbaarheidsscan uitgevoerd door het RIEC bij de gemeente. Op basis van interviews en een documentenanalyse is gebleken of- en in welke mate de gemeente Oost Gelre weerbaar is tegen ondermijning. Het RIEC is met een adviesrapport gekomen met daarin aanbevelingen om ons als gemeente weerbaarder te maken tegen ondermijning. Deze aanbevelingen worden meegenomen in het plan van aanpak ondermijning dat opgesteld wordt voor 2023.

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. Deze digitale transformatie vraagt voor de komende jaren investeringen. Dat 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 hebben we de taak om te zorgen dat we aan AVG voldoen. Ook hier wordt vol op ingezet. Het effect van investeren in digitale dienstverlening is dat de gemeente bij blijft bij de nieuwe eisen die gesteld worden. Inmiddels hebben we 70 e-diensten online staan voor inwoners en ondernemers. In 2022 zijn door de inwoners bijvoorbeeld digitaal 2340 rijbewijzen aangevraagd, 2727 reisdocumenten en 1659 verhuizingen doorgegeven. Ook zijn er ca. 1626 meldingen gedaan, 509 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

bestuursrapportages 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 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 wordt in nauwe samenwerking met het auditcomité verder vormgegeven in 2022.

### 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 jaarrekeningcontrole in het auditcomité 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 2022 geprobeerd om in gesprek te gaan met bezwaarden voordat de formele bezwaarschriftenprocedure werd gestart. In 10 gevallen hebben bezwaarden gekozen voor een informeel overleg (mediation), begeleid door de mediator. Er hebben 10 gesprekken plaatsgevonden. Er zijn 8 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 2022 is in 2 gevallen gebruik gemaakt van externe mediators uit deze mediatorpool. In beide gevallen is er overeenstemming bereikt tussen partijen.

Om de dienstverlening te verbeteren zijn in de organisatie in 2022 mediationvaardigheidstrainingen georganiseerd. Ook in 2023 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 2022 zijn er 38 bezwaarschriften ingediend. Hiervan zijn er 15 weer ingetrokken. Er zijn 8 bezwaarschriften ingetrokken naar aanleiding van informeel overleg. De overige bezwaarschriften zijn door bezwaarden uit eigen beweging ingetrokken, waarvan 1 bezwaarschrift tijdens een hoorzitting.

Bij 1 bezwaarschrift 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 betrouwbaar 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.

De aandachtspunten voor privacy liggen in het verder en continue houden van bewustwordingsacties en het beleid. Daarnaast zal zodra de werkprocessen beschreven zijn, het verwerkingsregister geactualiseerd worden. Op basis daarvan zullen de risico's verder in kaart gebracht worden. In 2022 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).

Vanaf 2020 is dit normenkader 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) en de Suwinet aansluiting voldaan wordt aan de gestelde normen.

#### 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.

#### 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

We onderkennen dat de kernkwaliteiten van Oost Gelre voortkomen uit onze inwoners en ondernemers. Het grote aantal vrijwilligers, de organisatiekracht, de zorg en aandacht voor elkaar, de innovatieve bedrijvigheid en het mooie landschap. Het benadrukt het belang om initiatieven vanuit de samenleving te enthousiasmeren, ondersteunen en faciliteren. Daarin is participatie een belangrijk onderwerp, mede ingegeven door de invoering van de Omgevingswet. Los van de invoeringsdatum hebben we al vele stappen gezet op het gebied van participatie. Bij diverse projecten en ontwikkelingen hebben we inwoners betrokken om mee te denken, ideeën aan te dragen en hun zorgen te delen. Digitale en fysieke participatie is georganiseerd voor onder andere de plannen om diverse oversteken op de N18 traject Lievelede-Groenlo af te sluiten, het maken van een nieuwe Omgevingsvisie en het opwekken van duurzame energie met windmolens. Participatie blijft een belangrijk speerpunt om de inwoners en ondernemers te blijven betrekken bij ontwikkelingen in hun werk- en leefomgeving. Door nu al vorm te geven aan participatie, is inbedding in de bedrijfsprocessen na invoering van de Omgevingswet een vanzelfsprekender stap.

## Programma Omgevingswet

De doelstelling van het Programma Omgevingswet is sinds vaststelling in 2017 ongewijzigd. Voldoen aan wettelijke eisen, het waarborgen van tenminste het huidige dienstverleningsniveau maar ook om optimaal gebruik te maken van de mogelijkheden die de Omgevingswet ons allen biedt. Binnen het programma wordt gewerkt aan de projecten Omgevingsvisie, Omgevingsplan, Digitalisering-werkprocessen-dienstverlening,

Participatie en Kennis & Vaardigheden. Het programma Omgevingswet stond in 2022 in het teken gestaan van voorbereiding op inwerkingtreding, afronden van onderdelen en anticiperen op uitstel. Op 14 oktober 2022 kwam het bericht van de minister dat de inwerkingtreding van de Omgevingswet en de daaraan gekoppelde Wet Kwaliteitsborging werd uitgesteld. In de loop van 2022 zijn we al rekening gaan houden met mogelijk uitstel. Reden om bij de voorbereidingen te focussen op aanpassen van onze werkwijze 'in de geest van de Omgevingswet'. Zo is de werkwijze en dienstverlening in de fase 'van initiatief tot aanvraag' aangepast en verduidelijkt. Op de website is de informatie over een aantal topactiviteiten verbeterd. De legesverordening 2023 is aangepast op de nieuwe dienstverlening. Het ontwikkelen van de Omgevingsvisie heeft begin 2022 in het teken gestaan van de bespreking van ontwikkelscenario's. Na de zomer is het traject voortgezet tot de concept omgevingsvisie, die vlak na de start van 2023 is gedeeld met samenleving en raad voor verdere aanscherping tot een ontwerp. Intern gaat het testen, oefenen en ontwikkelen met de nieuwe digitale kant van het stelsel Omgevingswet door. De ervaringen daarmee weerspiegelen de reden voor uitstel van de inwerkingtreding, niet alles functioneert voldoende of goed. De samenwerking in de regio heeft in 2022 geleid tot kennisdeling, gezamenlijke ontwikkeling, gezamenlijk testen en een binnen de Achterhoek gecoördineerde inbreng in de landelijke discussie met VNG en BZK.

#### Fraude en continuïteit

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

#### Wet Open Overheid

Vanaf 1 mei 2022 vervangt de Woo de Wet openbaarheid van bestuur (Wob). Het uitgangspunt van de Woo is dat overheidsinformatie openbaar en goed vindbaar is. Er is een werkgroep samengesteld in het kader van de Wet Open Overheid. Vanuit die werkgroep is er een contactpersoon aangewezen. De werkgroep is inzichtelijk aan het maken op welke gebieden we nu al voldoen aan de Wet Open Overheid en stelt daarnaast een plan van aanpak op voor de invoering.

## Inhoudsopgave

No table of contents entries found.

## Kop 2 titel

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



gemeente

**Oost Gelre**