

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

Verbinding met de samenleving

De gemeente staat midden in de samenleving. We vinden het belangrijk om een goede relatie te hebben met onze inwoners, ondernemers en instellingen. Daarom steken we er veel energie in om met hen in contact te komen. En we communiceren hierbij nadrukkelijk vanuit onze kernwaarden Verbindend, Nabij en Vindingrijk.

We staan in verbinding met onze inwoners via offline en online communicatie. Van de gemeentepagina's in de lokale huis-aan-huisbladen tot aan bijeenkomsten met klankbordgroepen voor projecten en van onze website, sociale media en video's tot en met digitale enquêtes voor het peilen van meningen bij inwoners. We gebruiken 'alle kanalen' zoals dat heet, om te communiceren met onze inwoners. Zeker online vraagt de monitoring en zorgvuldigheid bij het beantwoorden van vragen en opmerkingen inmiddels veel inzet.

Inwoners informeren en betrekken bij diverse onderwerpen en projecten wordt steeds belangrijker. Voor de meeste projecten en onderwerpen plannen we in onze aanpak al één of meerdere participatiebijeenkomsten. 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.

Een ambitieuze gemeente als Oost Gelre vraagt ook veel van de advisering over en ondersteuning met communicatie. Goede communicatie is de verbinding met de samenleving.

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.

Het ene moment zit deze ontwikkeling in het vormgeven van projectmatig werken, of in het verbeteren van contacten met de omgeving. Het andere moment in scholing op vakinhoud en vaardigheden of het verbeteren van de dienstverlening. 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). In 2023 hebben we stevig ingezet we in op de ontwikkeling van onze leidinggevenden, zowel teamleiders als afdelingshoofden. We ontwikkelden het afgelopen jaar een leiderschapsonwikkelprogramma en deze is ook gestart in het najaar van 2023. Dit proces gaat ook in 2024 en de jaren erna door. Dit is een continue proces.

De doorontwikkeling is meer dan een organisatiestructuurwijziging en ontwikkeling van het management. Daarom pakte per 1 januari 2023 elk afdelingshoofd de verdere doorontwikkeling op via één van de volgende pijlers:

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

Het MT wordt hierin bijgestaan door diverse adviseurs uit de organisatie en enthousiaste medewerkers uit de organisatie. In de loop van 2023 hebben we prioriteiten verder uitgewerkt en opgepakt en zullen we de bijbehorende acties uitvoeren in de jaren erna.

Het jaar 2023 is ook het jaar waarin wij ons verhaal (organisatievisie, koers en kernwaarden) zullen presenteren. Ons verhaal komt voort uit verschillende bijeenkomsten, interviews, werkgroepen en projecten net zoals het beeld van de samenleving door ons is meegenomen. Uitvoering vindt plaats in 2024 en erna.

Aantrekkelijk werkgeverschap

In 2024 behouden we onze focus op aantrekkelijk werkgeverschap. 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. Zaken waarop wij ons dit jaar richten zijn de evaluatie van het in 2023 ingevoerde mobiliteitsregeling (vergoeding woon/werk), arbeidsmarktcommunicatie, arbeidstevredenheid, preventie en vitaliteit. Ook kijken we naar bestaand beleid/regelingen om deze waar nodig te actualiseren.

Investeren in jong talent

We trekken jongeren aan via vacatures. Daarnaast investeert onze organisatie in jong talent door de inzet van trainees. We hebben in 2023 meerdere trainees mogen verwelkomen binnen onze organisatie. Door hen kennis te laten maken met het werken in deze mooie regio kun je jong talent binden aan de regio. Voor onze organisatie levert het ook waardevolle dingen op. Trainees zorgen voor een boost als het gaat om vernieuwend werken en/of verandering. Naast trainees verwelkomen we ook graag stagiaires en afstudeerders.

Onze positie op de arbeidsmarkt

In 2023 hebben we veel van onze vacatures kunnen invullen. Hoe mooi dit ook is, we blijven zeker aandacht geven aan onze positie op de arbeidsmarkt. In 2023 onderzoeken we wat ons gaat helpen bij het versterken van onze arbeidsmarktpositie en dit voeren we de komende jaren door. Ook verwachten we in 2024 het huidige functiehuis te actualiseren. Een functiehuis dat past bij de organisatie die we willen zijn.

Daarnaast blijven we regionaal actief meedenken en -doen met gezamenlijke initiatieven om ons samen met buurgemeenten 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 leiderschapsontwikkelingstraject en strategische personeelsplanning.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Wij hebben de maatschappelijke verantwoordelijkheid mensen een kans te geven deel te nemen aan de arbeidsmarkt. In deze jaren continueren we onze werkwijze. Als er taken in onze organisatie mogelijk te matchen 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 met een bijzondere aanleg 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 / ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage bedroeg in 2022 4,7%. Dit is een stijging in vergelijking met het voorgaande jaar. We kijken hiermee niet af van de landelijke tendens, ook daar liet 2022 een stijging zien ten opzichte van voorgaande jaren. Wel vallen we onder het landelijk percentage. Dat ontlast ons niet aandacht te geven aan preventie en verzuim. Het is en blijft dit jaar en komende jaren iets waaraan we werken. We gaan hiervoor onder andere het volgende doen. Sinds januari 2023 hebben we leidinggevenden dichtbij de medewerkers georganiseerd. We verwachten dat dit een positief effect heeft op het ziekteverzuimpercentage. Daarnaast namen we in 2023 het initiatief om onze leidinggevenden (nog) meer mee te nemen in het proces van re-integratietrajecten waardoor zij zelf nadrukkelijk de rol kunnen pakken in deze processen. We organiseerden

een training waarin we de verschillende aspecten van zo'n traject doorlopen en hierin schenken we ook zorgvuldig aandacht aan zijn/haar rol in deze processen.

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 2023 voerden we in dit kader de volgende zaken uit: 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 vervoltraject. Dit vervoltraject pakken we uit 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 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. 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 integriteitstekwesties. 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 integriteitstekwesties.

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. Voor 2024 is de planning integriteit organisatie-breed bijeenkomsten en trainingen te organiseren rond om 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

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 ook voor informatiebeveiliging. Door alle nieuwe technische mogelijkheden nemen de risico's in de informatiebeveiliging namelijk sterk toe. Nieuwe bedreigingen naar aanleiding van de Oekraïense oorlog (spanningen tussen het Westen en Rusland) maar ook door spionage door diverse landen (Rusland, China etc) maakt dat waakzaamheid, voorlichting maar ook investeren in Cybersecurity noodzakelijk blijft. 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 ruim 60 e-diensten online staan voor inwoners en ondernemers.

Indicatoren zijn:

- Tenminste gelijk blijven van de klanttevredenheid gebruikers (inwoners, bedrijven);
- Toename van het aantal digitaal toegankelijke producten;
- Een stijgend aandeel van het digitale kanaal t.o.v. telefoon, post/mail en balie in het klantcontact.

Binnen de werkprocessen kunnen efficiëntievoordelen bereikt worden. Daar staat tegenover dat de kosten voor beheer en ICT toenemen.

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 gemeenten 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 auditcomité 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 andere kwaliteitsnormen onderdeel van de collegeverklaring gaan vormen. In nauwe samenwerking met het auditcomité wordt uitvoering gegeven aan het implementatieplan en zal een voorstel volgen waarin uw raad de ambitie t.a.v. het in control statement zal bepalen.

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 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.

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 ons jaarverslag.

AVG

Privacy is een grondrecht voor iedereen in Nederland en is wettelijk vastgelegd in de AVG. Niet alleen voor onze inwoners, maar ook voor onze personeelsleden.

Digitale weerbaarheid is belangrijk in onze digitale samenleving. Gemeentes zijn vaak het doelwit van criminelen die onze gegevens in handen willen hebben om zo losgeld te kunnen vragen.

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. In de meeste gevallen schuilt achter een hack namelijk een menselijke fout.

De aandachtspunten voor privacy liggen in het verder en continue houden van bewustwordingsacties en het beleid. Het verwerkingsregister wordt geactualiseerd en nieuwe verwerkingen worden toegevoegd. Nieuwe risico's worden bekeken en procedures worden aangepast om incidenten te voorkomen.

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 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 Grootschalige 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.

Op hoofdlijnen ziet het ENSIA-verantwoordingsproces er als volgt uit:

- jaarlijks wordt een zelfevaluatie informatieveiligheid uitgevoerd,
- het college stelt hierover een collegeverklaring op,
- een IT-auditor controleert de collegeverklaring en stelt een assurance rapport op,
- het college rapporteert in het jaarverslag over de informatieveiligheid,
- de gemeenteraad wordt vertrouwelijk geïnformeerd via een separate rapportage informatieveiligheid,
- de gemeenteraad controleert de informatieveiligheid van de gemeente en stelt de jaarstukken vast.

Participatie

Inwonerparticipatie

Belangrijk uitgangspunt bij onze organisatievisie, visie op dienstverlening en strategisch communicatieplan is dat de mens centraal staat, zowel binnen als buiten de organisatie.

We werken samen met de samenleving en (potentiële) partners om ons werk goed te kunnen doen. We zorgen voor korte lijnen. We maken niet zomaar onze eigen regels en procedures, maar overleggen met anderen. We maken het proces transparant, maken verwachtingen vooraf duidelijk en communiceren helder. We weten dat we als gemeentelijke organisatie verschillende rollen hebben en dat we verschillende belangen moeten afwegen. Daarom passen we onze rol aan op de situatie. Dat kan zijn dienstverlenend, faciliterend, regisserend, kaderstellend of handhavend.

De samenleving weet waarvoor en wanneer ze ons nodig heeft. En ook waar ze ons kan vinden. We vertrouwen op de eigen kracht van de samenleving. En we zijn er juist voor degenen die extra hulp nodig hebben of als er tegenstrijdige belangen zijn. We zijn dichtbij georganiseerd en we beslissen elke keer opnieuw of we iets oppakken of loslaten. Als we iets oppakken, gaan we er helemaal voor. Als we iets niet doen, leggen we uit waarom.

Om invulling te kunnen geven aan de proactieve rol van de gemeente in de lokale samenleving én om te komen tot een visie op inwonersparticipatie is een kwartiermaker inwonerparticipatie nodig. Een kwartiermaker om een kader voor inwonerparticipatie vorm te geven waarlangs de participatie kan worden georganiseerd. Zowel vanuit de gemeente bij projecten waarbij we de omgeving willen betrekken, als bij initiatieven van inwoners waarvoor bijvoorbeeld vanuit de aanvraag omgevingsvergunning ook participatie georganiseerd moet worden.

Programma Omgevingswet

In 2017 is een Programmaplan vastgesteld op basis waarvan we sindsdien de noodzakelijke voorbereidingen treffen op de komst van de Omgevingswet. Na een aantal malen uitstel heeft de Eerste Kamer nu ingestemd met inwerkingtreding per 1.1.2024.

Basis voor de voorbereidingen is de doelstelling van het Programma Omgevingswet, zoals deze in 2017 is vastgesteld. Namelijk het 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. Het herhaalde uitstel hebben we in Oost-Gelre benut om zoveel als mogelijk te starten met vernieuwingen in de werkwijze.

2024 wordt een overgangsjaar. Een jaar waarin procedures die zijn gestart voor 1 januari op basis van de oude wetgeving worden behandeld, de kinderziektes van de vernieuwingen zichtbaar zullen worden en opgelost moeten worden en we de eerste ervaring gaan krijgen met het nieuwe stelsel. De combinatie van de wijzigingen die samenhangen met de start van de wet en de vernieuwing van de landelijke digitale motor onder het stelsel waarschijnlijk zal leiden tot een teruggang in de ervaren dienstverlening door initiatiefnemers. Bij bouwactiviteiten wordt dit versterkt door veranderingen die het gevolg zijn van de inwerkingtreding van de Wet Kwaliteitsborging Bouw (WKB). Als gemeente houden we daarom rekening met extra belasting van de organisatie en noodzaak van begeleiding van initiatiefnemers.

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. Er is budget beschikbaar gesteld voor het opmaken van een implementatieplan.

Fraude en continuïteit

In 2023 vindt er een frauderisico scan plaats. Deze wordt gehanteerd voor het identificeren van risico's en beheersingsmaatregelen die getroffen worden.

