



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

In 2019 hebben we veel energie gestoken in de begeleiding van initiatieven vanuit een houding die aansluit bij de geest van de Omgevingswet. Werkend aan de invoering van de Omgevingswet hebben we gemerkt dat er een grote overlap is tussen de werkwijze die de Omgevingswet voorstaat en onze eigen dienstverlening. Een dienstverlening waarin we nadrukkelijk werken vanuit onze kernwaarden eerlijk, aandachtig en uitnodigend. Zo zetten we onverminderd in op de inzet van social media in de interactie met onze inwoners en ondernemers. Inwoners en ondernemers vragen via verschillende kanalen aandacht, van whatsapp, facebook en twitter tot mail, internet, brieven en bezoek aan de balie. We zijn via diverse kanalen bereikbaar, maar sturen wel op gebruik van digitale manieren. We merken dat door de coronacrisis veel mensen handiger worden met digitale middelen, ook ouderen.

We proberen onze webcare steeds te verbeteren. Webcare betreft de afhandeling van vragen aan de gemeente door inwoners en ondernemers. We zijn steeds beter in staat hier adequaat op te reageren. In februari 2020 is de nieuwe visie op Dienstverlening vastgesteld. Vanuit de implementatiekalender gaan we de dienstverlening verder aanscherpen, waarin een nadrukkelijke koppeling is gelegd met de Omgevingswet én met de Organisatieontwikkeling.

## Personeelsbeleid

### **Wet Normalisatie rechtspositie ambtenaren (Wnra)**

In 2019 lag onze focus op de inwerkingtreding van de Wet Normalisatie rechtspositie ambtenaren (Wnra). De Wnra geldt per 1 januari 2020. De belangrijkste gevolgen zijn dat de arbeidsrechtelijke rechtspositie van ambtenaren gelijk is getrokken aan de rechtspositie van werknemers in het private bedrijfsleven. De (gewijzigde) Ambtenarenwet is van toepassing. Het is een grote verandering, het dagelijkse werk van onze collega's is er echter niet door veranderd. Het team P&O is hiermee aan de slag gegaan en dat heeft ertoe geleid dat iedere medewerker een arbeidsovereenkomst aangeboden heeft gekregen. Deze overeenkomsten hebben we inmiddels allemaal getekend retour gekregen en zijn verwerkt. We zijn nu bezig met het aanpassen van onze schriftelijke communicatie zodat deze voldoet aan de nieuwe wettelijke

bepalingen uit de Wnra en wijzigingen uit de CAO. Aanvraagformulieren zijn gereed voor gebruik, zo ook het addendum. Dit is een aanvulling op een arbeidsovereenkomst waarin nieuwe en/of gewijzigde afspraken staan. Brieven bekijken we op dit moment. Als deze gereed zijn, gaan we stapsgewijs in 2020 en mogelijk 2021 aan de slag met het aanpassen van onze lokale regelingen in het personeelshandboek, vanzelfsprekend in overleg met de medezeggenschap.

### **Organisatieontwikkeling**

In 2018 is de organisatiestructuur gewijzigd. Dit kwam voort uit het organisatieplan geschreven in 2017. Daaruit bleek dat de rol van onze gemeentelijke organisatie sterk aan het veranderen is. De overheid sluit meer en meer aan bij wat er in de samenleving speelt, denkt mee, faciliteert en ondersteunt initiatieven. Het thema overheidsparticipatie is al enige jaren een belangrijk thema en dit zal onze aandacht blijven vragen. We hebben doorgewerkt aan de resultaten van de drie ontwikkelteams 'houding en gedrag', 'interne samenwerking' (integraal werken) en 'externe samenwerking' (o.a. overheidsparticipatie). Zo hebben alle medewerkers een workshop vaardigheden gevolgd. Hierdoor brachten we in beeld welke vaardigheden nog (verder) ontwikkeld mogen worden om te voldoen aan wat de toekomst van ons vraagt. Dit wordt in 2020 omgezet naar een aanbod van trainingen. Hier zoeken we nadrukkelijk de verbinding met twee andere belangrijke pijlers in onze organisatie, de 'dienstverleningsvisie' en de 'invoering van de Omgevingswet'. We hebben hier tot nu toe minder grote stappen gezet dan gehoopt en verwacht omdat de huidige financiële situatie van onze gemeente veel aandacht heeft gevraagd van directie en management. Daarnaast heeft binnen het grote geheel van organisatieontwikkeling, het onderdeel Omgevingswet in 2019 en ook op dit moment, vanzelfsprekend veel van onze aandacht gevraagd. Vanuit bedrijfsvoering wordt hier een structurele bijdrage aangeleverd door deelname in de projectgroep Kennis en Vaardigheden. Deze projectgroep heeft in beeld gebracht wat nodig is enerzijds en wat de leerbehoefte is anderzijds. Op basis van deze gegevens zijn opleidingsaanbieders benaderd en is een opleidingstraject opgesteld. Hier zullen nog zaken aan toegevoegd worden, maar voor nu zijn de eerste digitale trainingen aangeschaft en deelnemerslijsten worden opgesteld. De voorbereidingen zijn dus in volle gang en daar blijven we mee doorgaan. Vanwege de uitbraak van COVID-19 is eerder dit jaar besloten tot uitstel van invoering van de Omgevingswet. Ondanks de beperkingen die in deze tijd spelen zijn we in 2020 gestart met het eerste deel van het opleidingstraject.

Vanzelfsprekend blijven we hier de verbinding zoeken met de twee pijlers Organisatieontwikkeling en Dienstverlening, bijvoorbeeld door participatie ook een onderdeel uit te laten maken van ons programma Omgevingswet.

Als laatste is er een wisseling van directeur geweest. Nu deze vacature is ingevuld, kan er in 2020 en verder vanuit deze functie gestuurd worden op verdere organisatieontwikkeling.

### **In- door- en uitstroom**

8 medewerkers zijn ingestroomd of stromen in, in de periode 1 januari tot en met 1 juli 2020.

Daarnaast zijn (peildatum 20 mei 2020) 7 medewerkers uitgestroomd:

- 4 medewerkers gingen op eigen initiatief (o.a. andere baan).
- 1 medewerker bereikte de AOW-gerechtigde leeftijd.
- 2 medewerkers door een andere reden.

Op dit moment bieden we aan 10 studenten een stage- of afstudeerplek in het kader van hun Mbo of Hbo-opleiding.

### **Ziekteverzuim**

Het ziekteverzuim over 2019 is 2,52% (exclusief zwangerschapsverlof) / 2,81% (inclusief zwangerschapsverlof). In 2018 was het ziekteverzuim 3,00% (exclusief zwangerschapsverlof), in 2019 is ons ziekteverzuim opnieuw gedaald. Wij zitten ver onder het landelijk gemiddelde. In het derde kwartaal van 2019 lag het landelijke gemiddelde hoog in de 4% .

### **Integriteit**

We willen als gemeente een betrouwbare en integere partner zijn en daarom is het belangrijk om voortdurend aandacht te besteden aan integriteit. Ambtenaren moeten integriteitskwesaties herkennen en er naar handelen. In 2019 heeft P&O in samenwerking met de integriteitscoördinator, de interne vertrouwenspersonen en de OR voor alle medewerkers bijeenkomsten integriteit georganiseerd. Gezien het belang van dit onderwerp waren het verplichte bijeenkomsten. In samenwerking met BING bereikten we een mooie bewustwording bij onze collega's over dit onderwerp en werkten we aan een sfeer waarin open gesproken wordt over dit onderwerp. In 2020 blijven we aandacht houden voor dit onderwerp.

Daarnaast vinden jaarlijks evaluatiegesprekken plaats met de drie (2 intern, 1 extern) vertrouwenspersonen. Deze gesprekken blijven we voeren om mogelijke aandachtspunten op het gebied van integriteit mee te kunnen nemen.

### **Ontwikkelingen 2021 in relatie tot formatie**

Wat opviel in 2019 is dat de werkelijke structurele bezetting lager was dan de begrote formatie. We zagen in 2019 een stijging van aantal medewerkers die op eigen initiatief onze organisatie verliet, er was immers sprake van een krappe arbeidsmarkt wat kansen bood aan onze medewerkers elders. Het was lastiger om personeel te vinden voor deze vacatures. Wij zijn hierin niet afwijkend, ook andere gemeenten hebben hiermee te maken. De arbeidsmarkt ziet er op dit moment wat anders uit, vanwege COVID-19. Echter blijft het voor ons , bij meerdere functies, een uitdaging hiervoor een geschikte medewerker te vinden. In 2020 zijn tot nu toe vacatures voor een tweede keer opengesteld vanwege een gebrek aan geschikte kandidaten. Dit gebeurde bij de functie van directeur maar dit speelde ook bij functies in het sociale domein. Onze positie op de arbeidsmarkt en het versterken daarvan blijft dan ook een belangrijk aandachtspunt.

Het versterken van onze positie kunnen we bereiken door een aantrekkelijk werkgever te zijn en te blijven. Hiervoor willen we ons in 2020 en verder richten op zaken die aantrekkelijk werkgeverschap ondersteunen. Dit is bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer voor de medewerkers. Wij kennen geen reiskostenvergoeding en zijn daarmee in deze regio één van de weinigen die dit niet verstrekken.

Ontwikkeling van vitaliteitsbeleid/vitaliteitsmanagement is ook een ontwikkeling die we graag inzetten als instrument tegen krapte op de arbeidsmarkt maar ook vanwege de vergrijzing van het personeelsbestand, en werkdruk hebben we een belang bij fitte, weerbare, gezonde medewerkers. Vitale medewerkers zijn vaak veerkrachtiger, energiever, maar ook meer gemotiveerd en creatiever. bijvoorbeeld weerbaar en flexibel. Tenslotte ligt ook focus ook bij de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers en opleiding en training.

Onze omgeving verandert constant. Duurzame inzetbaarheid en opleiding en training zijn instrumenten die ervoor kunnen zorgen dat wij kunnen blijven voldoen aan hetgeen de omgeving van ons vraagt.

Zoals geschreven is de insteek de komende jaren een focus op ontwikkeling, maar wij zullen daar onze weg in moeten zoeken. Het is hierbij van belang om de ambities af te stemmen op de capaciteit van de ambtelijke organisatie.

### **Inzet mensen met een bijzondere aanleg**

Bij ons zijn momenteel (mei 2020) 5 mensen met een bijzondere aanleg werkzaam via detachering vanuit SDOA. Het gaat om de volgende uren:

Medewerker 1: 36 uur per week

Medewerker 2: 28,8 uur per week

Medewerker 3: 16 uur per week

Medewerker 4: 20 uur per week

Medewerker 5: 32 uur per week

Totaal 132,8 uren per week

Het gaat om 5 mensen vanuit de doelgroep in een organisatie waar ongeveer 190 mensen werkzaam zijn. Afgezet in fte is dat 3,69 fte van de 168,98 fte (peildatum mei 2020) in totaal. Jaarlijks evalueren wij de bevindingen met de mensen uit deze doelgroep. Wij kregen in 2019 terug dat zij het erg naar hun zin hebben in onze organisatie. Ze ervaren dat ze er bij horen en voelen zich thuis in onze organisatie. Wij blijven ons inzetten om in 2020 weer zo'n mooie evaluatie te krijgen van deze medewerkers.

Voor zover nu bekend, wordt de quotumheffing tot uiterlijk 2022 uitgesteld. Via de monitor voor de quotumregeling wordt wel periodiek vastgesteld of de werkgevers voldoen aan het opgelegde quotumpercentage. Of zij uit de sector overheid of de markt komen, is overigens niet meer van belang (besluit van juli 2019). Vanwege het los laten van de scheiding markt/overheid, kunnen we (in overleg met Hacron Schoon) de momenteel zeven medewerkers van Hacron Schoon die dagelijks werkzaamheden bij ons verrichten, ook bij ons mee laten tellen. Wij zien onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om iedereen een kans te geven deel te nemen aan de arbeidsmarkt en zelf invulling hieraan te geven als werkgever. Wij blijven ons dan ook inzetten om mensen uit de doelgroep bij ons werkzaamheden te laten verrichten.

### [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 6 maart 2018 opnieuw vastgesteld) en één voor medewerkers. Zij vormen een beoordelingskader en leidraad bij twijfel, vragen en discussies. De kernwaarden participatie, behoorlijke contacten met burgers, doelgerichtheid en doelmatigheid, legitimiteit, lerend en zelfreinigend vermogen en verantwoording klinken in verschillende mate door in deze gedragscodes.

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.

Daarnaast zijn er in overleg met het Bureau Integriteit Nederlandse Gemeenten in 2019 bijeenkomsten/trainingen voor medewerkers rondom integriteit/ongewenst gedrag georganiseerd. Daarbij zijn praktijksituaties in beeld gebracht en is aan de hand daarvan het gesprek gevoerd over deze onderwerpen. Alle medewerkers hebben daaraan deelgenomen.

## Geschenkenregister

De gemeente houdt een register bij van de relatiegeschenken die de leden van het college ontvangen. Alleen geschenken die een waarde hoger dan € 50 hebben worden daarin opgenomen.

## Bedrijfsbezoeken en lobby

Het college bezoekt jaarlijks een aantal bedrijven en woont lobby-evenementen bij, al dan niet in regionaal verband.

## Internationale reizen

Om vorm en sturing te geven aan beleid en uitvoering wordt bij gelegenheid ook deelgenomen aan (internationale) studiereizen. Dit kan dienen ter inhoudelijke inspiratie en anderzijds om de onderlinge verhoudingen en samenwerking te versterken.

## 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 hebben we een ondermijningsbeeld opgesteld voor Oost Gelre dat het uitgangspunt vormt voor de effectieve inzet van preventie en

interventiecapaciteit en het fundament onder (nieuw) beleid.

Met betrekking tot de aanpak van ondermijning werken we samen met de andere Achterhoekse gemeenten. Er is een regionaal projectleider ondermijning Achterhoek die vanaf juni 2019 werkzaam is. De burgemeester van Oost Gelre is daarvoor de bestuurlijk opdrachtgever en de gemeentesecretaris van Oost Gelre de ambtelijk opdrachtgever.

#### Informatiemanagement

De inspanningen op het terrein van Informatiemanagement worden gevoed vanuit de Digitale Agenda, Samen Organiseren en de Gemeentelijke Gezamenlijke Infrastructuur (GGI). In de Digitale Agenda zijn de ambities van gemeenten vastgelegd om als gemeente klaar te zijn voor de informatie gestuurde overheid en zijn vertaald in het informatiebeleid. De gemeente Oost Gelre streeft naar een moderne en voorspelbare dienstverlening en bedrijfsvoering. Daarbij wil ze de kracht van de samenleving en de initiatieven die hieruit voortkomen benutten. (burger- en overheidsparticipatie).

Naast de interne veranderopgave, moet de gemeente Oost Gelre zich continu aanpassen aan haar omgeving. Er staan nieuwe wettelijke verplichtingen voor de deur met een grote impact op de inrichting en het gebruik van de informatievoorziening, zoals de Wet Digitale Overheid, de Wet Open Overheid, de Omgevingswet en de Algemene Verordening Gegevensbescherming. De lat binnen de informatiesamenleving ligt hoog. Inwoners en bedrijven stellen hoge eisen aan dienstverlening, omdat ze dit vergelijken met de dienstverlening van commerciële dienstverleners. Al deze ontwikkelingen vragen om veel flexibiliteit op het vlak van processen, systemen en mensen.

Dit betekent voor ons investeren op informatietechniek, processen en ambtelijke capaciteit. Investeren in de informatietechniek is nodig om de nieuwe digitale mogelijkheden bij de dienstverlening te kunnen toepassen. Waar informatiesystemen tot nu toe vooral ten dienste stonden van de eigen medewerkers, worden deze gaandeweg uitgebreid en opengesteld voor burgers en bedrijven. Zij kunnen daardoor zelf hun aanvragen indienen en uiteindelijk zelf ook hun dossiers inzien, bijvoorbeeld via MijnOverheid.nl.

Naast "directe" investeringen blijven investering op aanverwante gebieden noodzakelijk. Allereerst voor privacy en informatiebeveiliging. Betrouwbaarheid in dienstverlening is essentieel. Door alle nieuwe mogelijkheden nemen de risico's en bedreigingen voor de dienstverlening toe. Investeren is nodig omdat medewerkers gebruik moeten kunnen maken van nieuwe technologieën. Behalve die nieuwe vaardigheden worden van hen ook, meer dan voorheen, brede vaardigheden verlangd in het omgaan met burgers, bedrijven en instellingen. Tenslotte vraagt de digitale transformatie en digitalisering van de dienstverlening andere manieren van samenwerken. Wij willen de digitale transformatie aangrijpen als kans om de dienstverlening verder te versterken en toekomstbestendig te maken.

Het effect van investeren in dienstverlening is dat de gemeente blijft bij de nieuwe eisen die gesteld worden, met name voor wat betreft de digitale dienstverlening.

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.

#### Informatieveiligheid

Wij zijn verantwoordelijk voor het op orde hebben van onze informatiebeveiliging. Deze verantwoordelijkheid gaat verder dan onze eigen organisatie en geldt voor de hele gemeentelijke keten. Inwoners en bedrijven, maar ook de ketenpartners, verwachten dat hun gegevens bij ons in veilige handen zijn en wij verwachten dit ook van hen. Met ingang van 1 januari 2020 is de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) ingevoerd. Wij als gemeente willen voldoen aan en handelen conform deze wet.

De gemeentelijke doelstellingen van het Informatiebeveiligingsbeleid bestaan uit:

- Het doorvoeren van de basisset aan maatregelen uit de BIO
- Management is verantwoordelijk voor het informatiebeveiligingsbeleid
- Voldoen aan de eisen die de BIO stelt
- Betrouwbare en continue dienstverlening
- Voldoen aan de overige relevante wet- en regelgeving waaronder de AVG
- Beheersing van de risico's (Governance, Risk en Compliance)
- Nakomen van en voldoen aan de afspraken over de ENSIA verantwoording.

#### 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 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 financiële producten vindt plaats via Pepperflow. Nadat in 2019 is gestart met de begroting 2020 en de bestuursrapportages via de begrotingsapp is het jaarverslag 2019 medio 2020 ook digitaal gepubliceerd.

In 2019 en 2020 zijn stappen gezet om de leesbaarheid van de P&C-instrumentarium verder te vergroten en de inhoud nog beter af te stemmen op de



eisen van de gebruiker. We beschrijven de doelen (wat willen we bereiken) zo helder mogelijk en geven aan wat we gaan doen om deze te bereiken.

#### 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](http://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

#### 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 n.a.v. 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. Daarnaast werken wij samen in de Mediators Groep Achterhoek +. Binnen deze groep kunnen mediators voor elkaars gemeente ingezet worden.

#### Bezwarencommissie

Wij hebben een onafhankelijke bezwarencommissie. De bezwarencommissie 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.

## 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

Per 25 mei 2018 geldt de Algemene Verordening Gegevensbescherming. De AVG vervangt de Wet Bescherming Persoonsgegevens. Door de komst van de AVG is er binnen Europa één wet op het gebied van privacy. Binnen Europa gelden nu dezelfde regels. Privacy geldt voor iedereen. Dus niet alleen voor onze inwoners, maar ook voor onze personeelsleden. Wij gaan zorgvuldig en vertrouwelijk om met alle persoonsgegevens.

Zo worden persoonsgegevens alleen verwerkt op grond van een van de grondslagen zoals genoemd in de AVG. Daarnaast verwerken wij niet meer persoonsgegevens dan noodzakelijk is. Bewaren wij deze niet langer dan noodzakelijk is. Ook de toegang tot persoonsgegevens is beperkt tot enkel de personen die vanuit hun functie deze persoonsgegevens nodig hebben. Wij beschermen de persoonsgegevens door het nemen van alle passende technische en organisatorische maatregelen die hiervoor nodig zijn. De transparantie is belangrijk onder de AVG. Het moet voor de betrokkene duidelijk zijn welke persoonsgegevens wij hebben, wat wij er mee doen, waarom en waarvoor. Inwoners hebben onder de AVG meer rechten gekregen. Zo kunnen zij bijvoorbeeld naast een verzoek tot inzage, verzoeken om hun gegevens te laten verwijderen of digitaal aan een andere partij over te dragen.

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 aan het hebben van een datalekregister.

## 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 wordt 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.

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

We onderkennen dat de kernkwaliteiten van Oost Gelre voortkomen uit onze inwoners. Wij ondersteunen vrijwilligers daar waar mogelijk. Het grote aantal vrijwilligers, de organisatiekracht, de zorg en aandacht voor elkaar, de innovatieve bedrijvigheid, het mooie landschap. Het benadrukt het belang om initiatieven vanuit de samenleving te enthousiasmeren, ondersteunen en faciliteren, het belang van overheidsparticipatie. Onze dienstverlening was daar ook in 2020 op gericht. Nog meer vanzelfsprekend wordt dat met de invoering van de Omgevingswet. Daarin is participatie een belangrijk onderwerp, zoals ook de 2e kamer in een motie van 11 februari 2020 nadrukkelijk heeft betoond. We hebben in het kader van de invoering van de Omgevingswet een aparte projectgroep participatie in het leven geroepen. Los van de invoeringsdatum willen wij daar wel stappen in zetten, omdat participatie een belangrijk onderdeel is van onze dienstverlening. En we bij heel veel projecten al in de geest van de Omgevingswet proberen te werken. Maar het wel gewenst is om daarin wat meer handvatten en kaders te hebben. Kaders die uit gaan van de ruimte die we bieden, het 'ja mits' principe.

### Programma Omgevingswet

In 2017 is een Programmaplan vastgesteld op basis waarvan we de noodzakelijke voorbereidingen treffen op de komst van de Omgevingswet. Medio 2020 wordt volop gewerkt aan een update van dat Programmaplan als gevolg van een aantal belangrijke ontwikkelingen. In mei 2020 werd duidelijk dat het Kabinet van plan is om de invoering van de Omgevingswet uit te stellen met een jaar tot 1 januari 2022. Dit voorstel zal in de tweede helft van 2020 aan beide Kamers worden voorgelegd. Er zijn verschillende oorzaken te benoemen voor dit uitstel, maar de belangrijkste twee redenen zijn COVID-19 en het Digitaal Stelsel Omgevingswet. Daar komt nog bij dat in februari 2020 de Eerste Kamer de motie-Nooren heeft aangenomen. In deze motie wordt de regering verzocht te komen tot een verplichting voor gemeenten, provincies en waterschappen om participatiebeleid op te stellen waarin vastgelegd wordt hoe participatie wordt vormgegeven en welke eisen daarbij gelden. Participatie heeft daarmee een grotere rol bij de invoering van de Omgevingswet. Mede daarom is er een project participatie toegevoegd aan het programma en verder zijn de projecten Kennis en Instrumenten en Ambtelijke Vaardigheden samengevoegd in het project 'Kennis en Vaardigheden' dat de focus legt op het opleiden van medewerkers, zowel op het gebied van kennis, als op het gebied van vaardigheden (houding en gedrag).

Binnen onze organisatie blijft sprake van een nauwe onderlinge afstemming van verdere organisatieontwikkeling, de nieuwe dienstverleningsvisie en de komst van de Omgevingswet.

Doelstelling van het Programma Omgevingswet blijft het voldoen aan wettelijke eisen, het waarborgen van tenminste het dienstverleningsniveau maar ook om optimaal gebruik te maken van de mogelijkheden die de Omgevingswet ons allen biedt.

Binnen het Programma wordt nu gewerkt aan de volgende projecten:

- Omgevingsvisie
- Participatie
- Omgevingsplan
- Kennis en vaardigheden
- Digitalisering, werkprocessen en dienstverlening

## Inhoudsopgave

No table of contents entries found.

## Kop 2 titel

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



gemeente

**Oost Gelre**