

Paragraaf E Bedrijfsvoering



gemeente

Winterswijk

Inleiding

In deze paragraaf beschrijven we diverse aspecten van de organisatie en de bedrijfsvoering.

Organisatieontwikkeling

De organisatie gaat, na aangebrachte veranderingen, een nieuwe fase in. Dit betreft onder andere een nieuw werkconcept, passende huisvesting en professionalisering van onze dienstverlening. De sturing in onze organisatie is gericht op de programma's en de daarin benoemde resultaten. In 2022 geven we die programmasturing verder vorm. Duidelijk moet zijn waarom we iets doen, wie verantwoordelijk is en wanneer het afgerond is. Daarnaast sturen we op de uitgangspunten van de dienstverleningsvisie: 'Wij gaan voor de glimlach'. Hierbij komen onder andere de thema's cultuur en resultaatgerichtheid nadrukkelijk aan bod. Ook het nieuwe werkconcept hoort daarbij. De coronacrisis heeft naast een aantal nadelen ook veel voordelen opgeleverd. Die voordelen houden we vast en verwerken we in een nieuw kantoorconcept. Uitgangspunt is dat de activiteit bepaalt waar we werken. Het tijds- en plaatsafhankelijk werken maakten we afgelopen jaar mogelijk. In 2022 passen we de inrichting van het kantoor aan, zodat we op een eigentijdse en modernere wijze invulling kunnen geven aan de werkzaamheden.

Centralisatie van de bedrijfsvoering

Onderdeel van de verandering is de centralisatie van de bedrijfsvoering. We ontwikkelen de bedrijfsvoeringsonderdelen zo, dat ze efficiënter de organisatie ondersteunen en ontzorgen. De centrale bedrijfsvoering levert ook een bijdrage aan de ontwikkeling van onze organisatiecultuur. We werken aan een omgeving waar ruimte is voor het geven van meer feedback. Dit komt ten goede aan de samenwerking en daarmee het resultaat.

Formatie en bezetting

De begrote structurele formatie is in 2022 bijna 207 fte, een toename van 9,85 fte. Daarnaast is er incidenteel 8,76 fte opgenomen in de begroting. De structurele toename zit met name op het gebied van Jeugdzorg, Mens en Maatschappij, de Omgevingswet en Duurzaamheid. De incidentele toename heeft onder andere betrekking op datagedreven werken en informatievoorziening, de Wet inburgering, jongerenwerk en preventie en toezicht op rechtmatigheid in de zorg.

De Omgevingswet

De Omgevingswet vraagt een andere houding en ander gedrag van medewerkers in de fysieke leefomgeving. De wet gaat op 1 juli 2022 in. In 2022 bereiden we de organisatie en het bestuur van de nieuwe Omgevingswet verder voor. De verruiming van vergunningsvrij bouwen vraagt meer inspanning om de wettelijke basisregistraties bij te houden. Signalen en informatie worden bij vergunningsvrije items namelijk niet meer verstrekt aan de gemeente.

Human resource (HR)

De ontwikkeling van ons personeel neemt in onze organisatieontwikkeling een centrale plaats in, zowel op korte termijn (met de vlootshouw als instrument) als op lange termijn (de strategische personeelsplanning). In 2021 is gestart met concrete stappen, waarmee we in 2022 verder gaan.

Ontwikkeling/opleidingen medewerkers

Ontwikkeling en opleiding van medewerkers is van groot belang. In de begroting is daarom jaarlijks (incidenteel) € 75.000 toegevoegd aan het reguliere opleidingsbudget van € 122.500. Naast de reguliere verplichte functiegerelateerde

opleidingen wordt in 2022, naar aanleiding van de strategische personeelsplanning, ingezet op de ontwikkeling van medewerkers.

eHRM

Team HR is gestart met de implementatie van eHRM. Een digitaal softwarepakket voor medewerkers en managers, waarbij de medewerker online zijn of haar arbeidsvoorwaarden beheert. Daarnaast bevat het een managementdashboard met 'real life' informatie over formatie, bezetting en verzuim.

Arbo en verzuim

Ons streven is om het ziekteverzuimpercentage van 2020 (2,2 %) nog verder te verlagen. Samen met onze Arbo-dienstverlener proberen we daarbij ook meer in te steken op de preventieve kant. In 2021 zijn we gestart met het actualiseren van ons arbobeleidsplan en de Risico- inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De acties en/of aandachtspunten die hieruit voortkomen, worden voor een groot deel in 2022 uitgevoerd.

Door de coronacrisis hebben we te maken met de situatie van verplicht thuiswerken. Medewerkers faciliteren we met een goede thuiswerkplek. Dit is overigens een verplichting die we hebben vanuit de Arbowet en goed werkgeverschap.

Agressie en geweld

Agressie en geweld, oftewel ongewenst gedrag, blijft ook in 2022 een belangrijk thema. De gemeente heeft een intern interventieteam dat jaarlijks wordt getraind. We leggen de incidenten vast in het Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem (GIR). De rapportages uit het GIR worden toegevoegd aan de jaarrekening en aan het sociaal jaarverslag, en vormen daarmee de basis voor de beleidsbepaling.

Integriteit politieke ambtsdragers

De integriteit van politieke ambtsdragers is voor een deel wettelijk geregeld. De Gemeentewet bevat bepalingen over verboden handelingen en het niet deelnemen aan stemmingen. Artikel 2:4 van de Algemene wet bestuursrecht schrijft voor dat elk bestuursorgaan zijn taak zonder vooringenomenheid vervult.

Naast de wet zijn er ook andere gemeentelijke procedures en regels van toepassing, namelijk:

- De 'Gedragscode voor politieke ambtsdragers van de gemeente Winterswijk' (vastgesteld door de gemeenteraad op 26 januari 2012).
- Het 'Stappenplan onderzoek en registratie integriteitsschendingen politieke ambtsdragers' (vastgesteld door de gemeenteraad op 31 oktober 2012).
- Een integriteitstoets voor politieke ambtsdragers (het presidium stemde op 25 juni 2012 in met de introductie hiervan).

Integriteit ambtenaren

De Ambtenarenwet verplicht het college 'een integriteitsbeleid te voeren dat is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen, en dat in ieder geval meer dan voldoende aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstrengeling en discriminatie'.

In het personeelshandboek Winterswijk staan de lokale regelingen voor de ambtenaren bij de gemeente Winterswijk, als aanvulling op de cao Gemeenten. Er is een afzonderlijke regeling Integriteit toegevoegd aan ons personeelshandboek. Onderwerpen hierin zijn onder andere de vernieuwde gedragscode, normen en waarden, geheimhouding en privacy, sociale media, kwetsbare functies en integriteit bij uitdiensttreding. Verder zijn er voor onze medewerkers regels en richtlijnen over onder meer het aannemen van geschenken en gelden, nevenwerkzaamheden,

omgang met bedrijfsmiddelen en een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Externe medewerkers (niet-ambtelijk personeel) zijn verplicht onder andere een integriteits- en geheimhoudingsverklaring te ondertekenen (volgens een collegebesluit van 21 april 2015).

De volgende gemeentelijke regelingen zijn ook van kracht:

- De Regeling melding vermoeden misstand. Dit is de klokkenluidersregeling van de gemeente
- Het Reglement Vertrouwenscommissie
- De Klachtenregeling ongewenst gedrag voor de decentrale overheid.

De banenafpraak

Het eerder verplichte quotum voor het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, is omgebogen naar een vrijwillige afspraak. Voor iedere ondernemer, groot of klein, geldt dat er in totaal 100.000 banen komen. De quotumheffing is vervangen door de inclusiviteitsopslag. Als er voldoende banen voor arbeidsbeperkten worden gerealiseerd, ontvangt de werkgever een bonus die gelijk staat aan de inclusiviteitsopslag. Als de aantallen uit de banenafpraak niet worden gehaald, bestaat de kans dat de Quotumwet er alsnog komt.

Arbeidsmarkt

Om aantrekkelijk te blijven als werkgever, vooral ook voor jonge mensen en voor jonge starters, werken we doorlopend aan vernieuwing. Ook in het kader van de steeds verdere toename van krapte op de arbeidsmarkt. Hoe bereiken we die doelgroep? Hoe zetten we onze organisatie op de kaart en hoe maken we het aantrekkelijk om voor onze organisatie te werken? De creativiteit is in de loop van 2020 beter geworden. Vooral op social media proberen we meer aandacht te trekken.

Onboarding

Nieuwe medewerkers worden verwelkomd, waarbij ze alle benodigde hulp, begeleiding en informatie krijgen. Het gaat verder dan het wijzen naar de juiste werkplek en de koffieautomaat. Onboarding is 'het leren kennen van het werk' en gaat vooral over de cultuur, visie, missie, samenwerking met collega's en het werken in een politieke context. De focus ligt op de integratie in de organisatie. Deze integratie kan plaatsvinden door persoonlijke begeleiding te bieden, waardoor nieuwe medewerkers wegwijs worden gemaakt in de organisatie. Naast persoonlijke aandacht maken we ook gebruik van digitale middelen, zoals e-learning.

Digitale transformatie en dienstverlening

Onze dienstverlening wordt steeds digitaler. Inwoners vragen dit van ons, technologische ontwikkelingen maken het mogelijk. Tegelijkertijd worden steeds meer eisen gesteld aan de informatiebeveiliging en privacy. Mede om deze redenen vernieuwen we ons informatiebeleidsplan. In elk geval op de volgende punten werken we in 2022 aan onze dienstverlening:

- Een moderne website die dienst doet als een digitaal loket, dat altijd open is.
- Het aanvragen van vergunningen wordt transparanter en makkelijker, ook met de komst van de Omgevingswet.
- We bieden steeds meer diensten digitaal aan.;
- We hanteren een omnichannel-strategie, inclusief offline dienstverlening voor wie dat nodig heeft of wenselijk vindt.

Landelijke initiatieven Vereniging Nederlandse Gemeenten

Samenwerken, kennis uitwisselen en standaardiseren staat hoog op de Digitale Agenda 2020-2024 van de VNG. We sluiten aan bij verschillende initiatieven:

- We ontwikkelen en implementeren onze ICT-oplossingen zoveel mogelijk volgens GEMMA, het Gemeentelijke Model Architectuur.
- Door standaardisatie maken we onze dienstverlening efficiënter (Common Ground, een nieuwe, gezamenlijke informatievoorziening voor het uitwisselen van gegevens).
- We sluiten aan bij de Gemeentelijke Gemeenschappelijke Infrastructuur, om een veilige, samenhangende digitale infrastructuur te creëren.

Digitaal (samen)werken

Onze medewerkers moeten altijd en overal digitaal kunnen werken, alleen en samen. Ook met externe partijen. Alle medewerkers zijn daarom van de benodigde apparatuur voorzien. In 2022 werken we verder aan een modern, flexibel werkplekconcept, thuis en in het gemeentekantoor. We hebben geïnvesteerd in Microsoft Office-licenties en voeren programma's als Teams gefaseerd in. Belangrijk aandachtspunt is het verbeteren van de digitale vaardigheden van ons personeel.

We bieden burgers digitale participatiemogelijkheden

Steeds meer gemeenten bieden inwoners en ondernemers de mogelijkheid om digitaal mee te denken. Inmiddels zijn we voorzien van een digitaal platform 'Werk aan Winterswijk', waarop we de burger informeren en waarbij ze op enig moment kunnen participeren. De bedoeling is dat de organisatie komend jaar gebruikt om nog meer interactieve mogelijkheden van het platform en van Teams te verkennen.

Datagedreven werken

Via Datalab Gelderland Oost werken we gezamenlijk aan dataverzameling voor beleidsvraagstukken.

In 2021/2022 ligt de focus met name op de effecten van corona, ondermijning en landschapskwaliteit. Mede om dit mogelijk te maken, besteden we in 2022 de nodige aandacht aan de kwaliteit en actualiteit van registraties in onze eigen werkprocessen.

Geo-informatie en het gebruik van 3D-registratie.

Voor de Basisregistratie Grootschalige Topografie ronden we in 2022 het aanpassen van gegevens op basis van het nieuwe landelijke Informatie Model-Geo 2.2 af. Hiermee is de eerste stap gezet in de ontwikkeling naar de samenhangende objecten registratie (SOR), die landelijk wordt ontwikkeld voor objecten uit de BAG, BGT, WOZ en BOR. In de Samenhangende objectenregistratie wordt een 2,5D- en mogelijk 3D-registratie opgenomen. De 2,5D- en 3D-registratie van ruimtelijke objecten geeft een beter inzicht in de bestaande situatie en kan helpen bij ontwerpen, simulaties en analyses.

Digitale documentaire informatievoorziening

Voor digitaal en papierloos werken gebruiken we het zaaksysteem. Digitaal werken heeft veel voordelen voor onszelf, onze samenwerkingspartners en klanten. Denk aan (samen)werken waar en wanneer we willen, makkelijk en snel informatie archiveren, terugvinden en uitwisselen, en ruimtebesparing door digitalisering van papieren archieven.

Automatisering en de cloud

Hierbij gaat het om het opslaan en opvragen van gegevens, software en bestanden op een andere plek dan op de bedrijfseigen locatie. Hierdoor hebben we minder eigen opslagcapaciteit nodig voor de softwarepakketten en gebruikersdata. Het op- of afschalen van ICT-gebruik wordt hierdoor flexibeler. We betalen voor

gebruikersaantallen. Daardoor zijn de kosten transparant en eenvoudig te beheersen. Het technische beheer van de hardware, netwerken en applicaties gebeurt in de cloud, door de leverancier. Onze eigen werkzaamheden verschuiven meer naar leveranciersmanagement en het ondersteunen van de gebruikers.

Informatiebeveiliging en privacy

Digitalisering biedt veel kansen, maar levert ook risico's op: van datalekken tot de digitale gijzeling van gemeenten. Om de risico's af te vangen en aan de nieuwe eisen te voldoen, is de afgelopen jaren al veel gedaan. Er is echter meer nodig om op de snel veranderende ontwikkelingen en eisen in te spelen en de bedrijfscontinuïteit te borgen. De belangrijkste risico's zijn vertaald naar doelstellingen en acties. Voor 2022 zijn dit:

- Zo snel mogelijk voldoen aan de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO).
- Bewustwording creëren over de reikwijdte van het informatiebeveiligingsvakgebied bij de organisatie, zodat er rekening wordt gehouden met beveiligingsaspecten in diverse vakgebieden.
- Verantwoordelijkheden voor informatiebeveiliging en privacy zijn helder belegd in de organisatie. Medewerkers beschikken over mandaat (bevoegdheid en aansturing) en moeten voldoende capaciteit (kennis, kunde, tijd en budget) hebben om daar invulling aan te geven.

Bewustzijn op het gebied van informatiebeveiliging is essentieel. Om inbraken te voorkomen, is het belangrijk dat we de systemen continu monitoren en we indien nodig aanpassingen doen. Het is niet meer de vraag of we worden gehackt, maar wanneer. Inbraakpogingen op onze systemen zijn helaas vrijwel dagelijks aan de orde. Dan komt het erop aan dit snel te detecteren en erop te reageren. Dit vraagt een mentaliteitsverandering: van alleen preventief handelen (bijvoorbeeld door de inzet van een firewall) naar proactief detecteren en blokkeren.

De Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) schrijft voor dat we in het kader van risicomanagement aantonen dat wij als procesverantwoordelijke 'in control' zijn waar het gaat om de beveiliging van informatiesystemen en processen. Dit doen we onder andere door mee te doen aan de Eenduidige Normatiek Single Information Audit (ENSIA). Risicomanagement vraagt van de gemeente het vermogen om risico's juist in te schatten, te benoemen en waar nodig aanpassingen te doen in processen en/of systemen. Hiervoor is versterking nodig en continue aandacht.

De hack van de gemeente Hof van Twente heeft ook bij ons geleid tot een onderzoek naar de oorzaken hiervan, en manieren om de eigen beveiliging nog verder aan te scherpen. Hackers worden immers ook steeds slimmer. De financiële consequenties van de extra maatregelen die we in Winterswijk willen en moeten treffen, worden op dit moment in kaart gebracht.

Inkoop-en aanbestedingsbeleid

In 2022 wordt het gemeentelijk inkoop-en aanbestedingsbeleid herijkt. Met name op het gebied van duurzaamheid, maatwerk, lokale inkoop en de invulling van de sociale paragraaf.

Beheer gebouwen

De gemeente beheert naast gronden ook gebouwen, kunstobjecten, herdenkingsmonumenten en fontein. Het betreft:

- 28 gebouwen
- 29 herdenkingsmonumenten en kunstobjecten
- 4 fontein /pompen

De meerjaren onderhoudsplanningen (MJOP) zijn omgezet naar duurzame meerjaren onderhoudsplanningen (DMJOP). Bij het bepalen van het gemiddelde onderhoudsniveau, gaan we nu nog uit van 'matig' (niveau 4). Dit gaan we in de DMJOP stapsgewijs terugbrengen naar 'voldoende' (niveau 3). In onze plannen leggen we de nadruk op het verduurzamen/vergroenen van het gemeentelijk vastgoed.

Toerekening overhead

Overheadkosten, zoals bedoeld in het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV), zijn alle kosten die samenhangen met de sturing en ondersteuning van de medewerkers in het primaire proces. Onder het primaire proces verstaan we de kerntaken van de gemeente. Dit zijn de producten en diensten waar we de inwoner mee helpen. Alle kosten die we maken bij de sturing en ondersteuning hiervan zijn dus overheadkosten.

We rekenen de overhead toe aan grondexploitaties, investeringen en andere (subsidie)projecten. In de praktijk doen we dit door in het taakveld overhead onder de lasten een negatief bedrag op te nemen in de categorie 'Overige verrekeningen', en dit bedrag in het betreffende taakveld weer als last te verantwoorden. Hierdoor wordt de exploitatie niet onnodig opgevoerd.

