

## Paragraaf E Bedrijfsvoering



gemeente

Winterswijk

## Inleiding

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

## Organisatieontwikkeling

Na verschillende veranderingen is de organisatie in 2022 een nieuwe fase gestart. 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 hebben we programmasturing verder vormgegeven.

Daarnaast sturen we op de uitgangspunten van de dienstverleningsvisie. Hierbij zijn in 2022 onder andere de thema's cultuur en resultaatgerichtheid nadrukkelijk aan bod gekomen. De dienstverleningsvisie en bijbehorende uitvoering zijn geëvalueerd. Een bijstelling is voorgelegd aan college en MT. Hierover wordt begin 2023 besloten. Ook het nieuwe werkconcept hoort daarbij. De coronacrisis heeft naast een aantal nadelen ook veel voordelen opgeleverd, zoals het hybride werken. Die voordelen houden we vast en verwerken we in een nieuw kantoorconcept. Uitgangspunt is dat de activiteit bepaalt waar we werken. Het tijd- en plaatsonafhankelijk werken maakten we afgelopen jaar mogelijk. In 2022 zijn we gestart met het aanpassen van de inrichting van het kantoor.

## Centralisatie van de bedrijfsvoering

Onderdeel van de doorontwikkeling van de organisatie is de centralisatie van de bedrijfsvoering. We ontwikkelen de bedrijfsvoeringsonderdelen zo, dat ze efficiënter de organisatie ondersteunen en ontzorgen. De bedrijfsvoeringsonderdelen leverden in 2022 ook een bijdrage aan de ontwikkeling van onze organisatiecultuur, zoals het werken aan een omgeving waar ruimte is voor het geven van meer feedback.

## Formatie en bezetting

De structurele formatie is in 2022 206,6 fte. Dat is een toename van 9,6 fte ten opzichte van 2021. Daarnaast is in 2022 incidenteel 9,4 fte opgenomen in de begroting voor zorg, welzijn, duurzaamheid, veiligheid en ondersteuning. De structurele toename zit vooral bij infra, duurzaamheid en zorg en welzijn. Deze toename had deels te maken met wettelijke taken, zoals de Wet inburgering. Een ander deel kwam voort uit bestuurlijke ambities, zoals het duurzaamheidsvraagstuk en de aanpak daarvan.

## De Omgevingswet

De Omgevingswet vraagt een andere houding en ander gedrag van medewerkers in de fysieke leefomgeving. Inwerkingtreding van de wet is in 2022 weer uitgesteld tot een nader te bepalen datum. In 2022 zijn de organisatie en het bestuur verder voorbereid op de nieuwe Omgevingswet.

## Human resource (HR)

In 2022 is geïnvesteerd in de verdere ontwikkeling en kwaliteiten van medewerkers. Dat hebben we gedaan met opleidingen, cursussen en trainingen en met loopbaan- en coachingtrajecten. Aanleiding hiervoor zijn de verdere ontwikkeling van de organisatie en het resultaat van de strategische personeelsplanning uit 2021.

## Ontwikkeling/opleidingen medewerkers

In 2022 is goed geïnvesteerd in ontwikkeling en opleiding van medewerkers. Naast vakinhoudelijke opleidingen en trainingen is in 2022 meer ingezet op persoonlijke ontwikkeling, vanwege onder andere de strategische personeelsplanning. In de begroting is € 168.000 opgevoerd voor opleidingen en trainingen en is bijna € 180.000 uitgegeven.

## eHRM

Team HR is vanaf 1 januari 2022 gestart met het nieuwe eHRM-systeem ADP Workforce. Dit is een digitaal softwarepakket voor medewerkers en managers. In ADP Workforce beheren de medewerker sinds 2022 online hun arbeidsvoorwaarden, zoals verlofmutaties, declaraties en het beheer van het Individueel Keuzebudget (IKB). De managers hebben sinds de start toegang tot diverse managementrapportages.

## Arbo en verzuim

Het ziekteverzuimpercentage was over 2022 6,9%. Een forse toename ten opzichte van het jaar 2021 (3,7%) en het hoogste niveau sinds jaren. Reden voor de stijging is gelegen in een aantal casussen van niet-beïnvloedbaar langdurig verzuim.

Daarnaast is in het jaar 2022 sprake geweest van een hoge mate van kort frequent verzuim. Samen met onze arbodienstverlener hebben we in 2022 intensief ingezet op preventieve maatregelen.

In 2022 zijn het arbobeleidsplan en de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) volledig geactualiseerd. De acties en/of aandachtspunten die hieruit voortkomen zijn voor een groot deel in 2022 uitgevoerd.

## Agressie en geweld

Agressie en geweld, oftewel ongewenst gedrag, waren ook in 2022 belangrijk thema's. De gemeente Winterswijk heeft een intern interventieteam dat jaarlijks wordt getraind. Dit team is samengesteld uit medewerkers van verschillende teams. De incidenten van 2022 liggen vast in het Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem (GIR). De rapportages uit het GIR worden toegevoegd aan de jaarrekening van 2022 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 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

Ook in 2022 verplicht de Ambtenarenwet 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 verplichte quotum voor medewerkers met een arbeidsbeperking is omgebogen naar een vrijwillige afspraak voor iedere organisatie, groot of klein. Samen willen we zorgen voor 125.000 banen (waarvan 25.000 in de publieke sector) voor mensen met een beperking. De quotumheffing is vervangen door de inclusiviteitsopslag. Als er voldoende 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.

De doelgroep bestaat uit:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig 100% van het minimumloon kunnen verdienen;
- Mensen met een WSW-indicatie;
- Wajongers met arbeidsvermogen;
- Mensen met een Wiw of ID-baan.

Vooralsnog voldoen wij nog steeds aan het quotum.

### Arbeidsmarkt

Om aantrekkelijk te blijven als werkgever, vooral ook voor jonge mensen en voor jonge starters, hebben we doorlopend gewerkt aan vernieuwing. Zo ook in het jaar 2022 waarin nog nadrukkelijker de krapte op de arbeidsmarkt zichtbaar is geweest. Team HR heeft geïnvesteerd in het actualiseren van de vacatureteksten. Ook hebben we in 2022 meer gebruik gemaakt van externe expertise op het gebied van recruitment en werving- en selectiebureaus om de juiste medewerker te vinden en te binden. Daarnaast is samen met team Communicatie geïnvesteerd in arbeidsmarktcommunicatie en het beeldmerk Winterswijk.

### Onboarding

In 2022 is een concrete en zichtbare stap gezet in het vernieuwde onboarding-traject. Nieuwe medewerkers zijn professioneel verwelkomd. Daarbij ze alle benodigde hulp, begeleiding en informatie ontvangen voor een warm welkom en warme start. Het onboarding-programma van Winterswijk is in 2022 van start gegaan. Het programma richt zich op het leren kennen van het werk, op het kennismaken met de cultuur, visie, missie, samenwerking met collega's en op het werken in een politieke context. De focus lag in 2022 op de integratie in de organisatie. Naast persoonlijke aandacht hebben we in 2022 ook gebruik gemaakt van digitale middelen, zoals e-learning.

### Digitale transformatie en dienstverlening

Onze dienstverlening wordt steeds digitaler. Inwoners vragen dit van ons en technologische ontwikkelingen maken het mogelijk. Tegelijkertijd worden steeds meer eisen gesteld aan de informatiebeveiliging en privacy. Mede hierom hebben we

een kwartiermaker Informatievoorziening aangesteld. Samen met de CIO geeft deze vorm aan het team Informatievoorziening en de werkprocessen die daarbij horen.

### Landelijke initiatieven Vereniging Nederlandse Gemeenten

Samenwerken, kennis uitwisselen en standaardiseren staan hoog op de Digitale Agenda 2020-2024 van de VNG. We sloten aan bij de volgende initiatieven.

- We ontwikkelen en implementeren onze ICT-oplossingen zoveel mogelijk volgens GEMMA, het Gemeentelijke Model Architectuur.
- Door standaardisatie maken we onze dienstverlening efficiënter. Dat doen we via 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 werkten we verder aan een modern, flexibel werkplekconcept, thuis en in het gemeentekantoor. We hebben geïnvesteerd in Microsoft365-licenties en voeren onderdelen daarvan gefaseerd in. Dit project loopt door in 2023. Belangrijk aandachtspunt daarbij 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'. Via dit platform informeren we inwoners. Ook kunnen ze via dit platform participeren. Het komend jaar gebruiken we om nog meer interactieve mogelijkheden van het platform en van Teams te verkennen.

### Datagedreven werken

Via Datalab Gelderland-Oost (Datalab GO) werken we gezamenlijk aan dataverzameling voor beleidsvraagstukken.

In 2022 lag de focus op de verdere ontwikkeling van de geprioriteerde informatieproducten binnen de bestaande thema's. Daarnaast is begonnen met webinars en roadshows langs de gemeenten. Hierin zijn de trends en ontwikkelingen behandeld. Ook is er gewerkt aan verbreding van het datafundament. Daarmee komen data beschikbaar die relevant zijn voor maatschappelijke thema's.

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

De Basisregistratie Grootchalige Topografie is een wettelijke basiskaart voor veel gemeentelijke processen. In 2022 is de invoering van het nieuwe landelijke Informatie Model-Geo 2.2 afgerond volgens de gestelde eisen en planning. Hiermee is de eerste stap gezet in de ontwikkeling naar de samenhangende objectenregistratie (SOR). De SOR wordt landelijk ontwikkeld voor objecten uit de BAG, BGT, WOZ en BOR. De landelijke besluitvorming rond financiering van de SOR heeft niet in 2022 plaatsgevonden. De VNG heeft ter voorbereiding op de SOR het intern inrichten en optimaliseren van het verzamelen en beheren van SOR-gegevens als doel vastgesteld voor het komende jaar.

De BGT heeft dit jaar met een positief resultaat de ENSIA-audit afgerond. Eind 2022 is als pilot 3D-foto-informatie voor de organisatie ter beschikking gekomen.

## Digitale documentaire informatievoorziening

Voor een goede (digitale) informatievoorziening aan burgers, bedrijven, journalisten en de eigen organisatie moeten we de informatiehuishouding verbeteren.

Uit een nulmeting in de zomermaanden van 2022 blijkt voor de overheidsinformatiehuishouding over vier assen een grote veranderopgave. Het betreft knelpunten bij:

- de capaciteit aan informatieprofessionals en de rol van medewerkers in het primaire proces;
- de grote hoeveelheid informatie en de aard van de informatie;
- de werkprocessen die nog onvoldoende digitaal zijn ontsloten/ingericht;
- de veelheid aan en kwaliteit van de informatiesystemen die de werkprocessen onvoldoende ondersteunen;
- de sturing en naleving op dit vraagstuk.

Per 1 november 2022 is een kwartiermaker Informatievoorziening / programmamanager Woo gestart. Hij gaat de voorgestelde meerjarige implementatie realiseren, met ondersteuning van verschillende informatiespecialisten.

## 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

Dreigingsbeelden voor gemeenten en bedrijven zijn sinds vorig jaar flink veranderd. Veel steden ondernemen stappen om informatiebeveiliging naar een hoger niveau te tillen. Maar de dreiging neemt zo snel toe dat er meer moet worden gedaan om de steeds groter wordende kloof te dichten. Als gemeenten hun weerbaarheid niet verbeteren, zullen de steeds groter wordende, meer specialistischere dreigingen in combinatie met een steeds groter wordend "aanvalsoppervlak" leiden tot meer incidenten: een neerwaartse spiraal.

Om taken zo goed mogelijk uit te voeren heeft de gemeente de beschikking over vertrouwelijke en gevoelige informatie van haar burgers en bedrijven. Zo beschikt de gemeente Winterswijk niet alleen over alle persoons-, woon- en verblijfsgegevens van haar inwoners, maar bijvoorbeeld ook informatie die te maken heeft met zorg- en ondersteuningsvragen, ondermijning, uitkeringen, overeenkomsten, wet Bibob1, in ontwikkeling zijnde (ruimtelijke, project- en beleids-) plannen of de persoonsgegevens van het ambtelijk personeel. Zaken waarvan het ongewenst is dat deze informatie in handen komen van de verkeerde organisaties of personen. Een goede informatiebeveiliging wordt daarom steeds belangrijker. Zonder goede informatiebeveiliging liggen fraude, cybercriminaliteit, oplichting en ondermijning op de loer.

ICT-beveiliging is niet alleen een kwestie van bedrijfsvoering en Automatisering, maar van ons allemaal. Techniek is een belangrijk onderdeel, maar nog meer gaat het om gedrag en houding van ons allemaal. Ook bij de politiek moet dit besef toenemen. Wij als gemeentebestuurders zijn verantwoordelijk voor de informatiebeveiliging van onze gemeente. Wij bepalen hoeveel risico gelopen wordt.

De teammanager is verantwoordelijk voor de inrichting van processen en systemen zodat de risico's teruggebracht worden tot een acceptabel niveau.

De ENSIA (Eenduidige Normatiek Single Information Audit) verantwoording over informatieveiligheid wordt gedaan met een jaarlijks verplichte zelfevaluatie. In het laatste kwartaal van 2022 zijn hiervoor meer dan 600 vragen beantwoord. Deze hadden betrekking op informatieveiligheid, maar ook op de proceskwaliteit van de Basisregistratie Personen (BRP), Paspoort Uitvoeringsregeling (PUN), Basisregistratie Adressen en Gebouwen (BAG), Basisregistratie Grootchalige Topografie (BGT), Basisregistratie Ondergrond (BRO), Verantwoordingsrapportage WOZ (Waardering Onroerende Zaken), DigiD en Suwinet. De rapportage geeft naast informatieveiligheid dus ook een beeld over de kwaliteit van de vakgebieden rondom bepaalde administraties. Een register EDP-auditor houdt toezicht op de juistheid van de antwoorden door de bewijsvoering te toetsen. Daarnaast is het op de plaats nog twee opmerkingen te plaatsen: de ENSIA toetst op bestaan en aanwezigheid van een control en/of maatregel, maar niet op de werking. Dan de tweede opmerking: De BIO is een Baseline: een minimum variant gericht op preventieve en repressieve controle.

Het huidige dreigingslandschap en de lessons learned van de hacks bij Hof van Twente en Lochem geven aan dat de huidige, veelal preventieve en repressieve maatregelen onvoldoende zijn. Wij zullen als gemeente hier op korte termijn flink moeten investeren in capaciteit en middelen om op dit vlak bij te blijven. Tot op heden is dit niet gebeurd.

Natuurlijk is niet alles te voorkomen, maar waar we als gemeente Winterswijk naar toe willen is cyberweerbaarheid: ICT-incidenten gebeuren, het is van belang juist tijdens deze incidenten te blijven functioneren. (Zij het in een afgeslankte vorm). Cyberweerbaarheid gaat in gedurende of na een cyberincident.

ENSIA - Verplichte zelfevaluaties /audits

De volgende verplichte zelfevaluaties /audits zijn in 2022 uitgevoerd:

- Zelfevaluatie Basisregistratie Personen (BRP) en Reisdocumenten 2022, in beide gevallen is voldaan aan de minimale norm van 90%. De score bedroeg op Informatiebeveiliging voor BRP 97% en voor reisdocumenten 100%.
- Audit op SUWInet (Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen) bij Fijnder (Sociale Dienst) gecontroleerd door een externe RE auditor. Vastgesteld is dat wordt voldaan aan het gestelde normenkader.
- Zelfevaluaties voor de geo-basisregistraties BAG, BGT en BRO. Het betreffen vragen over het proces, tijdigheid, volledigheid en juistheid en hebben geen relatie met informatiebeveiliging. Voor alle registraties scoren wij binnen de vastgestelde norm. Eventuele verbeterpunten zijn belegd in de organisatie en worden in 2023 door de teammanagers opgepakt.
- Zelfevaluatie WOZ door team Belastingen (uitkomsten zie onderstaande tabel).
- DigiD audit 2022: Winterswijk beschikt over twee actieve DigiD aansluitingen.

Beide aansluitingen zijn in eigen beheer en hiervoor is de gemeente eindverantwoordelijk. Voor de aansluitingen is eind 2022 een pre-audit uitgevoerd door een externe auditor. Bij één audit is bij de gemeente een tekortkoming geconstateerd. Dit zal in de collegeverklaring gemeld worden. Winterswijk voldoet voor één DigiD aansluiting aan de norm, voor één aansluiting niet.

Bereikte resultaten

Naast het verder uitwerken van het wat bredere ENSIA-informatiebeveiligingsbeleid en de professionalisering van ons ISMS zijn in 2022 de volgende zaken

gerealiseerd:

- Nulmeting integriteit
- SMISHING-actie (sms Phishing actie)
- Interne audit Wet politiegegevens
- Externe audit Wet politiegegevens
- Bezoek mysteryguest
- Deelname expertgroep Wet politiegegevens
- Collegeverklaring ENSIA 2022
- Deelname aan het project Troje (provincie).

Paragraaf Informatiemanagement

Voor de ENSIA moet de gemeente in de paragraaf over bedrijfsvoering van haar jaarverslag een aparte (deel)paragraaf opnemen over informatiebeveiliging.

Winterswijk doet dit al een aantal jaren in de vorm van deze paragraaf

Informatiemanagement. Deze paragraaf omvat informatie over de

informatiebeveiliging in brede zin. Hierin rapporteert het college aan haar

toezichthouder (de Raad) over informatiebeveiliging. Deze rapportage vloeit voort uit de afspraken in de gemeentelijke resolutie 'Informatiebeveiliging randvoorwaarde voor een professionele gemeente'. De Raad stelt de jaarstukken, waaronder het jaarverslag, vast. In de paragraaf Informatiemanagement verwijst het college naar de collegeverklaring. De collegeverklaring maakt geen deel uit van het jaarverslag.

Collegeverklaring

Met deze verklaring geeft het college van B&W aan in hoeverre de gemeente aan de beheersingsmaatregelen heeft voldaan, voor 2022 is deze wederom gericht op DigiD en SUWInet. Deze beheersmaatregelen betreffen de voor de ENSIA-verantwoording geselecteerde normen en mogelijke onderdelen die daarvan zijn uitgezonderd. Ook wordt melding gemaakt van de verbetermaatregelen die de gemeente treft. De collegeverklaring is basis voor het Assurance rapport.

Assurancerapport

Een bij de NOREA geregistreerde RE-auditor controleert de collegeverklaring en stelt een Assurance rapport op. Deze werkzaamheden van de RE-auditor duiden we ook wel aan als de IT-audit. De RE-auditor verklaart in het Assurance rapport dat de collegeverklaring een getrouw beeld geeft. Getrouw betekent dat de collegeverklaring met een redelijke mate van zekerheid juist en volledig is.

Het college heeft verklaard dat de beoogde en ingerichte beheersingsmaatregelen voor DigiD en SUWInet voldoen aan de geselecteerde normen, met de aantekening dat bij één van de DigiD aansluiting aan een aantal normen door ons als Gemeente Winterswijk niet wordt voldaan. Deze niet gehaalde normen worden opgepakt als verbetermaatregelen. De externe auditor heeft in het Assurance rapport geoordeeld dat de collegeverklaring juist is.

Beveiligingsincidenten

Beveiligingsincidenten zijn gebeurtenissen die inbreuk maken op de informatieveiligheid. Beveiligingsincidenten zijn niet te voorkomen, maar kunnen wel geminimaliseerd worden door het treffen van preventieve maatregelen.

Beveiligingsincidenten kunnen als graadmeter dienen en bieden input om de kwaliteit van informatiebeveiliging verder te verbeteren. In totaal zijn er in 2022 161 incidentmeldingen geweest (2019 77 meldingen, 2020 221 meldingen, 2021 477 meldingen), waarvan er 50 door de Informatie Beveiligings Dienst Gemeenten (IBD) zijn gedaan en 111 meldingen intern zijn gemeld. Tien meldingen hadden de status hoog. Er is géén melding (in 2021 1 melding, in 2020 6 meldingen) aan de Autoriteit Persoonsgegevens gedaan in het kader van de meldplicht datalekken. Er is geen



Responsible Disclosure – melding van kwetsbaarheden - door een externe partij geweest.

Formele vaststelling

Het management wordt verzocht het evaluatierapport 2022 formeel vast te stellen en dit rapport voor te leggen aan het college van B&W met het verzoek om dit rapport eveneens vast te stellen.

Onderwerp	Score	Conclusie score
1. Naleving BIO	X	De BIO is nog niet (volledig) geïmplementeerd in de organisatie, er worden daarom op dit moment geen controles uitgevoerd op naleving van de BIO voor de WOZ.
2. Ontwikkelingen BIO	X	Er worden op dit moment nog geen controles uitgevoerd op naleving van de BIO voor de WOZ. Organisatie is nog bezig met implementatie van de BIO.
3. Common Ground	X	Er zijn nog geen stappen gezet in de richting van een common ground conforme informatie-architectuur voor de WOZ.
4. Ontwikkelingen koppelvlakken	V	Er wordt gebruikt gemaakt van de gewenste koppelvlakken (API's en/of xml-berichtenverkeer) voor de communicatie tussen de diverse applicaties voor de WOZ-uitvoering.
5. Inzicht in koppelvlakken	V	Tussen de applicaties die de uitvoering van de WOZ-processen ondersteunen vindt interactie plaats. Er is een volledig overzicht van de onderlinge relaties tussen deze systemen.
6. Externe systemen	V	Er is onderzocht of de verschillende geautomatiseerde systemen informatie juist delen met externe systemen zoals bijvoorbeeld de Landelijke voorziening WOZ (LV WOZ) en MijnOverheid.
7. Interne systemen	V	Er zijn audits uitgevoerd om te beoordelen of alle voor de WOZ-uitvoering gebruikte systemen de gegevens uit interne systemen juist verwerken.
8. Beschikbaarheid managementinformatie	V	Op terrein van de beheersing van informatieveiligheid conform BIO is voor de WOZ-uitvoering de gewenste managementinformatie beschikbaar.
9. Ontwikkelingen managementinformatie	V	Op terrein van de beheersing van informatieveiligheid conform BIO en van synchronisatie met externe systemen is voor de WOZ-uitvoering de gewenste managementinformatie beschikbaar.

### Inkoop-en aanbestedingsbeleid

In 2022 stond de herijking van het gemeentelijk inkoop-en aanbestedingsbeleid gepland. De herijking is verschoven naar 2023. Bij de herijking komen de onderwerpen duurzaamheid en de invulling van de sociale paragraaf aan bod.

### Beheer gebouwen

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

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

De meerjarenonderhoudsplanningen (MJOP) zijn omgezet naar duurzame meerjarenonderhoudsplanningen (DMJOP). Bij het bepalen van het gemiddelde onderhoudsniveau gaan we nu nog uit van 'matig' (niveau 4). Dit brengen we in de DMJOP stapsgewijs terug naar 'voldoende' (niveau 3). In onze plannen leggen we de nadruk op het verduurzamen en 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.

