

Paragraaf bedrijfsvoering



gemeente

Winterswijk

Inleiding

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

Organisatieontwikkeling

Resultaatgericht, dienstverlenend en professioneel: dat zijn de drie kernwaarden uit onze Organisatievisie Winterswijk. Deze kernwaarden moet iedere medewerker van de gemeente Winterswijk in zich hebben, omdat we denken dat deze bijdragen aan de missie van onze organisatie om bevlogen en betrokken te zijn. Onze medewerkers willen het juiste leveren voor onze inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties. Daarom werken wij met hen samen, om van Winterswijk een gemeente te maken waar het fijn is om te wonen, werken en recreëren.

Deze woorden op papier zetten is eenvoudig; het daadwerkelijk waarmaken is complexer. Daarvoor hebben we onze hele organisatie, met alle 250 medewerkers, nodig. Mensen die zich dagelijks inzetten voor onze gemeente, om met enthousiasme en overtuiging het juiste te doen. Maar het zijn ook mensen die ziek kunnen worden, op een leeftijd komen dat hun pensioen in zicht komt of die elders een nóg leukere baan kunnen vinden. En dat vraagt van ons als werkgever extra inspanning. We willen en moeten een aantrekkelijke werkgever blijven, goed zorgen voor onze medewerkers en nieuw talent vinden als een medewerker afscheid neemt. We krijgen te maken met een hoger verloop dan gemiddeld. Dit komt doordat een relatief groot deel van ons personeel in de komende jaren met pensioen gaat. Met een krappe arbeidsmarkt - zeker voor een gemeente als Winterswijk die aan de rand van Nederland ligt - is het een uitdaging goed personeel te vinden. Dat lukt ons nog steeds goed; we weten nieuw talent aan ons te binden. En dat is mooi, want nieuwe medewerkers zorgen voor nieuwe energie en ideeën. Vaak zijn zij echter niet meteen zo ervaren als hun voorganger en dus hebben ze wat meer tijd en begeleiding nodig. Met onze medewerkers gaan we stappen zetten om te werken in de gedachte van de nieuwe organisatievisie. Ook dat vraagt om begeleiding. Ons nieuwe directieteam zet zich daarvoor in.

Al deze ontwikkelingen staan op gespannen voet met een taakstellende bezuiniging op de organisatie, zoals deze met de begroting 2024 is vastgesteld. De motie die uw raad op 27 juni jongstleden heeft aangenomen, geeft dit ook treffend weer. Met deze begroting stellen wij u dan ook voor de bezuiniging terug te draaien tot € 150.000. Dit bedrag kunnen wij realiseren door enkele onderdelen in bijkomende personele en facilitaire kosten te schrappen. Dat wil niet zeggen dat we niet verder kijken naar mogelijkheden om slimmer en efficiënter te werken. Integendeel: professioneel en resultaatgericht werken moet ons hierbij helpen. We zetten inmiddels flinke stappen in het automatiseren en uitlijnen van processen.

Wij hebben geen budget om ziekteverzuim op te vangen. Met een gemiddeld ziekteverzuim van 3 à 4%, is het echter niet realistisch zonder vervanging te werken. We willen de dienstverlening naar onze inwoners en naar u immers waarborgen. Daarom stellen we voor om met ingang van deze begroting een budget voor ziektevervanging te ramen van € 250.000. Dat is ongeveer 1% van onze loonsom.

Personeel: Bezetting en formatie

In het begrotingsjaar 2024 bestaat onze organisatie (exclusief het bestuur) uit een structurele formatie van afgerond 223 fulltime equivalenten (fte).

Voor 2025 wordt op specifieke onderdelen een uitbreiding van de formatie verwacht van in totaal 4,9 fte. Dit resulteert in een totale structurele formatie van 227 fte voor het jaar 2025.

Ontwikkeling van medewerkers

De ontwikkeling van onze medewerkers neemt in onze organisatie een centrale plaats in, zowel op de korte termijn als op de lange termijn. Door middel van het 'goede gesprek' wordt de ontwikkeling tussen leidinggevende en medewerker periodiek gevolgd. In 2024 is de nieuwe organisatievisie vastgesteld. Een visie met een drietal kernwaarden: dienstverlenend, professioneel en resultaatgericht. Om medewerkers mee te nemen in de nieuwe ontwikkeling, zijn trainingen en opleidingen voor onze medewerkers een vast onderdeel van ons personeelsbeleid. In het kader van de krapte op de arbeidsmarkt en het binden en boeien van personeel, is de ontwikkeling van medewerkers van groot belang. In de begroting is daarom jaarlijks regulier opleidingsbudget opgenomen. Naast de reguliere verplichte functiegerelateerde opleidingen en trainingen, wordt in 2025 door middel van een opleidingsplan geïnvesteerd in (door)ontwikkeling en kwaliteit van personeel. Ten behoeve van de ontwikkeling van medewerkers nemen we ieder jaar een opleidingsbudget op in de begroting.

Arbo en verzuim

Het ziekteverzuimpercentage is de afgelopen jaren gestegen. Het ziekteverzuimpercentage bestaat voor een groot deel uit niet beïnvloedbaar en langdurig verzuim. Samen met onze arbodienstverlener proberen we daarbij ook meer in te steken op de preventieve kant, door onder meer het arbobeleidsplan en de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). De acties en/of aandachtspunten die hieruit voortkomen, zijn voor een groot deel in 2022/2023 uitgevoerd.

Agressie en geweld

Agressie en geweld, oftewel ongewenst gedrag, blijft doorlopend een belangrijk thema. De gemeente heeft getraind personeel dat de-escalierend kan optreden. Daarnaast zijn er directe alarmeringsmogelijkheden richting zowel de politie als een private beveiligingsinstantie. We leggen de incidenten vast in het Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem (GIR). De rapportages uit het GIR worden toegevoegd aan de jaarrekening, en vormen daarmee de basis voor de beleidsbepaling.

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

Er is op dit moment sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt. Dit uit zich in alle sectoren en dus ook binnen gemeenten. Hoewel thuiswerken inmiddels tot de standaard mogelijkheden behoort, zijn we als Winterswijk toch enigszins afhankelijk van een (geografisch) beperkte arbeidsmarktregio. De krapte laat zich gelden bij het invullen van vacatures. Dit heeft in de eerste plaats een effect op het realiseren van doelen en het uitvoeren van activiteiten. Om de invloed van de krapte op de arbeidsmarkt zoveel mogelijk te beperken, richten we ons op samenwerking met buurgemeenten voor de inzet en het delen van (deeltijd) personeel.

Onboarding

Nieuwe medewerkers worden verwelkomd, waarbij ze alle benodigde hulp, begeleiding en informatie krijgen. Dit 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. In het kader van binden en boeien investeren we in groei en ontwikkeling van medewerkers, zetten we in op werkgeluk en blijven we medewerkers doorlopend waarderen voor hun inzet. Onder andere door het organiseren van evenementen.

Integriteit

Integriteit van politieke ambtsdragers

De integriteit van politieke ambtsdragers is voor een groot 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 'Gedragcode 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 van 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. 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, het verrichten van nevenwerkzaamheden, de 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 vermoeden misstanden. Dit is de klokkenluidersregeling van de gemeente.
- Regeling externe vertrouwenspersoon.
- De Klachtenregeling ongewenst gedrag voor de decentrale overheid.

Informatiebeleid, automatisering en digitalisering

Digitale transformatie en dienstverlening

De behoefte aan informatie verandert en de vraag naar digitale dienstverlening naast offline dienstverlening is constant in beweging. De snelheid waarmee technologische, maatschappelijke en wettelijke ontwikkelingen op ons afkomen, is daar debet aan. Naast de persoonlijke dienstverlening op het gemeentehuis, neemt

de rol van informatievoorziening, databeheer en ICT alleen maar toe. De website fungeert daarbij als een digitaal loket dat altijd geopend is. Winterswijk gaat uit van een omnichannel-strategie, inclusief offline dienstverlening voor wie dat nodig heeft of wenselijk vindt.

Landelijke initiatieven Vereniging Nederlandse Gemeenten

Samenwerken, kennis uitwisselen en standaardiseren staan hoog op de Digitale Agenda 2020-2024 van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG).

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

Digitaal (samen)werken

De medewerkers van de gemeente Winterswijk kunnen altijd en overal werken én samenwerken, zowel fysiek op het gemeentehuis als digitaal. Via de digitale platforms kan worden samengewerkt en vergaderd op fysiek verschillende locaties, met collega's en externe partijen. Om de digitale mogelijkheden optimaal te benutten, is training van de digitale vaardigheden van onze medewerkers belangrijk.

Datagedreven werken

De gemeente Winterswijk is de grootste bronhouder en verzamelaar van informatie over en uit de gemeente. Regie op en het ontsluiten van deze informatiebron door middel van datagedreven dashboards, is een belangrijke stip op de horizon. Via Datalab Gelderland Oost werken we gezamenlijk aan dataverzameling voor beleidsvraagstukken.

(Geo-)Basisregistraties

De afgelopen jaren is gewerkt aan de voorbereiding van de implementatie van de SOR (Samenhangende Objecten Registratie). Het doel van de SOR was meer samenhang te creëren in de definities en geo-informatie-infrastructuur. Het ministerie van BZK heeft voor "Samenhangende Objecten Registratie" geen (rijks)middelen beschikbaar gesteld.

De VNG heeft vanwege het grote belang van de efficiëntere bijhouding van objectgegevens het programma aangepast naar "Zicht op Nederland" (ZoN). De focus binnen ZoN ligt op het binnen de eigen organisatie efficiënter inrichten van bijhoudingsprocessen rond objecten. Dit pakken we waar mogelijk binnen de lopende organisatieontwikkeling op.

Het actualiseren en beheren van de gegevens in de BGT wordt op basis van wetgeving uitgevoerd, om deze basiskaart voor diverse doeleinden te kunnen blijven gebruiken. De BGT wordt in de Omgevingswet als ondergrond gebruikt voor planologische vraagstukken.

Digitale documentaire informatievoorziening

De Wet open overheid (Woo) is inmiddels ingevoerd. De basis is geïmplementeerd. Verdere stroomlijning en 'in control' komen van het passieve openbaarmakingsproces heeft prioriteit. In 2022 hebben we een zogenaamde nulmeting uitgevoerd. Daarmee is in kaart gebracht waar onze gemeente staat ten aanzien van de ingevoerde wet. Op basis van de aanbevelingen uit de nulmeting zetten we stappen om het proces verder te verbeteren.

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

Cyberincidenten, ook bij gemeenten, halen de voorpagina's van de krant. Als het misgaat liggen er persoonsgegevens van kwetsbare burgers en medewerkers op straat. De risico's zijn groot: van ransomware en het uitvallen van dienstverlening tot het verhandelen van persoonsgegevens op het dark web. Dit leidt tot (grote) financiële consequenties voor de gemeente, schade voor burgers en medewerkers en tot een dalend vertrouwen in de overheid. Een goed beveiligd digitaal huis is derhalve belangrijk voor iedereen. In 2023 zijn de belangrijkste risico's vertaald naar doelstellingen en acties. In 2024 is gestart met de uitwerking van diverse acties, onder andere op het gebied van bewustwording en monitoring.

Verdere acties voor 2025 zijn:

1. Zo snel mogelijk voldoen aan de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO).
2. Bewustwording creëren over de reikwijdte van het informatiebeveiligingsvakgebied bij de organisatie, zodat er rekening wordt gehouden met beveiligingsaspecten in diverse vakgebieden.
3. De verantwoordelijkheden voor informatiebeveiliging en privacy helder beleggen in de organisatie. Medewerkers dienen te beschikken over mandaat (bevoegdheid en aansturing) en moeten voldoende capaciteit (kennis, kunde, tijd en budget) hebben om daar invulling aan te geven.
4. Om digitale inbraken te voorkomen, is het belangrijk dat we de systemen continu monitoren en indien nodig aanpassen. Het is van essentieel belang om pogingen tot inbraak snel te detecteren en snel te reageren. Dit vraagt een mentaliteitsverandering: van alleen preventief handelen naar proactief detecteren en blokkeren.

Met een aantal acties is inmiddels een start gemaakt.

De BIO schrijft voor dat we in het kader van risicomangement 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).

Risicomangement vraagt van de gemeente om risico's juist in te schatten, te benoemen en waar nodig aanpassingen te doen in processen en/of systemen, en extra maatregelen te nemen op het gebied van privacy en informatiebeveiliging. Hiervoor is versterking en continue aandacht nodig.

De BIO is dit jaar geactualiseerd. Dit houdt voor gemeenten in dat extra maatregelen moeten worden geïmplementeerd. Daarnaast is Europese wetgeving aangenomen, het Network and Information Security Directive (NIS2). Deze wetgeving stelt verregaande eisen aan de beveiliging van bedrijven en toeleveranciers. Eerst voor de kritieke infrastructuur, daarna voor alle bedrijven en overheden. Lidstaten mogen zelf bepalen hoe en wanneer de maatregelen worden ingevoerd. De NIS2 wordt momenteel naar Nederlandse wetgeving vertaald. De implementatie is inmiddels uitgesteld naar de zomer van 2025. De financiële consequenties van de extra

maatregelen die we in Winterswijk willen en moeten treffen, zijn momenteel onbekend en nog niet meegenomen in de begroting.

Privacy

De gemeente Winterswijk kent veel processen waarbij persoonsgegevens van burgers en medewerkers worden verwerkt. In 2018 werd de Algemene Verordening Persoonsgegevens (AVG) geïntroduceerd, waarin wordt bepaald hoe we met persoonsgegevens om moeten gaan. In de jaren na invoering van de AVG is een stevig fundament gelegd. Dit is echter een doorlopend proces. In 2025 wordt het beleid verder ontwikkeld en waar nodig geactualiseerd naar aanleiding van de wijzigingen in de organisatiestructuur van de gemeente Winterswijk. Hierbij heeft het in kaart brengen van processen met een hoog privacyrisico prioriteit, evenals het uitvoeren van de bijbehorende Data Protection Impact Assessments (DPIA's) en het actualiseren van het verwerkingenregister.

Daarnaast blijft bewustwording een belangrijk aandachtspunt. Door bewustzijn te creëren kunnen medewerkers zelf afwegingen maken en beslissingen nemen op het gebied van privacy. De organisatie wordt ondersteund door een Privacy Officer en door een interne toezichthouder, de Functionaris Gegevensbescherming (FG). Zij ondersteunen de teams bij het implementeren van nieuwe processen waarbij een DPIA (een risicobeoordeling) vereist is, of bij complexe privacyvraagstukken. Om dit te waarborgen, dient het privacyteam echter tijdig betrokken te worden bij nieuwe ontwikkelingen.

Inkoop-en aanbestedingsbeleid

Het gemeentelijk inkoopbeleid is opgesteld in samenwerking met de zeven Achterhoekse gemeenten, met ruimte voor Winterswijkse accenten. Het inkoopbeleid is inmiddels geactualiseerd. De Algemene Inkoopvoorwaarden Achterhoekse Gemeenten (AIAG) uit 2017, naar het model van de VNG, gaan we in 2025 actualiseren.

In 2025 staan verschillende (Europese) aanbestedingen gepland, waaronder Wmo en Jeugdzorg, hulpmiddelen, vervoer voor ZOOV Op Maat en verschillende softwareapplicaties. De acht Achterhoekse gemeenten werken zoveel mogelijk samen op het gebied van inkoop.

Verder zijn er in 2023 en 2024 onderzoeken uitgevoerd naar de mogelijkheden de inkoopfunctie in Winterswijk verder te optimaliseren. De resultaten hiervan worden in 2025 meegenomen bij de doorontwikkeling van de inkoopfunctie.

Beheer gebouwen

Het onderhoud van gemeentelijk vastgoed inclusief installaties vindt plaats op basis van een actuele Meerjarenonderhoudsplanning (MJOP). In onze plannen leggen we de nadruk op het verduurzamen en vergroenen van het gemeentelijk vastgoed. Begin 2025 is het beheerplan klaar op basis waarvan uitvoering wordt gegeven aan het noodzakelijke onderhoud.

Toerekening overhead en arbeidskosten gerelateerde verplichtingen

Overheadkosten, zoals bedoeld in het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten (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

(onderdeel van beleidsveld 4.1) onder de lasten een negatief bedrag op te nemen, en dit bedrag in het betreffende taakveld (beleidsveld) weer als last te verantwoorden. Hierdoor voorkomen we dat dit soort kosten als het ware dubbel in de begroting worden gepresenteerd.

Jaarlijks terugkerende arbeidskostengerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume

Het BBV schrijft voor dat er afzonderlijk aandacht wordt besteed aan de 'jaarlijks terugkerende arbeidskostengerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume'. Onder arbeidsrechtelijke verplichtingen worden verstaan de aanspraken op toekomstige uitkeringen door huidig dan wel voormalig personeel. Het BBV schrijft voor dat jaarlijkse arbeidskostengerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume via de exploitatie moeten lopen. Als de verplichtingen niet van een vergelijkbaar volume zijn, moet hiervoor een voorziening worden getroffen. In onze begroting voldoen we aan dit voorschrift. De lasten van de vastgestelde formatie zijn structureel opgenomen in de meerjarenbegroting. Voor verplichtingen van een niet-vergelijkbaar volume, hebben we de volgende voorzieningen getroffen (zie ook bijlage 2):

- Voorziening uitvoering wet Appa
- Voorziening voormalig personeel

