

Paragraaf E Bedrijfsvoering



gemeente

Winterswijk

Inleiding

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

1. Organisatieontwikkeling

De organisatie gaat, na aangebrachte veranderingen, een nieuwe fase in. Dit betreft onder andere een nieuw werkconcept, passende en moderne huisvesting en professionalisering van onze dienstverlening. De sturing in onze organisatie is gericht op de programma's en de daarin benoemde resultaten. In 2023 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.

In 2023 stellen we een uitvoeringsagenda dienstverlening op.

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 plaatsonafhankelijk werken maakten we afgelopen jaar mogelijk. In 2022 zijn we begonnen met de inrichting van het kantoor, zodat we op een eigentijdse en modernere wijze invulling kunnen geven aan de werkzaamheden.

2. Personeelsbeleid

Formatie en bezetting

De begrote structurele formatie voor de organisatie (exclusief bestuur) bedraagt in 2022 afgerond 200 fte en daarnaast incidenteel afgerond 6 fte.

De afwijking in onderstaande tabel ten opzichte van 2023 wordt als volgt verklaard:

- CAO-ontwikkeling € 650.000
- Uitbreiding formatie gedekt uit bestaande budgetten € 620.000 (waarvan 276K incidenteel)
- Uitbreiding formatie ten laste van begrotingsresultaat € 755.000 (waarvan 196K incidenteel)

Binnen de afzonderlijke programma's is dit nader toegelicht wanneer sprake is van 'uitbreiding' ten laste van het begrotingsresultaat.

Fte en loonsom (x € 1.000)	2022	2023
Fte's structureel	200	211
Fte's incidenteel	6	10
Totaal fte's	206	221
Loonsom	17.915	19.848

Ontwikkeling van medewerkers

De ontwikkeling van ons personeel neemt in onze organisatieontwikkeling een centrale plaats in, zowel op korte termijn (met de vlootschouw als instrument) als op lange termijn (de strategische personeelsplanning). In 2021 is gestart met concrete stappen, waarmee we in 2022 verder mee zijn gegaan. In 2023 zetten we wederom in op doorontwikkeling van ons personeel. Door middel van het 'goede gesprek' wordt de ontwikkeling periodiek gevolgd tussen leidinggevende en medewerker. Training en opleiding van ons personeel is een vast onderdeel van ons beleid. In het kader van de krapte op de arbeidsmarkt en binden en boeien van personeel is ontwikkeling van medewerkers van groot belang. In de begroting is daarom jaarlijks

regulier opleidingsbudget opgenomen. Naast de reguliere verplichte functie gerelateerde opleidingen en trainingen wordt in 2023 door middel van een opleidingsplan geïnvesteerd in (door) ontwikkeling van personeel. Het opleidingsbudget bedraagt structureel € 100.000. Tot en met 2023 komt daar € 75.000 per jaar bij vanuit de reserve personeel en organisatie. Wij willen echter in beeld brengen hoe groot ons opleidingsbudget structureel moet zijn en dat vervolgens ook met structurele middelen vullen. In 2023 onderzoeken we dit. Bij de begroting 2024 doen we hiertoe een voorstel.

Arbo en verzuim

Het ziekteverzuimpercentage is in de afgelopen jaren gestegen, tot en met het 2e kwartaal van 2022 bedraagt dit 6,7%. Ons streven is het ziekteverzuimpercentage te verlagen naar het niveau van 2020 (2,2%). Samen met onze Arbo-dienstverlener 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, worden voor een groot deel in 2022/2023 uitgevoerd.

Door de coronacrisis hebben we te maken gehad met een 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 doorlopend een belangrijk thema. De gemeente heeft getraind personeel dat de-escalerend 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 aan het sociaal jaarverslag, 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

Om de krapte op de arbeidsmarkt zoveel mogelijk te beperken zetten we in op samenwerking met buurgemeenten voor de inzet en het delen van (deeltijd) personeel. Om aantrekkelijk te blijven als werkgever werken we doorlopend aan vernieuwing. 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?

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. 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 door o.a. het organiseren van evenementen.

Integriteit

Integriteit van 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 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 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 vermoeden misstanden. Dit is de klokkenluidersregeling van de gemeente;
- Het Reglement vertrouwenscommissie;
- De Klachtenregeling ongewenst gedrag voor de decentrale overheid.

3. 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, waarbij de website als een digitaal loket fungeert dat de klok rond 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 Nederlandse Gemeenten. Gemeente Winterswijk sluit 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 gezamenlijke informatievoorziening voor het uitwisselen van gegevens). We sluiten aan bij de Gemeenschappelijke Infrastructuur, 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 met 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 ontsluiten van deze informatiebron door middel van data gedreven dashboards is een belangrijke stip op de horizon. Via Datalab Gelderland Oost werken we gezamenlijk aan dataverzameling voor beleidsvraagstukken.

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

Voor de Basisregistratie Grootchalige Topografie starten we in 2023 een volgende fase om tot naar de samenhangende objecten registratie (SOR) te komen. De SOR wordt landelijk ontwikkeld door gelijksoortige objecten uit de BAG, BGT, WOZ en BOR samen te voegen in een registratie.

Het actualiseren en beheren van de gegevens in de Basisregistratie Grootchalige Topografie zal op basis van wetgeving uitgevoerd worden 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 is inmiddels ingevoerd. We stellen onze ambitie op het behalen van het basisoniveau in 2023. Daarbij heeft stroomlijning en in control komen van het passieve openbaarmakingsproces prioriteit.

In 2022 hebben we een zogenaamde nulmeting uitgevoerd. Daarmee is in kaart gebracht waar onze gemeente staat ten aanzien van de ingevoerde wet en ons ambitieniveau. In de rest van 2022 en 2023 implementeren we de aanbevelingen uit de nulmeting om onze ambitie te bereiken.

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.

(x € 1.000)	2022	2023
Licenties (software)	1.301	1.335
Hardware en verbindingen	337	337
Implementatie office 365	0	300
Kapitaallasten investeringen	767	742
Totaal	2.404	2.714

4. Informatiebeveiliging

Cyberincidenten ook bij gemeenten, halen helaas de voorpagina's van de krant. Als het misgaat liggen er zo 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 dus belangrijk voor iedereen. In 2022 zijn de belangrijkste risico's vertaald naar doelstellingen en acties die ook in 2023 verder uitgerold moeten worden.

Deze acties voor 2023 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. 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.
4. Bewustzijn op het gebied van informatiebeveiliging is essentieel.
5. Om inbraken te voorkomen, is het belangrijk dat we de systemen continu monitoren en 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 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 en extra maatregelen op gebied van privacy en informatiebeveiliging te nemen. Hiervoor is versterking en continue aandacht nodig. Komend jaar zal de BIO die gerelateerd is aan de ISO worden opgefrist en worden geactualiseerd. Dit houdt voor de gemeente in dat extra maatregelen moeten geïmplementeerd. Daarnaast is dit jaar Europese wetgeving aangenomen (NIS directive) die verregaande eisen stelt aan de beveiliging bij bedrijven en toeleveranciers. Eerst voor de kritieke infrastructuur, daarna voor alle bedrijven en overheden. Lidstaten mogen zelf deels bepalen hoe en wanneer de maatregelen worden ingevoerd. De uitwerking hiervan is echter op gemeenteniveau nog niet uitgekristalliseerd. De financiële consequenties van de extra maatregelen die we in Winterswijk willen en moeten treffen, zijn dus nog onbekend en nog niet meegenomen in de begroting.

5. 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 bepaald wordt hoe we met persoonsgegevens om moeten gaan. In de jaren na de invoering van de AVG is een stevig fundament gelegd. In 2023 zal het beleid verder worden ontwikkeld en waar nodig geactualiseerd naar aanleiding van de wijzigingen in de organisatiestructuur van de gemeente Winterswijk. Hierbij zal het in kaart brengen van processen met een hoog privacy risico en het actualiseren van het verwerkingenregister prioriteit hebben.

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 risico beoordeling) vereist is, of bij complexe privacy vraagstukken. Om dit te waarborgen dient het privacy team echter tijdig betrokken te worden bij nieuwe ontwikkelingen.

6. Inkoop-en aanbestedingsbeleid

Door middel van regionale inkoop samenwerking is het huidige gemeentelijk inkoopbeleid opgesteld in samenwerking met zeven andere Achterhoekse gemeenten, met ruimte voor Winterswijkse accenten. Het huidige inkoopbeleid uit 2017 wordt herijkt. Dit geldt voor onder andere de onderwerpen sociaal en duurzaam inkopen en 2023 zal in het teken staan van de implementatie.

In 2023 staan verschillende (Europese) aanbestedingen op de rol, waaronder onderhoud openbare verlichting, inhuur en opdrachten voor ZOOV: routevervoer en dienstverlening voor de vervoercentrale. De 8 Achterhoekse gemeenten zullen zoveel mogelijk samenwerken op het gebied van inkoop. Dit betekent niet alleen gezamenlijke aanbestedingsprocedures, maar ook meer afstemming van gemeentelijk beleid van diverse artikelgroepen. Het theoretisch model van het artikelgroep-management is hierbij nog steeds het uitgangspunt.

7. 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 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 en arbeidskosten gerelateerde verplichtingen

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 (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 arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume

Het besluit begroting en verantwoording schrijft voor dat er afzonderlijk aandacht wordt besteed aan de 'jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume'.

Onder arbeidsrechtelijke verplichtingen worden verstaan de aanspraken op toekomstige uitkeringen door huidig dan wel voormalig personeel. Het Besluit Begroting en Verantwoording Provincies en Gemeenten (BBV) schrijft voor dat jaarlijkse arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume via de exploitatie moeten lopen. Als de verplichtingen niet van een vergelijkbaar volume zijn, dan 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 niet vergelijkbaar volume hebben we de volgende voorzieningen getroffen (zie ook bijlage 2):

- Voorziening uitvoering wet APPA
- Voorziening voormalig personeel

