

Paragraaf bedrijfsvoering

Deze paragraaf gaat in op de belangrijkste ontwikkelingen en de stand van zaken binnen de gemeentelijke bedrijfsvoering.

We staan niet stil, we zijn continu bezig om ons te ontwikkelen. Het afgelopen jaar hebben we met elkaar geconstateerd dat er dingen goed gaan en dat we tegelijkertijd ook nog een flink aantal knelpunten herkennen in onze organisatie. Hiervoor hebben we in 2022 het programma Organisatieontwikkeling benoemd met daarin onze vier doelen. Binnen deze doelen staat het integraal organiseren en werken vanuit de bedoeling centraal. In 2023 is het programma afgerond en in 2024 pakken we hierop door.

- Strategische HR agenda: strategische personeelsplanning, binden, boeien, werving & selectie, strategisch opleidingsplan en basis op orde.
- Bedrijfsprocessen.

Strategische HR agenda

De strategische HR-agenda ondersteunt zowel de organisatieontwikkeling als de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. De belangrijkste thema's zijn hieronder genoemd.

- Strategische personeelsplanning; om ons personeelsbestand toekomstbestendig te houden, zetten wij in op strategische personeelsplanning. Dit betekent dat we inzicht hebben in het personeel dat nodig is om onze organisatiedoelstellingen en maatschappelijke opgaven te realiseren: 'de juiste medewerker op de juiste plek op het juiste moment'. Om dit voor elkaar te krijgen, moeten wij de talenten en ambities van onze medewerkers in kaart brengen. Ook is het belangrijk dat zij plezier en voldoening uit het werk halen. De basis hiervoor vormt de gesprekscyclus 'continu in gesprek', waarbij medewerkers met hun leidinggevende resultaat- en ontwikkelafspraken maken. HR monitort de kwantiteit en kwaliteit van deze gesprekken, geeft zo nodig advies en vertaalt de rode draden naar concernbrede activiteiten, zoals opleidingen en trainingen. Daarnaast laten we een benchmark uitvoeren zodat we goed in beeld blijven houden of onze formatie en kosten passend blijven bij onze gemeentelijke kenmerken en opgaven.
- Binden en boeien & werving en selectie; het vinden, binden en boeien van medewerkers blijft door de krappe arbeidsmarkt een grote uitdaging. Het verder professionaliseren van werving & selectie (W&S) en arbeidsmarktprofielering blijven daarom van belang. Soms lukt het niet om op korte termijn het juiste talent te vinden voor een vacature of project en wordt er gekozen voor inhuur. Daarnaast moet Steenbergen in deze huidige arbeidsmarkt extra inzetten op onderscheidend en aantrekkelijk werkgeverschap voor zowel nieuwe als huidige medewerkers. Eigentijdse randvoorwaarden zoals een fijne, inspirerende werkomgeving, ontwikkelmogelijkheden en hybride werken zijn enkele kenmerken hiervan. Belangrijk aandachtspunt is het onboarding- en inwerktraject voor nieuwe medewerkers. Om nieuwe medewerkers een goede start te geven en vervolgens voor langere tijd te binden, zijn de eerste maanden cruciaal. Er moet voldoende tijd en ruimte zijn om hen goed te laten landen in de organisatie, zodat we voorkomen dat ze na korte tijd weer vertrekken. Ook moet er nadrukkelijker aandacht zijn voor de wensen, behoeften en mogelijkheden van zittende medewerkers die we graag willen behouden voor de organisatie.
- Strategisch opleidings- en ontwikkelplan; de opleidingskoers en het strategisch opleidings- en ontwikkelplan staan in het teken van continu leren en ontwikkelen in het dagelijks werk. Onderdeel van het opleidingsplan zijn trainingen en opleidingen gericht op de organisatieontwikkeling. Het ontwikkelen van vaardigheden die nodig zijn in de gewenste werkcultuur (o.a. projectmatig werken en persoonlijk leiderschap) staat hierbij centraal. Daarnaast blijven (cyclische) opleidingen die noodzakelijk zijn voor het dagelijks werk een vast onderdeel van het opleidingsplan.
- Basis op orde. Om de strategische HR-agenda uit te voeren, moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Investeren in o.a. het optimaliseren van werkprocessen, de beschikbaarheid en vindbaarheid van betrouwbare informatie en een eigentijds dienstverleningsconcept (click, call, face) is noodzakelijk om onze klanten beter te bedienen en ruimte te creëren voor een eigentijdse, meer strategische rol. Er is behoefte aan meer capaciteit en kwaliteit in het HR-team om een voortrekkersrol te spelen bij de veranderingen, de rol van businesspartner voor het management in te vullen en ook inhoudelijk een waardevolle bijdrage te leveren aan het realiseren van de organisatiedoelstellingen. Uitbesteden van (administratieve)werkzaamheden

nemen we mee in onze analyses. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het uitbesteden van de salarisadministratie.

Bedrijfsprocessen

Om de kwaliteit van onze dienstverlening en bedrijfsvoering te verbeteren, is in 2023 in het kader van Organisatieontwikkeling het spoor doorontwikkeling Bedrijfsvoering opgestart. Naast verbetertrajecten is in 2023 ook een handelingsperspectief opgesteld dat als basis dient om in 2024 op de ingeslagen ambitieuze weg door te gaan.

Hierbij hebben de volgende inspanningen onze specifieke aandacht in 2024:

- Continueren van het doorlichten van onze processen en werkinstructies.
- Invoeren van contractbeheer; vanuit de behoefte om inzichtelijk te krijgen welke verplichtingen er worden en zijn aangegaan met derden is in 2023 gestart met dit project. In 2023 is in 3 stappen onderzocht welke soorten verplichtingen per team zijn aangegaan, waar deze zijn geregistreerd en welk registratieoplossing het beste past binnen de gemeente. In 2024 vindt aanbesteding of aanpassing van het huidige systeem plaats, het inrichten van de organisatie, het ophalen van de overeenkomsten en verplichtingen en vullen we het systeem.
- Het inkoop- en aanbestedingsproces is rechtmatig en doelmatig; het project om het inkoopproces in de gehele organisatie te verbeteren is in 2023 gestart, waarbij de volgende stappen worden doorlopen:
 - Het opstellen van het inkoopformulier;
 - Het tijdig betrekken van de inkoopadviseur;
 - Het transparant maken van de afweging / keuze voor de manier van aanbesteden;
 - De contractvorming;
 - Het aanmaken van een budgetverplichting in de administratie;
 - Het duidelijk zichtbaar maken van de prestatielevering;
 - De dossiervorming;
 - Het contractmanagement gedurende het contract.

De verwachting is dat we in april 2024 dit project hebben afgerond.

- Invoering van een programma- en projectenadministratie; in november 2023 is gestart met het geven van trainingen voor projectleiders en adviseur binnen projecten. De invoering voor een programma- en projectenadministratie hoort bij een professionele wijze van projectmatig werken. In 2023 hebben we werkinstructies opgesteld en vanaf januari 2024 starten de opleidingen en de implementaties. Dit met als doel dat in de loop van 2024 binnen alle projecten met dezelfde programma- en projectenadministratie wordt gewerkt.

Verhuizing Vraagwijzer en herinrichting raadzaal

De raad heeft op 13 juli 2023 de motie aangenomen om de verhuizing van de vraagwijzer naar het gemeentehuis te realiseren en het meubilair in de raadzaal en het audio- en videosysteem te vervangen. Er is gevraagd om in de begroting met een planningsvoorstel te komen. Allereerst zal in 2024 door het college de projectopdracht worden vastgesteld waarin staat opgenomen welke capaciteit en kennis nodig is zowel vanuit als buiten de organisatie. Vervolgens zal bemensing worden ingevuld en een externe partij worden gevraagd het proces te begeleiden en uit te voeren. Deze partij stelt samen met de interne projectgroep een plan van aanpak op waarin een Klankbordgroep van de raad een plek krijgt en een voorstel wordt gedaan ten aanzien van inwonersparticipatie. Het uitgangspunt is dat de Vraagwijzer verhuist is voordat het huurcontract eindigt begin 2025. Begin 2024 zal helder worden gemaakt of dit haalbaar is door middel van een detailplanning. Tijdens de P&C momenten en in de klankbordgroep wordt de raad op de hoogte gehouden van de voortgang van het project.

Financiën, planning en control

We werken voortdurend aan het verbeteren van de planning en control documenten, zodat de raad beter ondersteund wordt in zijn kaderstellende en controlerende rol. Het raadsakkoord "van Ambitie naar Actie" vormt de basis voor de ambities in de komende bestuursperiode 2023-2026. In deze begroting zijn de belangrijkste prioriteiten van het college uitgewerkt in een nieuwe paragraaf

genaamd "prioriteiten van het college". Na de vaststelling van de begroting worden deze prioriteiten vertaald naar een College Actie Plan (CAP).

Wat betreft de effectindicatoren hebben we in 2023 besloten om ons te beperken tot de verplichte BBV-indicatoren en een pas op de plaats te maken. De prioriteit ligt namelijk bij het uitwerken van de ambities naar een College Actie Plan.

In lijn met het raadsakkoord "van Ambitie naar Actie" zal aan het einde van 2023 gestart worden met de actualisatie van de beleidsnota's Reserves en Voorzieningen en Weerstandsvermogen en risicobeheersing. Hierbij zullen we de reserves en voorzieningen evalueren en het minimumniveau van het eigen vermogen bepalen. Dit moet gereed zijn voor het opstellen van de begroting van 2025.

Rechtmatigheid en audits

Vanaf het verslagjaar 2023 is de rechtmatigheidsverantwoording ingevoerd. Het college van burgemeester en wethouders moet vanaf dat jaar zelf een rechtmatigheidsverantwoording afgeven in de jaarrekening. Om deze rechtmatigheidsverantwoording te kunnen afgeven hebben we een aantal voorbereidende stappen gezet. Allereerst heeft de raad op 26 oktober 2023 een nieuwe financiële verordening en een nieuwe controleverordening vastgesteld. Ook is het voorlopig normenkader vastgesteld. Hiermee heeft de raad belangrijke kaders vastgesteld voor de rechtmatigheidsverantwoording.

Ook binnen de organisatie zijn de voorbereidingen opgepakt. De formatie en bezetting is op orde. De verbijzonderde interne controle functie is, in lijn met het advies van de accountant, intern vormgegeven. Verder zijn er plannen gemaakt die aangeven op welke manier wij de komende vier jaar gaan werken aan de interne auditfunctie. Deze interne auditfunctie gaat veel verder dan alleen de controle op financiële rechtmatigheid. Wij hebben (vanaf 2026) een integrale auditfunctie voor ogen die de organisatie breed ondersteunt om de kwaliteit te verhogen. Ook is het vizier gericht op doelmatigheid en doeltreffendheid. Wat dit laatste betreft gaan we vanaf 2024 weer aan de slag met de 213a onderzoeken, een instrument van het college.

In 2024 gaan wij graag in gesprek met het auditcommittee. Enerzijds om de voortgang van de interne controles en de gevolgen voor de rechtmatigheidsverantwoording te bespreken en anderzijds om het auditcommittee op de hoogte te houden van de stappen die gezet worden op weg naar onze toekomstige ambities.

Juridische kwaliteitszorg

De beweging om formele bezwaren en klachten te verminderen door juist aan de voorkant informele gesprekken en eventueel mediation in te zetten, heeft wederom positieve resultaten opgeleverd. Dit zal hierom in 2024 voortgezet worden.

Voorts is in 2022 een begin gemaakt met het inbedden van juridische kwaliteitszorg in de algehele kwaliteitszorg van (werk)processen en voorbereiding en uitvoering van besluiten. Een startnotitie om te komen tot een plan van aanpak in het kader van juridische kwaliteitszorg is afgerond. De vervolgstap is om te komen tot een plan van aanpak en het uitzetten van acties in het kader van juridische kwaliteitszorg. Hiermee is een stap gemaakt en dit willen we in 2024 voortzetten en gaan uitvoeren.

Informatieveiligheid en privacy

Informatieveiligheid

In 2024 wordt voldoende aandacht besteed aan informatiebeveiliging om te zorgen dat onze gegevens veilig blijven. We willen dat medewerkers goed weten hoe ze dit kunnen doen. Daarom geven we trainingen en doen we campagnes om iedereen bewust te maken. Ook gaan we verder met het implementeren van de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO), waarvan we in 2024 te maken hebben met de nieuwe versie 2.0 van de BIO. We houden ook rekening met nieuwe wetten, zoals de NIS2, die ons helpen om belangrijke digitale systemen extra te beschermen. Zo zorgen we ervoor dat de informatie van burgers veilig is en dat onze data betrouwbaar blijft.

Om te kunnen voldoen aan de strengere regelgeving en nog betere invulling te kunnen geven aan de uitvoering van genomen maatregelen, zal er vooral op technisch gebied verder geïnvesteerd moeten worden. Dit leidt tot een verhoging van de deelnemersbijdrage vanuit Equalit. Deze kostentoeename is via de reguliere wegen bekend gemaakt en in gezamenlijkheid vastgesteld, met als voordeel dat we de kosten kunnen delen die we anders zelf hadden moeten maken.

Privacy

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun informatieveiligheid en de veiligheid van hun verwerkingen met persoons- en politiegegevens.

Daarbij vormen de BIO (Baseline Informatieveiligheid Overheid), de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming), de Wet Politie Gegevens (WPG) en de Jeugdwet (JW) de grondslag.

De privacy-officieren en functionarissen gegevensbescherming (FG's) werken vanuit verschillende samenwerkingen gezamenlijk aan verschillende overkoepelende projecten en onderzoeken. Deze samenwerkingsverbanden zijn enerzijds de Equalit-deelnemers en anderszijds het werkgebied van de FG's (Woendrecht, Steenbergen, Zundert, Halderberge en Rucphen). Hiermee versterken zij een zo goed mogelijke inzet van kennis en kunde. In 2024 zal de focus liggen op het voldoen aan de audit-eisen van de WPG bij Openbare Orde en Veiligheid en Leerplicht en het managen van risico's bij de verwerkingen. Daartoe worden alle verwerkingsactiviteiten binnen de gemeente met medewerkers geëvalueerd en risico taxaties (pre-DPIA's) uitgevoerd. Ook wordt een scholingscyclus AVG onder alle medewerkers uitgevoerd.

Wet Open Overheid

Het doel van de Woo is een meer transparante overheid. De Woo regelt dat overheidsinformatie beter vindbaar, doorzoekbaar, uitwisselbaar, te ontsluiten en te archiveren moet zijn.

Naast reactieve openbaarmaking (voorheen het Wob-verzoek) verplicht de Woo gemeenten om voor 11 categorieën overheidsinformatie alle einddocumenten openbaar te maken. Hierbij hanteren wij het ambitieniveau Basis. Daarmee wordt voldaan aan de (voorgestelde) fasering van de wetgeving, niet meer en niet minder. De verwachting is dat de harde verplichting voor de eerste 4 categorieën medio 2024 van kracht wordt. Uiteraard moet openbaar maken zorgvuldig gebeuren en worden er eisen gesteld aan anonimiseren, formuleren, archiveren en meta-dateren. Veel medewerkers zullen hier in de komende jaren in het dagelijks werk meer mee te maken gaan krijgen. Naast het inrichten van technische faciliteiten zoals een publicatieplatform, anonimiseringssoftware en standaarddocumenten zal de Woo nog meer openheid, transparante en duidelijke taal van medewerkers vragen.

Paragraaf grondbeleid