

Jaarstukken 2021

4.2.5 Bedrijfsvoering

1. Algemeen

Met de bedrijfsvoering ondersteunen we de beleidsteams bij de uitvoering van hun werk, zodat zij voor onze inwoners en bedrijven resultaten kunnen bereiken. We werken aan het continu verbeteren van de bedrijfsvoerings- en primaire processen. Bij het verrichten van lokale en wettelijke inspanningen richten we ons op de samenwerking met onze collega's in de Leidse regio: we maken steeds meer gebruik van elkaars expertise. Dit doen we bijvoorbeeld op het gebied van informatiemanagement en -veiligheid, zaakgericht werken en project- en portfoliomanagement, in Servicepunt71-verband. Eén van de vraagstukken die dit met zich meebrengt is hoe de strategische doelstelling van deze samenwerking het beste gerealiseerd kan worden.

2. Organisatieontwikkeling

Team Bestuur, strategie en bedrijfsvoering

Op 1 januari 2021 is team Bedrijfsondersteuning opgeheven en zijn de taken verdeeld onder team Bestuur en strategie en team Publiekzaken & klantcontact. We hebben in 2021 besloten voorlopig af te zien van het regionaal beleggen van enkele bedrijfsvoeringstaken zoals Financiën en Juridische control mede in afwachting van ontwikkelingen rondom het samenwerkingsmodel van Servicepunt71.

3. Servicepunt71

Vanaf 2020 hebben we met de deelnemers aan Servicepunt71 gewerkt aan een nieuw samenwerkingsmodel voor de regionale bedrijfsvoering met als doel minder kwetsbaarheid, betere kwaliteit, meer grip op kosten en meer flexibiliteit. In oktober 2021 heeft het college - net als de andere colleges - na wensen en bedenkingen van de raad het principebesluit genomen om de taken van SP71 over te dragen aan de gemeente Leiden via een op te richten Centrumregeling. Per 1 januari 2023 gaat de Centrumregeling in. Hiermee wordt beoogd meer grip te krijgen op kosten en kwaliteit en de flexibiliteit van de gemeente te vergroten. Per 1 januari 2021 zijn de Documentaire informatievoorziening-taken van de gemeenten overgedragen aan Servicepunt71.

4. Integrale aanpak om de werkdruk te reduceren

Uit het Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2020 (MTO) blijkt dat, ondanks de maatregelen die zijn genomen, de werkdruk is toegenomen t.o.v. 2018. We gaan hiervoor in gesprek met onze medewerkers en besteden regelmatig aandacht aan werkdruk en werkdrukbeleving. Zowel binnen de teams als via de *academie* van Servicepunt71 krijgen medewerkers handvatten over hoe om te gaan met werkdruk. We sturen op dingen 'in een keer goed doen' en voor het prioriteren van werkzaamheden in de tijd.

Het nieuwe werken

We merken dat we door Corona anders zijn gaan werken: meer thuiswerken, meer digitaal en minder op kantoor. Ook na Corona zal thuiswerken blijven. In 2021 zijn we gestart met het toewerken naar een werkconcept waarbij medewerkers tenminste de helft van de werktijd op kantoor werken. We zijn in 2021 samen met Servicepunt71 gestart met het nemen van maatregelen op de gevolgen die het nieuwe werkconcept heeft op onderwerpen zoals reiskosten, thuisvoorzieningen, gemeentelijke huisvesting, catering en beveiliging.

5. Organisatorische ondersteuning

5.1. HRM

■ *Formatie en bezetting*

De formatie en bezetting is per 31 december 2021 als volgt:

Afdelingen/teams	Vastgestelde formatie 31 december 2021	Bezetting 31 december 2021
Directie en Control	2,00	2,00
Team Bestuur, Strategie en Bedrijfsvoering	17,91	15,90
Team Publiekszaken & Klantcontact	16,45	16,56
Team Maatschappij	28,10	30,06
Team Ruimte	25,06	22,41
Team Beheer en Onderhoud	44,61	40,75
Totaal	134,13	127,68

De formatie per 31 december 2020 was 134,81. Ten opzichte van 2020 is de vastgestelde formatie gedaald met 0,68 fte waarbij de bezetting is gestegen van 119,80 naar 127,68. De raad heeft (deels structureel) budget beschikbaar heeft gesteld voor uitbreiding van formatie. Een deel van de formatie is per 1 januari 2021 overgedragen naar Servicepunt71 in het kader van VRIS. Het vullen van openstaande vacatures blijft een uitdaging. Waar nodig vullen wij openstaande vacatures tijdelijk in met inhuurkrachten.

■ *Verzuim en gezondheid*

Verzuim en gezondheid

In 2021 is het ziekteverzuim met 0,9% gestegen ten opzichte van 2020, van 4,6% naar 5,5%. De stijging van het verzuimpercentage wordt met name veroorzaakt door een toename van het aantal lang verzuim (+ 0,5%) en zeer lang verzuim (+ 0,2%). De meldingsfrequentie is gelijk gebleven ten opzichte van 2020, te weten 0,7%. De frequentie was in 2020 ten opzichte van 2019 gedaald van 1,1 naar 0,7. Deze daling in twee jaren houdt mogelijk verband met het feit dat veel medewerkers na aanvang van de corona pandemie thuis werkten waardoor de noodzaak om ziek te melden minder was. Deze trend is landelijk ook te zien. De verwachting is dat de meldingsfrequentie ook na aanvang van het hybride werken lager zal blijven dan in de periode voor corona. Er kunnen echter ook collega's nog kampen met de gevolgen van (long) covid.

Vitaliteit

In 2020 is gestart met het programma vitaliteit 'Sterk in je werk' gericht op bewustwording op het thema vitaliteit en het aanbieden van nieuw en bestaand instrumentarium. Onderdeel hiervan waren in 2021 o.a. de fitcheck, de inzet van vitaliteitscoaches en het aanbod van trainingen/workshops van de Academie. Zie hiervoor ook onder Regionale HR-projecten.

■ *Regionale HR-projecten*

De Servicepunt71-gemeenten hebben in 2020 en 2021 op HRM-gebied gewerkt aan de projecten Vitaliteit, Medewerker in Ontwikkeling, Arbeidsmarktstrategie en Modernisering arbeidsvoorwaarden. De projecten Vitaliteit en arbeidsmarktstrategie zijn afgerond en hebben veel opgeleverd op het gebied van gezondheid, duurzame inzetbaarheid, werving, strategische personeelsplanning etc.. Het project Modernisering arbeidsvoorwaarden is nog in uitvoering ook met het oog op de afronding van de CAO-onderhandelingen eind 2021) en Medewerker in Ontwikkeling is uitgesteld.

De Coronacrisis heeft een ander licht geworden op deze projecten: hoe werken we aan vitaliteit in een pandemie, en hoe faciliteren we als werkgever op afstand? Hoe bereiken we potentiële medewerkers zonder elkaar fysiek te kunnen ontmoeten? Welk effect heeft het nieuwe werken op de modernisering van de arbeidsmarktvoorwaarden? Deze ontwikkelingen hebben we een goede plek kunnen geven in de projecten en de uitvoering daarvan.

De uitvoering van de projecten is deels geborgd in de reguliere dienstverlening van HRM, maar vraagt ook in 2022 aandacht. Denk hierbij aan de inzet op recruitment in de krappe arbeidsmarkt en modern en aantrekkelijke werkgeverschap.

5.2. Informatievoorziening

Algemeen

Het programma Versterken Regionale I-Samenwerking (VRIS) over de regionalisering van de informatievoorziening is in 2021 afgerond door de overgang van informatiebeheer en archiefbeheer. De in 2021 geplande evaluatie is verschoven naar het 1e kwartaal van 2022 omdat de volledige overgang te recent was om al te evalueren.

In 2021 is verder gewerkt aan het verbeteren van de strategische aansluiting tussen de inhoudelijke wensen en opgaven van de gemeenten en de informatievoorziening. Zo is bijvoorbeeld het eerste strategisch portfolio opgeleverd, aan de hand waarvan prioriteiten van informatieprojecten kunnen worden bepaald. De regionale vervanging van het verouderde financieel systeem is in gang gezet, evenals het vervangen van de verouderde telefooncentrale en het nieuwe RIS/BIS.

Datamanagement

Team Datadiensten van Servicepunt71 heeft in 2021 verder gewerkt aan het opzetten van een regionale dataorganisatie. Er zijn een aantal datagedreven innovatiepilots uitgevoerd waar Oegstgeest (nog) niet aan heeft meegewerkt. Het team onderhoudt ook een groot deel van het stelsel van Basisregistraties. Beleid en processen worden hiermee meer ondersteund door data. De kwaliteit van data en informatie is op orde en privacy en vertrouwelijkheid zijn gewaarborgd. In 2021 heeft het team onder andere door het inzetten van mutatiesignalering, de kwaliteit van de basisregistraties verder verbeterd. Dit is van belang bij het aanpakken van de maatschappelijke vraagstukken en helpt bij de ENSIA verantwoording (Eenduidige Normatiek Single Information Audit).

Informatiebeveiliging en privacy

1-meting

Risicomanagement staat centraal in de BIO (Baseline Informatiebeveiliging Overheid). In 2021 is het Strategisch Regionaal Gemeentelijk Informatiebeveiliging- en Privacybeleid vastgesteld. In 2021 hebben de in 2020 gestarte 0-metingen een vervolg gekregen om risico's in kaart te brengen en beheersmaatregelen vast te stellen. Begin 2022 is een start gemaakt met de 1-metingen om de huidige risico's in kaart te brengen.

Bewustwording

Bewustwording van het eigen gedrag is essentieel voor informatiebeveiliging en privacy. Het treffen van technische maatregelen is zinloos wanneer medewerkers er niet naar handelen. In 2021 zijn er afdelingsspecifieke privacy- en securitytrainingen geweest. Er zijn in 2021 twee e-learning trainingen uitgezet waarin de thema's phishing- en cybersecurity-dreigingen zijn behandeld.

WPG audit

De privacy-audit voor de Wet politiegegevens (WPG) is sinds 2021 voor alle gemeenten verplicht. In Q4 van 2021 heeft deze audit ook binnen de gemeente Oegstgeest plaatsgevonden. De resultaten van de audit en het verbeterplan zijn in december 2021 overgedragen aan de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

MDM Mobile Device Management

MDM is gedeeltelijk ingericht. De surface-computers zijn voorzien van beveiligingssoftware om de apparaten op afstand te monitoren en te beveiligen. Dit geldt echter nog niet voor mobiele telefoons.

ENSIA

De jaarlijkse cyclus van de ENSIA verantwoording (BRP, BAG, BGT) is m.i.v. 2021 uitgebreid met de wet Waardering Onroerende Zaken (WOZ). De ENSIA verantwoording over de WOZ wordt afgelegd door de BSGR die belast is met de uitvoering van de wet WOZ namens de gemeente Oegstgeest.

5.3 Digitalisering en zaakgericht werken

DIV en gemeentearchief

Met ingang van 1 januari 2021 is informatie- en archiefbeheer (DIV), in navolging van informatiemanagers en functioneel- en applicatiebeheerders, onderdeel van de Regionale I-organisatie (VRIS). De samenwerking verloopt goed.

Wij hebben per 1 januari 2022 het beheer van het statisch archief en de taken van de gemeentearchivaris overgedragen aan het ELO (Erfgoed Leiden en omstreken). Hierdoor is brede toegankelijkheid en behoud van kwaliteit van (het beheer van) het archief geborgd.

Digitaliseren van archieven en kwaliteitszorg

Digitalisering van het bouwarchief vanaf 2010 is door beperkte capaciteit bij team Ruimte wederom uitgesteld, maar staat nog steeds op agenda. In 2021 hebben we de digitalisering van de archieven binnen het sociaal domein voorbereid. Voorjaar 2022 starten we met de Wmo-archieven en later in 2022 volgt de bijstand. Digitalisering van deze archieven is nu mogelijk omdat het sociaal domein is aangesloten op het zaaksysteem. De papieren archieven kunnen dan conform de eisen van de archiefinspectie vernietigd worden.

5.4. Juridische kwaliteitszorg

Wij hebben in 2021 beoogd planmatig te gaan sturen op de juridische kwaliteit. Zo kunnen we juridische risico's beperken. Hoewel wij gewerkt hebben aan het op peil houden van de juridische kwaliteit door trainingen en advisering is dit door personele omstandigheden niet planmatig gebeurd. Servicepunt71 heeft conform afspraak de juridische diensten verleend.

4.2.6 Verbonden partijen

Inleiding

Een verbonden partij is een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke rechtspersoon waarin we als gemeente Oegstgeest een bestuurlijk en financieel belang hebben. Een bestuurlijk belang betekent dat we zeggenschap hebben door vertegenwoordiging in het bestuur of door stemrecht. Het financiële belang is het bedrag dat we beschikbaar hebben gesteld en dat niet verhaalbaar is. Het kan ook het bedrag zijn waarvoor aansprakelijkheid bestaat als de verbonden partij failliet gaat of haar verplichtingen niet nakomt. Verbonden partijen voeren vaak beleid uit dat we in principe ook in eigen beheer kunnen doen. We mandateren die verbonden partijen als het ware, maar houden wel de eindverantwoordelijkheid voor het realiseren van de beoogde doelstellingen van de programma's.

De paragraaf Verbonden partijen bevat een toelichting op hoe we als gemeente omgaan met het vraagstuk 'grip op samenwerking' en een overzicht van alle verbonden partijen.

Grip op samenwerking

Het vraagstuk 'grip op regionale samenwerking' ten aanzien van verbonden partijen in het bijzonder staat hoog op de agenda van gemeenteraad, college en onze interne organisatie. Op verschillende manieren werken we hieraan:

- De focus van Oegstgeest bij regionale samenwerking ligt op de Leidse regio. We zetten ons in om samenwerkingsverbanden die elkaar overlappen zoveel mogelijk te stroomlijnen en dubbelingen te voorkomen, waarbij we ook kijken naar wat lokaal kan.
- De in 2018 vastgestelde Nota verbonden partijen ondersteunt bij het maken van afwegingen over deelname aan een verbonden partij en het in kaart brengen van financiële, bestuurlijke, juridische en andere risico's. De nota geeft ook uitgangspunten voor het onderhouden van de relatie en de beëindiging van de participatie in een verbonden partij. De geëvalueerde en geactualiseerde nota wordt in 2022 vastgesteld.
- Elk voorjaar kan de gemeenteraad een zienswijze uitbrengen op de ontwerpbegrotingen van verschillende Gemeenschappelijke Regelingen. Dit gebeurt volgens een uniform format. Besluitvorming over het vaststellen van de zienswijzen vindt zoveel mogelijk gelijktijdig plaats.
- Een middel om te sturen op de financiële kant van GR'en is de Financiële Kaderstelling Gemeenschappelijke Regelingen Hollands Midden. Met deze uniforme financiële taakstellende uitgangspunten dienen alle GR'en rekening te houden bij het opstellen van hun nieuwe begroting. In 2020 is de motie Evenwichtiger indexeren aangenomen.
- Sturing op kosten door middel van regionale samenwerking is en blijft een belangrijke prioriteit voor het college en de gemeenteraad. De gemeenteraad dringt in toenemende mate aan op reëel begroten en het aangeven van scenario's als er nieuwe lasten worden voorgelegd door verbonden partijen, waaronder Hecht (voormalig RDOG).
- Regelmatig ontvangt de gemeenteraad een mondelinge of schriftelijke terugkoppeling door portefeuillehouders van bestuurlijke overleggen van samenwerkingsverbanden. Ook nemen de GR'en zelf initiatief om de raden meer te betrekken, bijvoorbeeld door themabijeenkomsten of door de raden tijdig in de gelegenheid te stellen inbreng te geven voor de kadernota.
- De commissie Regiozaken houdt zich bezig met strategische hoofdlijnen van regionale samenwerking. Daarnaast bespreekt deze commissie de ontwikkelingen in de Leidse regio.