Jaarplan OWO-afdelingen
(2022)



Datum: 17 januari 2022
Versie: eindversie, vastgesteld door OWO-directie 17 januari 2022

Inhoudsopgave

1. Inleiding 3
2. Bestuurlijke borging OWO samenwerking 4
3. Missie, visie en opdracht 4
4. Strategie 6
5. Topprioriteiten OWO-samenwerking 7
6. Speerpunten per OWO-afdeling 13
6.1 Afdeling Beheer en Registratie 13
6.2 Afdeling Bedrijfsvoering 200
6.3 Afdeling VTH 29
7. Begrotingen 2021 36
8. Governance 37

1. Inleiding

Voor u ligt het jaarplan 2022 van de drie OWO afdelingen. Het bestuurlijk kader van de samenwerking is de Bestuursovereenkomst 2015 waarin is opgenomen dat de inrichting van de OWO-afdelingen plaatsvindt op basis van afdelingsplannen. Ook voor 2022 is er gekozen om in één document de (gezamenlijke) opgaven voor de OWO-afdelingen te presenteren.

Met het vaststellen van de begrotingen 2022 e.v. zijn de voor de OWO-afdelingen noodzakelijke middelen beschikbaar gekomen. Hieruit blijkt het vertrouwen in onze dienstverlening en ambities voor de komende jaren. Maar het is ook een pure noodzaak voor de vele werkzaamheden die we jaarlijks gezamenlijk leveren aan de drie samenwerkende gemeenten. Voor de OWO-afdelingen is het ieder jaar een uitdaging om alles waar te maken. Consolideren, verbeteren en innoveren: Samen sterker!



2. Bestuurlijke borging OWO samenwerking

In 2021 hebben de 3 raden van de OWO-gemeenten de visie op de samenwerking herijkt. Hiermee is er een hernieuwde krachtige bestuurlijke bevestiging van de robuustheid van de OWO-samenwerking gekomen. De OWO-visie bestaat uit de volgende vier onderdelen:

1. OWO-motor levert kwaliteit: OWO vindt " onder de motorkap" plaats. Inwoners en ondernemers hebben weinig gemerkt van de veranderingen, maar profiteren nu van de krachtige OWO-motor.
2. Geschiedenis - waarom werken de drie gemeenten samen in de huidige samenwerking op basis van een bestuursovereenkomst?
3. OWO door ontwikkelen: Na bouw en realisatie wordt nu gewerkt aan uitbouwen en door ontwikkelen. Er zijn 10 TOP-prioriteiten benoemd die door de OWO-afdelingen getrokken worden. Inmiddels zijn de eerste resultaten behaald en doen zich nieuwe kansen voor die als topprioriteit benoemd worden.
4. Extern optreden: Op diverse "dossiers" wordt OWO-breed opgetrokken in de regio. Versterkt platteland, Omgevingswet, duurzaamheid en recreatie & toerisme zijn thema's waar de OWO-gemeenten samen optrekken.

OWO-samenwerking
Samen sterker!

3. Missie, visie en opdracht

De OWO-afdelingen zijn het fundament van onze samenwerking. OWO is hét antwoord van de gemeenten Ooststellingwerf, Weststellingwerf en Opsterland op nauwer samenwerken tussen de gemeenten. Door krachten te bundelen, kunnen we kosten besparen. Afdelingen zijn minder kwetsbaar en de kwaliteit van de dienstverlening verbetert. De OWO-samenwerking bestaat uit drie samenwerkende gemeenten die naast de eigen afdelingen drie gezamenlijke afdelingen hebben. Ongeveer een derde van het totale personeelsbestand van de drie gemeenten werkt voor de gezamenlijkheid.

In 2017 zijn de bouw en de inrichting van de drie OWO-afdelingen in de drie gemeenten definitief afgerond. Vanaf dat moment kent de OWO-samenwerking de volgende drie afdelingen:

- Afdeling Beheer en Registratie (B&R) in Oosterwolde,
- Afdeling Vergunningen, Toezicht en Handhaving (VTH) in Gorredijk
- Afdeling Bedrijfsvoering (BV) in Wolvega

Deze afdelingen zijn onlosmakelijk verbonden met de drie gemeenten. De OWO-afdelingen vormen met ruim 150 fte en een grote hoeveelheid aan werkzaamheden en diensten een substantieel deel van de gemeentelijke organisaties. Ze leveren slagkracht en dragen bij aan de gemeentelijke bestuurskracht.

Ook buiten onze gemeenten is OWO een begrip: een bijzonder en uniek samenwerkingsverband, samen waar het kan én met behoud van eigenheid. Onverminderd zetten de afdelingen zich in voor de vier K's:

- meer Kwaliteit
- vergroten Kennis
- vermindering Kwetsbaarheid
- minder (meer) Kosten

Missie
De OWO-afdelingen dragen bij aan een toekomstbestendige, wendbare en betaalbare lokale overheid, dichtbij burgers, ondernemers en recreanten. We werken nauw samen met ruimte voor eigen identiteit van de individuele gemeenten (moederorganisaties).

Kernwaarden voor de OWO-afdelingen, behorend bij bovenstaande missie, zijn:
sensitief effectief creatief

Visie
Trots op OWO, vertrouwen in OWO en werkplezier binnen OWO.

Motto
Samen sterker!

Opdracht

De OWO-medewerkers voelen zich uitgedaagd om te verbinden en informatie te delen. Wij zetten in op maximale transparantie en kwaliteitsverbetering. De OWO-samenwerking is meer dan een inkoopmodel met een drietal specifieke afdelingen. OWO-samenwerking zijn en doen wij samen en is van ons allemaal! De OWO-afdelingen leveren conform afspraak aan de samenleving of onze collega's. Bij nieuwe vraagstukken gaan we in overleg en maken we afspraken over de invulling. We waarderen en investeren in vakmanschap om onze dienstverlening te waarborgen. Voor nu en in de toekomst!

4. Strategie

De OWO-afdelingen garanderen service door het vakmanschap van de medewerkers en de beschikbaarheid en stabiliteit van onze systemen. Vertrouwen, trots en werkplezier zijn de drijfveren voor het dagelijkse werk. Naast functiegerichte scholing hebben we blijvend aandacht voor de gewenste en verwachte houding en gedrag in combinatie met de juiste werksfeer om de kwaliteit van onze dienstverlening te borgen en, waar nodig, te verhogen.

Ons bestaansrecht is in de bestuurlijke doelen voor onze samenwerking gegeven: verhogen van Kwaliteit en Kennis en verminderen van Kwetsbaarheid en (meer)Kosten. We investeren in kennis, kunde en kwaliteit om deze vier K's te realiseren. We standaardiseren processen zoveel mogelijk en automatiseren voor maximale transparantie, rechtmatigheid en effectiviteit. Door continu in gesprek te zijn met onze opdrachtgevers dragen wij bij aan een doorlopend ontwikkelproces voor de OWO-afdelingen en de moederorganisaties.

Competenties die wij onmisbaar achten voor onze missie, visie en opdracht zijn:

Omgevingsbewust	we werken in een snel veranderende omgeving
	we innoveren van databeheer naar data inzicht en data gedreven functioneren
	we werken voor een 80.000+ omgeving
	we werken voor drie gemeenten
	we hebben interne en externe klanten
Wendbaar	we bewegen mee met de lokale voorkeuren
	maatwerk is mogelijk (de wat-vraag)
	we anticiperen op ontwikkelingen
Ondernemend	we werken vraaggericht en zijn creatief
	we leveren onze diensten op tijd (afspraak = afspraak)
	we zijn proactief
	we doen aan relatiebeheer
	we innoveren

5. TOP-prioriteiten OWO-samenwerking

In de tweede helft van 2017, op het moment dat het einde van de bouwfase in beeld kwam, zijn de OWO-directie en de OWO-afdelingshoofden met elkaar in gesprek gegaan over de toekomst en verdere ontwikkeling van de OWO-samenwerking. De OWO-samenwerking is uniek en de basis die er staat is mooi en solide. Cliché of niet, maar 'stilstand is achteruitgang' ligt op de loer. Om dit niet te laten gebeuren is eind 2018 een lijst met prioriteiten opgesteld waarmee de OWO-samenwerking, gelet op alle ontwikkelingen buiten en binnen, de komende jaren aan de slag wil. Deze topprioriteiten hebben in de OWO-visie en in het jaarplan van de OWO afdelingen een prominente plek gekregen.

Medio 2020 is afgesproken dat de OWO-afdelingshoofden de prioriteiten tegen het licht houden en deze actualiseren. Deze actualisatie wordt hieronder vermeld. Door dit te doen, bewaken we de voortgang en creëren we ruimte om nieuwe ontwikkelingen en kansen binnen de OWO-samenwerking op te pakken waardoor een dynamische gezamenlijke prioriteitenlijst met actuele ontwikkelingen ontstaat.

Prioriteiten
OWO 2.0 – herijken OWO-afdelingen
OWO 2.0 – zoektocht OWO-identiteit

Blijvend investeren in de OWO-samenwerking
Samenwerken stopt niet met het organiseren, bouwen en realiseren van drie afdelingen. Samenwerken vraagt onderhoud en investeringen. Het betekent elkaar willen blijven opzoeken, begrijpen en gezamenlijk gebruik maken van de samenwerking. De realisatie van de drie OWO-afdelingen is een feit en daar is de afgelopen jaren ook alle aandacht en energie in gestopt. De andere manier van (samen)werken en de omgang met elkaar is onderbelicht gebleven. Hier ligt, bestuurlijk en ambtelijk, op beleid en op uitvoering, veel verbeterpotentieel. Dit proces vraagt nieuw elan en een forse investering op 'samen werken'. De OWO-samenwerking is van ons samen. De basis is er en is goed, maar we zien nog meer kansen. We zijn er trots op en maken er handig en slim gebruik van. Samen sterker! Op bijvoorbeeld een strategisch onderwerp als de nieuwe Omgevingswet kan de kracht van de samenwerking nogmaals bewezen worden. Kansen liggen er als partijen bereid zijn deze op te pakken en in gezamenlijkheid uit te werken.

De politieke en bestuurlijke zoektocht naar de visie op de samenwerking biedt kansen en kan duidelijkheid geven over de mogelijke bandbreedte van de ontwikkeling van de OWO-samenwerking. Het gesprek dat de drie gemeenteraden in 2021 hebben gevoerd over de concretisering van de OWO-visie is daarbij een belangrijke en kansrijke ontwikkeling voor de OWO-samenwerking. De gemeenteraden willen namelijk graag meer zien van de OWO-samenwerking (zowel voor henzelf, als de inwoners) en willen het gesprek voeren over de ontwikkelingen en (nieuwe) kansen voor samenwerking. De drie gemeentesecretarissen spelen vanuit hun verantwoordelijkheid naar zowel de OWO-samenwerking als de eigen gemeente een cruciale (voorbeeld)rol bij het (uitnodigen tot het) uitbouwen van de werkzaamheden op strategisch, tactisch en operationeel niveau, breder dan de huidige drie OWO-afdelingen. Het is voor de samenwerking belangrijk om elkaar op en tussen alle organisatieniveaus te blijven opzoeken en het goede gesprek met elkaar te blijven voeren over kansen, successen en uitdagingen.

Ambities en inrichting dienstverleningsconcept
In algemene zin geldt dat tijdige collegiale afstemming en overleg tussen MT's, OWO-afdelingen en/of counterparts noodzakelijk is voor het behalen van de vier K-doelen (kwaliteit, kosten, kwetsbaarheid en kennis) voor de OWO-samenwerking. De wil om over de lokale denkgrens en belangen heen te willen kijken en denken, te willen investeren in samenwerking en te komen tot generieke oplossingen vanuit de beleidsterreinen/domeinen, is een continue opgave.

In het kader van de ombuigingsopgave is dit een vergaande inspanning die als we deze goed, gedegen en met lef en (good)wil(l) oppakken, een kans biedt om te komen tot efficiency en daarmee structurele besparingen over de volle breedte van de 3 gemeenten. OWO 2.0, waarbij de inzet is meer samengaan, meer samenwerken en meer uniformiteit/standaardisatie op werken en beleid en daarmee uitwisselbaarheid en efficiencywinst.

Door-ontwikkelen inkoop- en aanbestedingsbeleid
De inkoopfunctie kent een decentraal inkoopmodel. In de afdelingen voeren medewerkers de inkoop en de aanbestedingen decentraal uit. OWO-inkoop bedient op dit moment een aantal onderwerpen niet zoals de inkooponderstеuning bij het sociaal domein (nieuw sinds 2016), de juridische expertise en de inkoopadvisering in de vorm van inkoopadviesbureaus bij 'grotere' aanbestedingen. De principiële vraag ligt voor of deze werkwijzen voor de toekomst bestendigd moeten worden.

Er is gekozen voor categoriemanagement en dus inzet van de inkoopadviseurs op alle drie de OWO-gemeenten in plaats van de inzet op één gemeente. Deze nieuwe werkvorm loopt als pilot bij bijvoorbeeld de ICT-aanbestedingen.

De OWO directie heeft recent gevraagd om in het kader van versterking van de werking van inkoop en kansen voor ombuigingen, een top 5 te gaan hanteren. Deze top 5 is gepresenteerd en hierop kunnen gerichte vervolgacties worden uitgezet om te komen tot verbeterde inkoop en daarmee een bijdrage aan de ombuigingsopgaven in de drie gemeenten. Hierin ligt een kans en tegelijkertijd ook een uitdaging bij de verschillende vak-afdelingen.

In de opzet van afdeling OWO BV 2.0. wordt een en ander als hiervoor benoemd opgenomen in onderlinge samenhang met prioriteit 1a, het herijken OWO-afdelingen. De uitwerking laat zich vertalen in de thema's sturing en coördinatie, onderlinge uitwisselbaarheid en inzetbaarheid van adviseurs over de drie gemeenten, doorontwikkeling en integratie contractbeheer met de financiële administratie, inkooppakketmanagement en herijking ondersteuning decentrale inkoopfunctie of op onderdelen.

Datagedreven werken
Datagedreven werken is het sturen op basis van (onbewerkte) feiten en data om een beweging op gang te krijgen. Het doel is om meer inzicht en kennis te verwerven over een bepaald onderwerp/thema zodat er gefundeerde beslissingen worden genomen. Datagedreven werken is geen doel op zich. Het is een benadering vanuit de vragen 'welk probleem lost het op?' en 'welke informatie is er nodig om juiste beleidskeuzes te maken?'. Daarmee is het een middel om het doel te realiseren.

Een datagedreven gemeente maakt op de juiste wijze gebruik van interne en externe beschikbare data om beleid op te stellen, beleidskeuzes te onderbouwen en de effecten hiervan te volgen. Beleid is dus steeds meer gebaseerd op feitelijke waarnemingen en veel minder op aannames en veronderstellingen. Daarnaast zijn gemeenten die het datagedreven werken hebben omarmd en ingevoerd, in staat de dienstverlening richting inwoners en bedrijven te optimaliseren en zodoende meer publieke meerwaarde

te creëren. Datagedreven werken zorgt ervoor dat de gemeente in staat is gerichter te reageren, beter beleid te ontwikkelen en efficiënter te werken.

Met datagedreven werken creëer je:

- Betere beleidsontwikkeling

Beleid en beslissingen die genomen zijn op basis van data zijn doelgerichter omdat het toevoegen van data- inzichten een breder, volledieger en objectiever beeld geven.

- Grotere wendbaarheid

Inwoners en bedrijven stellen steeds hogere verwachtingen aan de gemeente. Met behulp van data-analyses wordt sneller inzicht gegeven in wat er gaat komen en is de juiste informatie op het juiste moment beschikbaar. Op deze wijze kan de gemeente sneller en beter reageren wat zorgt voor een hoger niveau van dienstverlening.

- Transparantie

Het geeft inzicht hoe je tot de gemaakte keuzes bent gekomen. De keuzes zijn namelijk onderbouwd en te herleiden naar duidelijke feiten.

- Effectiviteit

Informatie uitwisseling tussen ketenpartners zoals provincies, waterschap, de omgevingsdienst en de Veiligheidsregio wordt steeds belangrijker. Door middel van datagedreven werken, is de benodigde en toegestane informatie gestandaardiseerd, op elk gewenst moment en zonder onderbrekingen in de hele keten beschikbaar.

- Kwaliteit

De kwaliteit is hoger doordat beleid en/of dienstverlening achteraf of realtime gemeten worden op effectiviteit, efficiëntie en waarde. Gegevensmanagement zorgt voor standaardisatie wat ook de kwaliteit van de gegevens ten goede komt.

- Efficiency

Door efficiency worden resultaten in een kortere doorlooptijd behaald. Door gebruik te maken van analyses worden bottlenecks in het proces sneller gevonden. Door de stappen vervolgens te gaan automatiseren, worden kortere doorlooptijden gecreëerd.

De invoering van de Omgevingswet per 2022 is bijzonder gebaat bij data gedreven werken. Een belangrijke eis van deze wet is kortere doorlooptijden in het vergunningenproces. Daarnaast is participatie een uitgangspunt. In dit proces zal zeker geleund worden op aanwezige, makkelijk toegankelijke data.

Positioneren verzekeringen

De inrichting van de verzekeringsfunctie is bij de inrichting van OWO BV minimaal en zonder enig perspectief en oog voor doorontwikkeling geweest. Verzekeringen kent geen eigen beleid en is gestart met keuzes die ad hoc of historisch zijn bepaald.

Door het samengaan werd zichtbaar dat er verschillende kansen zijn:

- integratie van de diverse verzekeringsportefeuilles;
- synergie door vermindering van de lasten (premiebetalingen);

- synergie op het combineren van portefeuilles in kwaliteit verzekeringsportfolio en de wijze waarop risico's worden afgedekt.

Ook wordt, door het samenbrengen van de gegevens van alle claims over de drie gemeenten, zichtbaar dat er onderling verschillende schadeveroorzakers zijn. Hierop kan via bijsturing naar beleidsmakers en de teams beter beleid ontwikkeld worden of het onderhoudsprogramma bijgestuurd worden waarmee toekomstige claims kunnen worden voorkomen.

In de afgelopen twee jaren zijn de verzekeringsportefeuilles van de drie gemeenten op het moment van opnieuw moeten afsluiten samengevoegd en op de inhoud op elkaar afgestemd. Hiermee weten we betere marktcondities in combinatie met verbeterde verzekeringscondities te realiseren. Dit leer- en verbeterpotentieel kon niet met de huidige minimale opzet worden gebruikt en daarom hebben we door een interne verschuiving binnen bedrijfsvoering het team kwalitatief en kwantitatief uit weten te breiden (uit de bestaande formatie zonder meerkosten). Er is gewerkt aan het formaliseren van afspraken en mandaten; een eerste opzet van beleid en een uitvoeringsnotitie is voorbereid en wordt in het najaar 2022 aangeboden. Daarnaast is de onderlinge afstemming en communicatie met alle afdelingen beter geborgd en meer proactief ingericht. Dit maakt dat de afstemming, het afhandelen of voorkomen van claims nu beter verloopt (kwaliteitsimpuls). Dit geldt ook voor de adviesfunctie en vraagbaakfunctie binnen de organisatie.

Harmonisatie APV GEREALISEERD
In het najaar van 2021 hebben de drie raden van de OWO-gemeenten een aangepaste APV vastgesteld. Daarmee is deze topprioriteit gerealiseerd. Een mooi OWO resultaat, omdat de vastgestelde APV-en grotendeels geharmoniseerd zijn.
Harmonisatie APV 2.0
Onder het regime van de Omgevingswet zal nogmaals een herziening van de APV plaatsvinden. Daarbij zal wederom gekeken worden naar kansen voor verdergaande harmonisatie.

Ondermijning
Een thema dat meer en meer aandacht vraagt en verdiend is ondermijning. Criminelen maken gebruik van diensten van de bovenwereld en beïnvloeden zo onze samenleving waardoor normen vervagen en het gevoel van veiligheid en leefbaarheid afneemt. Hier ligt voor de overheid een taak. De OWO-gemeenten hebben dit onderkent en hebben ieder afzonderlijk een plan van aanpak Ondermijning. Deze plannen hebben kenmerken die zich bij uitstek lenen om in gezamenlijkheid op te pakken. Afgesproken is dat op onderstaande onderwerpen uit deze 3 plannen een gezamenlijke aanpak wordt voorbereid:

BIBOB
Op basis van deze wet beoogt de overheid te voorkomen dat een bepaalde vergunning wordt afgegeven die misbruikt wordt voor criminele activiteiten. De benodigde expertise kan door bundeling in OWO-verband zorgen voor een kwaliteitsimpuls.
Handhaving
Samen met de ketenpartners en OWO-breed worden plannen voorbereid voor een eenduidige aanpak en efficiënte inzet van mensen en middelen.
Bewustwording
Vanuit een centrale coördinatie kan de bewustwording onder alle OWO-medewerkers en bestuurders worden vergroot.

Actualiseren VTH-beleidsplan GEREALISEERD
Eind 2019 is voor de periode 2020-2024 een OWO-breed beleidsplan vastgesteld. De drie gemeenteraden hebben kaders meegegeven voor dit beleidsplan. Het beleidsplan geeft richting aan de prioriteiten voor de OWO-afdeling VTH: een verschuiving van minder periodieke milieucontroles (onder andere veroorzaakt door verschuiving van deze taken naar de FUMO) naar meer tijd voor natuur, landschap en groen en meer aandacht voor de openbare ruimte.

Daarnaast zijn de energietransitie en ondermijning belangrijke aandachtspunten. De afdeling werkt aan accentverschuivingen in taken en competenties om de beleidsdoelen te kunnen realiseren. Mede ingegeven door een recent rekenkameronderzoek rond het proces van vergunningverlening, is monitoring van resultaten nadrukkelijk in de uitvoeringsorganisatie opgenomen. Het nieuwe OWO-brede beleidsplan voldoet ook aan de eisen die de provincie hanteert in haar interbestuurlijk toezicht.

Omgevingswet
De Omgevingswet treedt naar alle waarschijnlijkheid op 1 juli 2022 in werking. De drie OWO-gemeenten werken in het implementatietraject nauw met elkaar en met de afdeling OWO-VTH samen. De programmamanagers hebben, op basis van de minimaal gestelde eisen voor invoering in 2022, een plan van aanpak opgesteld. Inmiddels is begonnen met de uitvoering van verschillende onderdelen uit dit plan van aanpak. De verantwoordelijkheid is belegd bij de managers van het ruimtelijk domein in de drie OWO-gemeenten en de manager van de afdeling OWO-VTH. Deze laatste is de linking pin naar de OWO-directie. Naast de gezamenlijke trajecten zijn er ook onderwerpen die lokaal georganiseerd moeten worden. Met name het traject om tot een Omgevingsvisie te komen is een lokale route.

Informatieveiligheidsbeleid en privacy
Deze ambitie is in de achterliggende periode waargemaakt op de wijze zoals hieronder beschreven. De introductie van alle beveiligingsvraagstukken als gevolg van nieuwe wetgeving als ook de werkingssfeer van nieuwe lokaal georganiseerde functies, zoals bijvoorbeeld Chief Information Security Officer (CISO) en Privacy Officer (PO), is in de achterliggende tijd (vanaf 2018) ingebed. Dit is hiermee een regulier onderdeel van de werkzaamheden, onderlinge afstemming en coördinatie geworden. Beleidsmatig zijn de lokale CISO's en PO's hiervoor verantwoordelijk. OWO BV I&A volgt gemeentelijke afspraken en de landelijke standaarden en ontwikkelingen. OWO BV zet in op de programma's vanuit de VNG zoals GGI-veilig. In samenspraak met de CISO's en PO's worden de landelijke eisen zoals de BIO en de Data Protection Impact Assesment (DPIA's) in processen uitgewerkt en toegepast.

Innovatie
Door de OWO-directie is naar aanleiding van het Informatiebeleidsplan 2017-2020 gevraagd om een innovatiediscussienota en is afgesproken een inspiratie- en discussiebijeenkomst te organiseren die op 28 juni 2018 heeft plaatsgevonden. Hoewel innovatie niet continu onder deze vlag gepresenteerd is, is het een continu aandachtspunt in de dagelijkse praktijk. Bij de jaarlijkse cyclus van ICT-projectplannen worden deze innovaties in de techniek en in de processen opgenomen en tot uitvoering gebracht. Daarnaast zijn er legio fora en leverancierscongressen waar door een ieder vanuit de functionele of eigen interesse nieuwe inspiratie en kennis over nieuwe ontwikkelingen kan worden opgedaan.

Op dit moment is de Europese aanbesteding voor een groot deel van ons huidige applicatielandschap en functioneren van de midoffice in voorbereiding. Ook bij het uitzetten van het pakket van eisen zijn nieuwe ontwikkelingen en gebruikerswensen opgenomen. In de I-visie hebben wij nieuwe ontwikkelingen een plek gegeven en zullen we dit de komende tijd vorm gaan geven

Bij de kaders van de begroting 2021 is een aantal thema's vanuit het onderzoeksrapport 'Doorontwikkeling van de i-functie' over de toekomstbestendige inrichting van de informatiefunctie aangeboden. Een deel daarvan is op urgentie en nut en noodzaak geaccommodeerd voor 2022 Daarmee gaan wij op het terrein van informatiebeveiliging en netwerkbeveiliging:

- een verbeterslag maken op het terrein van informatiebeveiliging en netwerkbeveiliging;
- voorbereidingen treffen op het aansluiten bij een e-depot oplossing;
- in de procesvoering van documentaire informatievoorziening periodiek een DPIA uitvoeren, om aan de AVG te blijven voldoen.

Andere thema's zoals data gedreven werken en aansluiting bij Data Fryslân worden nog nader uitgewerkt.

Tot slot kunnen worden gemeld de versnelde impact van thuiswerken (plaats en tijdstip onafhankelijk werken) en het faciliteren daarvan, het loslaten van de vaste werkplekinrichting (thin client) en vervangen door mobiele apparaten en het digitale beraadslagen en besluitvormen van de raden vanwege de beheersingsmaatregelen als gevolg van de coronapandemie. Kortom: verandering, vernieuwing en innovatie alom!

6. Speerpunten OWO-afdelingen 2022

Hieronder belichten we per paragraaf de belangrijkste speerpunten voor 2022 per OWO afdeling.

6.1 Afdeling Beheer en Registratie

Europese aanbesteding

Afhankelijk van de uitkomsten van de aanbesteding ICT, bestaat de mogelijkheid dat zowel het Sociaal domein van de OWO gemeenten, als de OWO afdeling Belastingen & Vastgoedinformatie over gaan naar een nieuwe applicatie. De overgang naar een nieuwe applicatie vraagt de nodige voorbereiding en inzet tijdens de implementatie, denk hierbij aan opleidingen, veranderingen in processen, gebruikershandleidingen, migratie van systemen, ingerichte beheerorganisatie, et cetera.

Om de implementatie binnen het Sociaal domein en Belastingen & Vastgoedinformatie goed te laten verlopen, is een implementatiemanager nodig die de verbinding vormt tussen de leverancier en medewerkers en die nauw samenwerkt met het team I&A van de OWO afdeling Bedrijfsvoering. Aangezien het om drie applicaties gaat (BAG, Belastingen en Sociaal domein), met verschillende invoerdata, wordt uitgegaan van een inzet van een jaar. Bag/Belastingen start naar verwachting per september 2023 en Sociaal Domein op 1 januari 2024. Andere domeinen starten eerder.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Implementatie applicaties is juist, volledig en tijdig uitgevoerd	Stuurgroep ICT (besluit OWO-directie, 6 december 2021)	Aantrekken implementatiemanager	Q3
Risico	Niet correct uitgevoerde implementaties kunnen leiden tot grote financiële schade, verstoring van de dienstverlening, slechte beeldvorming		

Personele ontwikkelingen

Komende jaren gaat een aanzienlijk deel van de medewerkers van de afdeling met pensioen. Er wordt ingezet op ontwikkeling en behoud van kennis en kunde binnen de gestelde kaders, waarbij rekening

wordt gehouden met de ontwikkelingen die spelen op het gebied van bijvoorbeeld het datagedreven werken.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
SPP OWO-B&R	MT afdeling B&R	Talentontwikkeling stimuleren Zij in/uitstroom bevorderen Traineeprogramma Herijken functies Nieuwe functies	Q1 tm Q4
Risico	Het risico van niet tijdig inspelen op de ontwikkelingen, kan leiden tot verstoring van de dienstverlening, uitval, lagere kwaliteit. Bezuinigingsmaatregelen zijn hierin zeker ook een risico.		

Team Belastingen & Vastgoedinformatie

Doorontwikkeling van Mijn Overheid
Daarbij kan in de (nabije) toekomst via dit medium bezwaar worden gemaakt en kunnen taxatieonderdelen permanent worden ingezien en gewijzigd door de belanghebbende zelf.
Dit wordt gefaseerd ingevoerd en mogelijk gemaakt door Logius die een tijdsplanning aangeeft vanaf 2019 tot nog onbekend. Wij gaan actief mee aan de slag, als zich ontwikkelingen en mogelijkheden voordoen.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Transparantie en verhogen kwaliteit dienstverlening	Teamleider BVI ism I&A	Volgen van de ontwikkelingen en doorvoeren mogelijkheden zodra ze zich voordoen.	Vanaf 2019 en komende jaren
Risico	Een beschikking gebaseerd op onjuiste gegevens, dus onjuiste opbrengsten, vertrouwen in gemeente geschaad. Toename van het aantal bezwaren.		

Sociaal invorderen
(maatschappelijk verantwoord invorderen)

Onder sociaal invorderen wordt onder andere verstaan:
- *Meer grip krijgen op de invordering*
- *Hulp bieden aan mensen met betalingsproblemen*
- *Samenwerking zoeken met anderen teams (Sociaal Domein / Gebiedsteam)*

In 2021 hebben we hiermee al een start gemaakt. We willen meer inzicht krijgen in de groep moeilijke betalers. Willen ze niet betalen, of kunnen ze niet betalen. Betreft het burgers die problemen hebben met geldzaken?

Deze groep is in 2021 extra geïnformeerd over de mogelijkheden van kwijtschelding en/of het aanvragen van een betalingsregeling. Hierbij krijgen ze tevens een verwijzing naar de mogelijkheid om contact te zoeken met een budgetcoach van de gemeente.

Komend jaar willen we onder meer extra aandacht schenken aan de wijze van communiceren:
Zoveel mogelijk contactgegevens verzamelen (met name email adressen).
Uitgaande documenten moeten aangepast worden naar B1 schrijfniveau.
Informatie op de websites over automatische incasso, kwijtschelding e.d. moet duidelijk zijn.
Daarnaast de samenwerking met o.a. Werk & Inkomen (doelgroep uitkeringsgerechtigden) en het

Gebiedsteam (o.a. doelgroep mensen met schulden) verder uitbreiden.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Invordering waar kan op maat rekening houdend met achtergronden betalingsproble-matiek	Invorderingsambtenaar en cluster invordering i.s.m. Sociaal domein en de Gebiedsteams	Communicatie Inschakelen Budgetcoach Documenten aanpassen B1 Samenwerking versterken met Sociaal Domein en de Gebiedsteams	2021 en 2022
Risico	Schuldenproblematiek burgers neemt toe, meer belastingschuldigen met opstapeling schulden en meer opbrengsten worden oninbaar.		

Waarderen
Dit betreft het waarderen van de woningen op basis van oppervlakte i.p.v. inhoud. Met ingang van 1 januari 2022 is dit een verplichting. Eind februari 2022 gaan de WOZ beschikkingen getaxeerd op oppervlakte de deur uit. Hiermee ontstaat een risico dat veel burgers bezwaar gaan maken en no cure no pay bureaus (NCNP) dit voor hen laten doen. Deze laatste groep gaat dit zeker aangrijpen om meer bezwaren in te dienen om zich zodoende te verrijken.

Communicatie heeft hierin voor ons de hoogste prioriteit!

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Burgers zelf bezwaar laten maken. Lage drempel. Uitbannen van de NCNP bureaus.	Heffingsambtenaar en WOZ taxateurs ism communicatie	Communicatie in bijsluiter, website, social media, gemeentepagina etc.	Q1
Risico	Als burgers zich laten vertegenwoordigen door de NCNP bureaus nemen kosten abnormaal toe.		

Realisatie Omgevingsloket
BVI levert i.s.m. I&A een bijdrage aan het implementeren en inrichten van de DSO binnen de afdeling VTH, vóór 1 juli 2022.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Een goed werkend DSO waar burgers vergunningaan-vragen en meldingen kunnen doen.	Cluster GEO ism I&A (een gedeelde verantwoordelijkheid)	Implementatie, ontsluiten en testen van de aansluiting op het digitale stelsel zodat gegevens kunnen worden uitgewisseld.	Q1 en Q2
Risico	Bij een niet (goed) werkende DSO kan de Omgevingswet niet volledig worden ingevoerd. Een burger kan geen informatie digitaal opvragen of vergunningsaanvragen indienen.		

Samenhangende objectenregistratie (SOR)
Landelijke uniforme registratie. Optimalisatie van processen waarbij de nu in verschillende registraties bijgehouden objectinformatie wordt ondergebracht in samenhang. Hierdoor ontstaat kwalitatief betere en onderling afgestemde objectinformatie waardoor in de toekomst eisen worden gesteld aan de informatie en dus onderling hier afstemming over wordt bereikt, ook over rollen en verantwoordelijkheden. Met name

gegevensbeheerders krijgen hiermee te maken. De tijdsplanning van dit proces is 2021 -2025.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Een landelijk uniforme objectregistratie	Teamleider BVI en GEO adviseur. Regelgeving en vervolgestappen vanuit het Ministerie.	De afstemming/koppeling onderling van de basisregistraties zodat een ketenregistratie ontstaat.	2021-2025
Risico	Verschillen in de objectinformatie geeft onduidelijkheid bij de burgers en andere afnemers van deze openbare gegevens. Onjuiste informatie geeft risico op verkeerde inschatting/schade en verhaling op de gemeente.		

Landmeter
Niet meer uitbesteden maar vanuit de eigen afdeling initiëren en uitzetten. Het in dienst nemen van een landmeter binnen BVI i.v.m. de toename van het aantal metingen in het kader van de kwaliteit en kwantiteit van data en gegevens voor de basisregistraties (SOR). Ook i.v.m. de komst van o.a. de Omgevingswet waarbij gegevens openbaar worden, is het van groot belang dat gegevens correct zijn.
Inzetbaar op o.a. de verschillende basisregistraties zoals BAG, BOR, BGT en WOZ. Uiterlijk Q2 2022 komen wij met een voorstel.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Een eigen landmeter met kennis en kunde, inzetbaar op elk moment.	Teamleider en GEO cluster BVI	Advies OWO directie Openstellen vacature	Q2 Q1 2024
Risico	Door de toename van het aantal metingen voor de verschillende basisregistraties ontvangen we de gegevens van de externe partijen niet binnen de daarvoor wettelijk gestelde termijnen. Vanwege de SOR en de Omgevingswet dienen de gegevens kwalitatief in orde te zijn en op tijd beschikbaar.		

Verantwoordingsdocument WOZ en vernieuwd taxatieverslag
De Waarderingskamer wil de onderbouwing van de WOZ-taxaties verbeteren door samen met betrokken partijen te werken aan een verantwoordingsdocument en een vernieuwd taxatieverslag. De combinatie van deze twee documenten moet de volledige onderbouwing van de WOZ-waarde zijn. Daarbuiten zouden geen andere gegevens verstrekt hoeven worden.

Het jaarlijks opstellen van een verantwoordingsdocument zal inspanning kosten, maar hopelijk kan dit worden "terugverdiend" in bezwaar en beroepsprocedures doordat de waarden zowel door belanghebbenden als door de rechters beter worden geaccepteerd. Realisatie 2022.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Transparantie op totstandkoming en onderbouwing van de WOZ waarde.	Heffingsambtenaar en WOZ taxateurs ism en onder toezicht van de Waarderingskamer.	Opstellen verantwoordingsdocument en vernieuwen taxatieverslag.	Q2
Risico	De rechterlijk macht accepteert de huidige onderbouwing van de WOZ waarde niet meer. We verliezen hierdoor beroepzaken en worden veroordeeld in de daarbij behorende kosten te voorzien.		

Datagedreven werken
In 2021 en 2022 wordt uitvoering gegeven aan het project Datagedreven werken binnen de OWO-gemeenten. Tevens wordt onderzocht of aansluiting bij DataFryslân interessant kan zijn voor de gemeenten. Er wordt in Q2 2022 advies uitgebracht aan de OWO-directie en mocht dit leiden tot invoering

en aansluiting, dan zijn daar kosten aan verbonden.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
De aanpak 'Datagedreven werken' is geslaagd wanneer uit de pilots blijkt dat het meerwaarde heeft voor het optimaliseren van de bedrijfsvoering en het onderbouwen van de beleidsdoelstellingen, dat naar voren komt wat organisatorisch nodig is, welke bemensing en capaciteit erbij hoort en welke techniek wenselijk is om Datagedreven werken in te gaan richten.	Opdrachtnemer en leidinggevende Projectteam	Uitgewerkte business case binnen de OWO-gemeenten (sociaal domein) Uitgewerkte business case binnen DataFryslân (Verborgen criminaliteit)	Q2
Risico	De business cases bieden onvoldoende houvast om een (juist) besluit te nemen. Dit kan leiden tot vertraging en/of een onjuiste basis om door te gaan met datagedreven werken.		

Teamplan Backoffice Sociaal Domein 2022

Naast de reguliere werkzaamheden zal de Backoffice sociaal Domein zich in 2022 specifiek bezighouden met:

Berichtenverkeer hulpmiddelen en taxivervoer.
In navolging van de Jeugdhulp en Wmo producten Hulp bij het huishouden en Begeleiding willen we het berichtenverkeer ook voor de Hulpmiddelen, via leverancier Medipoint, en taxivervoer nota's inrichten. De verwachting is dat dit in de landelijke berichtenstandaard van 01-01-2023 is opgenomen.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Implementatie berichtenverkeer	TL Backoffice	Vormgeven project en contacten betrokken aanbieders.	01-01-2023
Risico	Wanneer betrokken aanbieders niet mee willen of kunnen werken aan de overgang, of er komt een landelijk uitstel van de invoering, dan zullen we op een minder efficiënte en gecontroleerde manier de werkzaamheden uit moeten blijven voeren.		

Beschermd wonen administratie naar de BO.
Met de wijzigingen in het Beschermd wonen zal de administratie van SDF naar de Backoffice verplaatst worden. Hier moeten we met de drie gemeenten nadere afspraken over maken, inclusief eventueel

benodigde formatie. Verwachting is dat dit 01-01-2023 gereed zal zijn.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Implementatie administratie Beschermd Wonen	TL Backoffice	Vormgeven project implementatie	01-01-2023
Risico	Afhankelijkheid van besluiten regio en inkoop. Te laat bekend hoe de inrichting van de administratie moet worden ingevuld waardoor bewoners en aanbieders geen zorg, dan wel te laat financiering ontvangen. Te weinig capaciteit binnen de Backoffice om werkzaamheden uit te voeren.		

Nieuwe inkoop jeugdhulp percelen Specialistische Jeugdhulp en wonen.
De Backoffice maakt onderdeel uit van het OWO opgave team en is verantwoordelijk voor de werkgroep conversie en inrichting. Ingangsdatum voor de nieuwe contracten is 01-01-2023.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Zie programma	Werkgroeptrekkers	Deelprogramma inrichting en conversie .	01-01-2023
Risico	Te laat, onduidelijke, of mislukte inkoop vanuit SDF waardoor inrichting en conversie niet op tijd gereed is en continuïteit van zorg en de financiering hiervan in gevaar komt.		

Invoering PGB 2.0.
Na diverse ontwikkelingen is het de verwachting dat alle gemeenten in 2022 overgaan op PGB 2.0. Een nieuwe digitale manier van werken met als doel gebruikers gemak voor de inwoners en fraudepreventie, grip en inzicht voor gemeenten. Het is nog onduidelijk wanneer we als OWO gemeenten aan de beurt zijn. VNG neemt een half jaar van te voren contact op.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Implementatie PGB 2.0	TL Backoffice	Samen met VNG vormgegeven invoering	Nog onbekend
Risico	Voor de invoering zijn we afhankelijk van de VNG. Gemeenten krijgen een half jaar van te voren bericht wanneer ze aan de beurt zijn. Uitstel naar 2023 is reëel. Inwoners profiteren in 2002 dan niet van een vereenvoudigd, gedigitaliseerd proces en gemeenten niet van extra controle mogelijkheden.		

Landelijk proces loonkostensubsidie.
De drie OWO gemeenten passen hun loonkostensubsidie aan naar de landelijke standaard. De Backoffice richt dit in en voert een gedeelte uit in de uitkeringsadministratie. Dit project zal in Q1 2022 voltooid worden.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Implementatie proces	OWO projectleider	Inrichting binnen applicatie	Maart 2022
Risico	OWO verdeeldheid in de invoering waardoor gemeenten en werkgevers niet profiteren van vereenvoudigd proces.		

Nieuwe wet inburgering per 01-01-2022.
Gedurende 2022 zal de implementatie verder uitgerold worden en de eerste gegevens aangeleverd naar

het CBS. De Backoffice zorgt voor de inrichting van de systemen en de betalingen.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Implementatie en gegevens aanlevering CBS	OWO projectleider en TL Backoffice	Inrichting conform aangegeven door OWO gemeenten en CBS.	Q1 en Q2
Risico	Geen duidelijkheid, financiering en keuzes uit de OWO gemeenten waardoor uitvoering niet optimaal verloopt en nieuwkomers niet ondersteund worden.		

Schuldhulpverlening.
Vanuit de gebiedsteams van Weststellingwerf en Opsterland is er de wens om de betalingen m.b.t schuldhulpverlening op cliëntniveau via de Backoffice te laten verlopen. Dit gaan we in het eerste half jaar 2022 verder onderzoeken.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Onderzoek en eventuele implementatie	TL Backoffice TL GBT OWO gemeenten	Onderzoek uitvoeren Implementeren	April 2022
Risico	Geen eenduidigheid over de gewenste uitvoering waardoor de huidige werkwijze gehandhaafd wordt en betalingen niet op cliëntniveau inzichtelijk zijn.		

Monitoring / data gedreven werken.
Topprioriteit in OWO verband en binnen het Sociaal Domein. We komen in de eerste helft van het jaar 2022 met een gezamenlijke OWO brede aanpak, waarbij de eerste focus ligt op het complementeren van de Dashboards en monitoring met interne data. Hiervoor zullen we een BI specialist aan de Backoffice toevoegen. Deze zal in 2022 uit de flexibele schil van de Backoffice gefinancierd worden.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Basis monitor en BI specialist binnen de BOSD.	TL Backoffice en TL SD OWO breed	Gezamenlijke aanpak.	Q1 en Q2
Risico	Geen eenduidigheid over data en te gebruiken BI-tool. Waardoor inzichtelijkheid afneemt, projecten langer duren en niet onderling vergelijkbaar zijn. Tekort aan financiële middelen voor de inzet van een BI specialist waardoor projecten constant vertraging oplopen.		

Cluster functioneel beheer Sociaal Domein.
Met de komst van de Functioneel beheerders van iSam uit Weststellingwerf en Opsterland naar de Backoffice, centraliseren we deze functie in OWO verband. In 2022 ontwikkelen we door in kennis, kwaliteit en bereikbaarheid van dit cluster en de huidige systemen. Samen met de drie gemeenten stellen we prioriteiten.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
1 cluster	TL Backoffice	Ontwikkelplan	Q1
Risico	Geen eenduidigheid waardoor inzet minder efficiënt is.		

Verdere proces optimalisatie.
Inspelen op nieuwe ontwikkelingen, gewijzigde landelijke i-standaarden en ad hoc vragen maken integraal onderdeel uit van onze werkwijze waarbij we steeds streven naar een zo optimaal mogelijk proces met maximale controle. Denk hierbij in 2022 aan de nieuwe wet meervoudige problematiek en de evaluatie van

SUWI in de werkregio.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Divers	TL Backoffice en GBT OWO gemeenten	Divers	Continue
Risico	Huidige situatie zal voortgezet worden waardoor het risico bestaat dat er niet geprofiteerd wordt van mogelijke verbeteringen.		

6.2 Afdeling Bedrijfsvoering

OWO-afdeling Bedrijfsvoering: het nieuwe maatpak als veranderaanpak

De huidige opzet van de afdeling (in formatie, functies en financiën) is aan een revisie toe. Dit is door de besturen ook onderkend in het eindverslag bouwopdracht OWO-afdelingen (2016): “Tal van processen moeten verder worden geharmoniseerd om het effect van samenvoeging groter te maken. Deze processen zitten door de hele organisatie heen”. Kort gezegd: de basis van het fundament eerst op orde en daarna verder door ontwikkelen. Het takenpakket en de vraagstukken van de afdeling OWO- BV zijn niet statisch, maar dynamisch. De omgeving verandert en de ontwikkeling gaat door. Het belang en de positionering van ICT en informatievoorziening voor het duurzaam functioneren van de OWO-gemeenten, is daarmee aan het wijzigen van een ondersteunend, afhankelijk en volgend proces naar een beleid makende, integraal werkende en sturende procesvoering. *De OWO-bedrijfsvoering is randvoorwaardelijk voor de benodigde actuele ICT en ter ondersteuning van de organisatieontwikkelingen. Een (nog meer) strategische positionering in de verschillende managementvraagstukken van de bedrijfsvoering is noodzakelijk.*

Terugblik 2021 en vooruitblik 2022

In 2021 is gebleken dat digitaal werken en digitale informatievoorziening belangrijke en onmisbare pijlers zijn van het functioneren van onze drie OWO-gemeenten. Door de Covid-19 beheersingsmaatregelen in 2021 is de werkplek van de gemeente aan verandering onderhevig. Het hybride werken heeft zijn entree gemaakt en kent ook in de kantoorgebouwen zijn effect op de kantoorwerkplek inrichting. Dit heeft tot een fundamentele verandering in het digitaal werken en thuiswerken geleid. De thuiswerkomgeving en mogelijkheden zijn opgeschaald, Zoom video conferencen en Teams zijn ingezet, de MiCollab-app wordt breed gebruikt, er zijn 575 laptops ingericht en als toepassing voor flexibel werken en voor thuiswerken beschikbaar gesteld. Tevens hebben we de raadsvergaderingen en besluitvormingen in ondersteuning en uitvoeringsvorm digitaal door kunnen laten gaan.

Keerzijde hiervan is dat door het vele digitaal werken ook de *beveiligingsvraagstukken* een toevlucht hebben genomen en dat hierdoor ook een aantal geplande ICT-projecten in de tijd zijn verschoven en alsnog worden opgepakt.
In het afgelopen jaar blijkt dat het nodige in technische middelen is geïnvesteerd om inbraakpogingen te kunnen signaleren. Het grote probleem blijft echter het ontbreken van capaciteit om de door deze middelen gevonden kwetsbaarheden te mitigeren. De high risk issues worden ten koste van dagelijkse werkzaamheden opgepakt, maar de medium en low risk issues worden vooralsnog geparkeerd. Het is echter wel noodzakelijk om deze op korte termijn op te pakken. Systemen en applicaties gaan anders achterlopen in updates, waarvan toekomstige bedreigingen gebruik kunnen maken. De ApacheLog4J is hiervan een belangrijk voorbeeld. Bedreigingen doen zich niet alleen overdag voor, maar ook na sluitingstijd. Om adequaat te kunnen handelen op deze bedreigen en verstoringen is het daarom noodzakelijk de beschikbaarheid van I&A medewerkers buiten kantoortijden te organiseren. Ook bij verstoringen tijdens avond openstellingen, raadsvergaderingen, bij ICT-gebruik door bestuurders en managers in het weekend wordt steeds vaker verwacht dat I&A beschikbaar is om ondersteuning te bieden. Wij zijn hier niet op georganiseerd en daardoor afhankelijk van de enorme betrokkenheid en het

toevallig beschikbaar zijn van medewerkers, om op dit soort risico's en verstoringen te anticiperen en maatregelen te treffen zodat de drie organisaties de volgende werkdag hier geen hinder van ondervinden. Bij de aanvraag voor de kaders van de begroting 2020 en 2021 is de digitale transitie en in het bijzonder de opgave voor informatiebeveiliging en andere noodzakelijke aanpassingen door de afdeling OWO –BV, beschreven en bij u aangekaart. *Destijds is besloten om een aantal noodzakelijke functies en expertise (nog) niet te honoreren.*

Om voorgaande redenen zal OWO-BV dan ook bij de kaders voor de begroting 2023 en mogelijk ook in de bijsturing van de begroting 2022 de noodzakelijke middelen hiervoor opnieuw aanvragen.
De complexiteit is de laatste jaren enorm toegenomen, waardoor zorgvuldige voorbereidingen van changes steeds meer tijd vergen. Dit maakt een Change Manager en ICT Architect noodzakelijk voor een organisatie met de omvang en complexiteit van OWO.

In 2021 is door de beide teams I&A en DIV in samenwerking met collega's uit de drie gemeenten de *informatievisie 2021-2024* vormgegeven. Een mooie en gezamenlijke basis die kan dienen als referentiepunt voor toekomstige afwegingen en planvorming. Daarnaast zullen in 2022 de veiligheid en de beschikbaarheid van betrouwbare data en het blijven voldoen aan de wetgeving (AVG, BIG, BIO enzovoorts) belangrijke speerpunten zijn.

In 2021 heeft de implementatie van het *nieuwe financiële systeem* plaatsgevonden. De afwikkeling van de jaarrekening 2021 zal in 2022 nog met het oude systeem Key2Fin plaatsvinden en deze faseert daarmee uit. De Planning & Control cyclus en jaarverantwoording over 2022 worden in de nieuwe applicatie i-Finance geïntroduceerd.

In 2022 verwachten wij als resultaat van een *Europees aanbestedingstraject* een groot deel van het bestaande applicatielandschap en de daarbij behorende voorzieningen in de ketens van alle processen voor de toekomst met een leverancier te borgen. De projectvoering is in 2020 voorbereid en rond 1 april 2022 wordt bekend op welke manier en met welke leverancier(s) we voor de toekomst gaan bouwen aan de continuering van onze informatievoorziening, gegevensbeheer, uitwisseling van gegevens en de functionele toepassingen. Het implementatievoorstel wordt bij de OWO-directie aangeboden met daarbij het verzoek van projectleiding om zo het proces zorgvuldig te kunnen begeleiden. Hierna zullen de andere ICT applicaties (zoals Reat en Ibabs) volgen. Dit in verband met het capaciteitsvraagstuk van de diverse betrokken afdelingen I&A en Inkoop. Dit doen we volgens een vast projectplan en in afstemming met onze accountant. De rechtmatigheid van de aanbestedingen en de functionele wensen van alle proceseigenaren in de drie huizen gaan we in OWO-samenwerking bedienen.

Op het terrein van informatisering zien wij het hanteren van Cloud-oplossingen bij applicaties toenemen. Deze ontwikkeling leidt tot gevolgen voor de *inrichting van de I- en A-functie.* Op andere beleidsterreinen (HRM, P&C), waarvoor wij de ondersteuning verzorgen, zien we een roep om differentiatie: OWO-integraal als het kan, maatwerk waar het wordt gevraagd. Toekomstgericht en toekomstbestendig functioneren van de afdeling OWO-BV vraagt onderhoud op de opzet zoals die nu bestaat en dit leidt tot aanpassing van de organisatorische en administratieve inrichting van de afdeling OWO-BV. Formatief en op inrichting van de functies betekent dit een herijking van de opzet van de afdeling en het functiehuis. Deze uitwerking wordt meegenomen in de opzet van afdeling OWO BV 2.0.

De budgetten voor het jaar 2022 zijn bij de kaders voor de begroting in 2021 voorbereid en in de begrotingen verwerkt, zoals te zien in hoofdstuk 7.

De huidige begroting kent vele knelpunten. Enerzijds is er een drang om te willen bezuinigen en taakstellingen toe te passen vanuit de drie gemeenten omdat de eigen begrotingen uitdagingen kennen. Anderzijds is het zo goed als onmogelijk om bij OWO Bedrijfsvoering middelen vrij te spelen om redenen dat de opgaven groot zijn, wettelijke grondslag kennen of voor de 900 medewerkers in de drie gemeenten benodigd zijn. En daarnaast zijn er nog nieuwe dringende vraagstukken die zowel op personeel (formatie) terrein impact hebben, alsook op financieel-materieel terrein de benodigde aanvullende middelen vragen. Benchmark ICT onderzoek gemeenten over 2021 alsook recente uitkomsten Berenschot onderzoeken bevestigen dit beeld.
Tevens wordt hier de oproep herhaald de 2% en 5 % opslagen op de loonsom te blijven hanteren. Voor OWO BV zijn deze opslagen keihard noodzakelijk om de bestaande afspraken en verplichtingen na te kunnen komen. Deze middelen worden ingezet op projecten en noodzakelijke werkzaamheden waarvoor eerder geen financiële ruimte is gegeven. Het is of op deze wijze financieren en laten bestaan of op een andere wijze middelen beschikbaar stellen. Bezuinigen hierop is jezelf letterlijk in de eigen voet schieten.
Per team van de afdeling OWO BV worden hierna de speerpunten voor 2022 benoemd.

Planning geldend voor alle teams

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Vacatures MT bedrijfsvoering ingevuld	OWO Directie Afdelingshoofd OWO Bedrijfsvoering/ Teamleiders	-Vacature afdelingshoofd bedrijfsvoering -Vacature Teamleider I&A -Vacature Teamleider PSA/FA++	Q1 t/m Q2 Q1 t/m Q3 Q3 t/m Q4
De implementatie van het resultaat van de Europese aanbesteding kernapplicaties.	Afdelingshoofd OWO Bedrijfsvoering/ Teamleider PSA/FA++/Ambtenaren	Zitting nemen in het aanbestedingsprojectteam	Q1 t/m Q4 Afhankelijk van aanbesteding kernapplicaties
Organisatieontwikkeling Bedrijfsvoering OWO 2.0	Afdelingshoofd OWO Bedrijfsvoering/ Teamleider PSA/FA++/Ambtenaren	Cultuurprogramma Inrichting teams	Q1 t/m Q4

Risico's	Huidige bezetting MT bedrijfsvoering en openstaande vacatures op cruciale functies waarmee bovenstaande taken verbonden zijn.

Team I&A
Ook in 2022 komt er veel op team I&A af. Naast de vacature voor teamleider I&A zijn er ook 2 vacatures op de cruciale functies van senior systeembeheerders. Hier zien we ook direct de kwetsbaarheid van Team I&A. Kritisch is ook te noemen dat de bezetting op deze functies al krap te noemen is. Voor het komende jaar is de verwachting dat we nog in zullen moeten blijven huren voor specifieke expertise en grote opgaven. Daarnaast is de onstabiliteit met betrekking tot de aansturing van het team in de afgelopen jaren een zorgpunt van aandacht geweest. Dit zal zeker in de komende maanden extra aandacht en tijd van het hele MT BV vragen, zowel wat betreft beheer- en projectopgaven als een hernieuwde focus en bijbehorende omvorming als team. Het jaar 2022 staat in het teken van de doorontwikkeling van beheer- naar regieorganisatie, verdergaande migratie naar Cloud/SaaS, OWO365 en het stroomlijnen van het Serviceproces/serviceportaal. 'Digitaal waar het kan, persoonlijk waar het moet', zal in 2022 meer vorm gaan krijgen.

Prioriteiten in 2022:

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Realisatie Informatisering jaarplan 2022	Teamleider I&A/ OWO directie/ I-adviseurs	Vaststelling informatiseringsjaarplan Rapporteren op het informatiseringsjaarplan	Q1 2022-q4 2022
Implementatie Serviceproces OWO BV 2.0	MT OWO BV/ Afstemmingspartners OWO BV/ individuele huizen	Afstemmen serviceproces Voorstel afstemmingspartners OWO BV Inrichten Topdesk Communicatie interne organisatie	Q1-q3 2022
Bijdrage aan implementatie hybride werken (herinrichting gebouwen,/ICT voorzieningen) voor de OWO gemeenten.	Drie afzonderlijke gemeentehuizen	Op afroep	Q4 2021
Project OWO365 werkplek (ontwikkeling & implementatie).	Teamleider I&A/ Afstemmingspartners OWO-BV/ OWO-directie/ individuele gemeenten	-q1 pilot evalueren met werkgroepen techniek, adoptie en security/governance -adviesmemo OWO-directie -doorgang project OWO 365 go or no go Afstemming colleges OWO-breed Bij go- Implementatie OWO 365 Kennissessies bij individuele huizen/ambassadeurs	2022-2023
aanbesteding vaste & mobiele Telefonie (integraal en als cloudoplossing); gevolgd door de implementatie.	Teamleider I&A/Inkoop/Beheerder telefonie	Voorbereiden aanbesteding Aanbesteden implementatie nieuw contract	Q2-Q1 2023
ICT-benchmark 2022 (M&I partners).	Teamleider I&A/ I-Adviseur/ OWO-directie/Externe adviseur	-presentatie voorbereiden	Q1

Risico's	-De vrijwillige beschikbaarheid van I&A medewerkers buiten kantoortijden; er is geen consignatiedienst/piketregeling -Continuïteitsplan OWO-breed samenwerking I&A en de CISO's. -De complexiteit van het ICT-landschap waardoor zorgvuldige voorbereidingen van changes steeds meer tijd vergen. -Cybercriminaliteit komt steeds vaker voor. Om hier goed op te kunnen acteren is een security analist en meer senior systeembeheer noodzakelijk; - Ondercapaciteit op senior systeembeheer, hierdoor blijven de low-medium risk zaken liggen -Vertrek van 2 van de 3 senioren systeembeheerders. -Het ontbreken van een projectleider voor complexe projecten zoals OWO365.

	De impact van OWO365 binnen de verschillende gemeenten door de werkwijze, look en feel en benodigdheden, zoals het verwijden van de H en N schijf naar sharepoint en onedrive. Dit is een organisatieproject ipv een ICT project. Bij OWO365 is ook sprake van een meerjarenplan. -Het niet hebben van de noodzakelijke Change Manager en ICT Architect in een organisatie met de omvang en complexiteit van OWO. -Implementatie van de verschillende grote ICT aanbestedingen.

Cluster Inkoop

We verzorgen de dienstverlening aan de decentrale inkoopfunctionarissen op basis van vraagsturing. Vanuit de wetgeving is het noodzakelijk dat we verschillende ICT systemen (opnieuw) aan gaan besteden. In het afgelopen jaar is er veel ervaring opgedaan met de verschillende Europese aanbestedingen. De lead ligt bij de vakafdeling.
Evenals vorig jaar zal ook duurzaamheid belangrijk zijn, waarbij de focus ligt op het opstellen en borgen van het MVI-actieplan met een accent op het ambitiedocument circulair inkopen Fryslân. We blijven ons richten op beter aanbesteden.

Vanuit de OWO directie is aangegeven dat het plan van aanpak met betrekking tot het ombuigingsvoorstel uitgewerkt kan gaan worden.
Het komende jaar zullen we met een externe partij, de diverse vakafdelingen en de afdeling inkoop tot een uitwerking van de gezamenlijke kansen en mogelijkheden van ombuigingsresultaten, binnen de gezamenlijke OWO-inkoop, in een plan van aanpak, komen.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Uitrol Ombuigingsvoorstel	Teamleider PSA/FA++	Oplevering projectplan	Q4
ICT aanbestedingen	Afdelingshoofd OWO Bedrijfsvoering/ Teamleider PSA/FA++/Ambtenaren Inkoop ICT	Coördineren van de Planning en bijsturen waar noodzakelijk. Proactief contact onderhouden met betrokken afdelingen, IC en accountant	Q1 t/m Q4
MVI plan	Afdelingshoofd OWO bedrijfsvoering/ Teamleider PSA/FA++/Ambtenaren Inkoop ICT	Kaders besproken met PHO-ers Opstellen van MVI plan in combinatie met het ombuigingsvoorstel.	Q4

Risico's	- De afhankelijkheid tot bewegen van de verschillende afdelingen waardoor de opgaven gerealiseerd kunnen gaan worden - Het grote aantal en risicovolle ICT aanbestedingen - Duurzaamheidsvraagstuk, wat een cultuurverandering in de reguliere, geanodiseerde aanbestedingen betekent.

Cluster FA

We staan voor de juiste en tijdige ondersteuning en advisering van de lokale planning- en control cycli en accountantscontroles door het verstrekken van en inzicht geven in de boekhouding. We zetten ons goede betaalgedrag (meer dan 95 procent van de facturen binnen dertig dagen op tijd betaald) aan bedrijven en instellen voort. In 2021 heeft aanbesteding van de financiële applicatie en ondersteuning door de markt plaatsgevonden. In het afgelopen jaar is er in gezamenlijkheid door de 3 OWO gemeenten hard aan de

implementatie gewerkt. De nieuwe Planning & Control cyclus jaarverantwoording 2022 zal vanuit dit nieuwe pakket op 1 januari 2022 plaats gaan vinden. We doen dit in nauwe samenwerking met de accountant. Daarnaast zal er op systeemfunctionaliteiten en functies gekeken gaan worden waar de kansen en mogelijkheden met betrekking tot de doorontwikkeling en inrichting van het team zitten.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Implementatie I-finance	Afdelingshoofd OWO Bedrijfsvoering/ Teamleider PSA/FA++/Ambtenaren FA/P&C	Inrichten van systeem	Q1 t/m Q4
Planning & Control cyclus jaarverantwoording 2021/2022	Afdelingshoofd OWO Bedrijfsvoering/ Teamleider PSA/FA++/Ambtenaren FA/P&C	Verwerken betalingen Voorbereiding jaarrekeningproces	Q1 t/m Q4

Risico's	-De huidige zeer krappe arbeidsmarkt met betrekking tot financieel en functioneel specialisten, die ook op inhuurbasis al bijna niet te vinden zijn. -De verregaande digitalisering van de verschillende werkzaamheden in combinatie met de competenties, kennis en kunde van het huidige bezetting. -Beleid zit in de P&C afdelingen waarbij ook daar de harmonisatiekansen gezocht moeten gaan worden. Dit wordt door OWO BV als kans categorie C aangemerkt.

Cluster PSA

Het komende jaar zullen we vanuit PSA intensiever persoonlijk contact (passend binnen de Corona-maatregelen) met de verschillende HRM-afdelingen zoeken. Wij voorzien het opnieuw herijken van Cao-afspraken en lokale werkgeversafspraken als gevolg van het thuiswerken als nieuwe normaal. Daarnaast zullen net als afgelopen jaar ook dit jaar de verschillende organisatieveranderingen capaciteit blijven vragen. Wij laten ons graag tijdig door de drie HRM-afdelingen informeren. Denken graag mee in de procesvoering en mogelijke kansen voor harmonisatie en indien nodig maken wij de inrichting in systemen en procedures compleet. Daarnaast zal het huidige systeem in 2022 vanuit de lopende aanbestedingsprocedure gegund en geïmplementeerd moeten gaan worden en is deze in de ICT-aanbestedingsplanning meegenomen. Dit vraagt vanuit de HRM afdelingen een voortrekkersrol waarbij PSA en Inkoop ondersteunend zijn.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Planning & Control cyclus jaarverantwoording 2021/2022	Afdelingshoofd OWO Bedrijfsvoering/ Teamleider PSA/FA++/Ambtenaren FA/P&C	Verwerken betalingen Voorbereiding jaarrekeningproces	Q1 t/m Q4
Aanbesteding HRM systeem	HRM Afdelingshoofd OWO Bedrijfsvoering/ Teamleider PSA/FA++/Ambtenaren PSA	Zitting nemen in het aanbestedingsprojectteam	Q1 t/m Q4 Afhankelijk van aanbesteding kernapplicaties
Organisatieontwikkelingen	HRM Afdelingshoofd OWO Bedrijfsvoering/ Teamleider PSA/FA++/Ambtenaren PSA	HRM informeert tijdig PSA voor noodzakelijke planning	Q1 t/m Q4

Risico's	-Beleid zit in de HRM afdelingen waarbij ook daar naar de harmonisatiekansen gezocht moet gaan worden. -De adhoc werkzaamheden die drie keer moeten worden uitgevoerd.

Cluster Verzekeringen

Wij hebben in 2021 het OWO-verzekeringsbeleid uitgewerkt. De verwachting is dat dit proces in het tweede kwartaal van 2022 volledig is afgerond waarna we in het derde kwartaal een uitvoeringsnotitie kunnen gaan maken waarmee we inzicht verschaffen in de procedures en werkwijze. Daarnaast bouwen wij verder aan intensieve afstemming met de diverse vak afdelingen waarbij de adviesfunctie richting de vak-afdelingen verder proactief uitgebouwd zal gaan worden. Verzekeren wordt steeds vaker in de voortrajecten van verschillende casussen betrokken om zo aan de voorkant al mee te kunnen denken. Dit zullen we in de komende jaren verder gaan uitbreiden.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Oplevering Verzekeringsbeleid	Afdelingshoofd OWO Bedrijfsvoering/ Teamleider PSA/FA++/Ambtenaren	Aanbieden beleid ter besluitvorming	Q2
Uitrollen verzekeringsbeleid	Afdelingshoofd OWO Bedrijfsvoering/ Teamleider PSA/FA++/Ambtenaren	Proactief verbinden van de verschillende afdelingen	Q3 t/m Q4

Risico's	Het op afstand werken voor de verbinding met de verschillende vak-afdelingen voor de uitrol van een duurzaam verzekeringsbeleid.

Cluster BI

We heroverwegen de huidige positionering van BI bij het team PSA/FA++ en gaan over tot het herschikken binnen de afdeling OWO-BV. Dit is mede ingegeven door noodzakelijke en meer op de toekomst toegespitste opgaven en aanpassingen in de I-functie binnen OWO-BV. Daarnaast wordt in 2022 een unieke stap gezet met het maken van een dashboard ter monitoring van de afspraken uit het dienstverleningshandvest OWO BV. Het koppelen en ontsluiten van data uit zoveel systemen is binnen de OWO-gemeenten nog niet eerder gedaan!

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Opleveren managementrapportages	Afdelingshoofd OWO Bedrijfsvoering/ Teamleider PSA/FA++/BI	Aansluiten bij vak-afdelingen en aanbestedingen	Q1 t/m Q4
DVH Dashboard	Teamleider DIV	Creëren dashboard voor monitoring DVH o.b.v. informatie verschillende systemen zoals topdesk. Opleveren rapportages t.b.v drie gemeenten	Q1 t/m Q4

Risico's	-Maatwerk voor data gedreven werken, welke is ondergebracht bij OWO B&R -Aanbestedingen verschillende ICT systemen

Team DIV

Het jaar 2021 was een roerig jaar. Corona in volle vloed, waarbij zaken vertraging op liepen of langzamer gingen dan verwacht. Ook de combinatie tussen het fysiek op locatie aanwezig moeten zijn versus thuiswerken deed niet veel goeds voor bijvoorbeeld de inventarissen, de fysieke post, het realiseren van koppelingen en testen daarvan. Gedurende 2021 zijn desondanks zaken afgerond. Echter zijn bepaalde zaken verschoven in de tijd en worden in 2022 verder opgepakt. 2022 is het jaar van de verduurzaming van de basis op orde.

Daarvoor gaan we in 2022:

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Aanvragen uit informatiseringsjaarplan	Teamleider DIV/ambtenaren	Uitvoer projecten toegekend in jaarplan 2022	Q1-q4 2022
Aansluiten E-depot	Teamleider DIV/ ambtenaren/Externe adviseur	Opstellen Visie E-depot Opstellen plan van aanpak E-depot Implementatie acties E-depot	Q1-Q4 2022
Beheerregels informatiebeheer en de Aanwijzingsbesluiten voor de archiefbewaarplaatsen voor OWO te laten vaststellen	Teamleider DIV/ambtenaren	-Beheerregels informatiebeheer zijn aangeboden bij de colleges OWO-breed NB. De volgende twee punten zijn volgordelijk aan elkaar verbonden	Q1
Aanwijsbesluit archiefbewaarplaats	Teamleider DIV	-Opstellen aanwijsbesluit archiefbewaarplaats(en) OWO-breed -vaststellen aanwijsbesluit archiefbewaarplaatsen OWO-breed door colleges OWO-breed	Q1-Q2 2022
Vervangingsbesluit OWO-breed	Teamleider DIV/	-Inventariseren welke vervangingsbesluiten benodigd zijn -Opstellen vervangingsbesluit OWO-breed -Vaststellen vervangingsbesluit OWO Breed -Uitvoer van vervangingsbesluit OWO-breed (naar verwachting 2023) NB. De focus ligt op W+I en WMO.	Q2 tm q4 2022
IBT OWO-gemeenten archief- en informatiebeheer 2020-2023	Teamleider DIV	-Opstellen archiefjaarverslag + verbeterplan 2022 OWO-breed -Vaststellen archiefjaarverslag colleges OWO-breed	Q1 2022
Strategische I-visie	Teamleider DIV	-Kennisname visie gemeenteraden	Q1-Q4 2022

		-Uitvoering van Strategische Visie in meerjarenplan -Meerjarenplan aanbieden bij OWO-directie	
Doorlichting van de DIV-functie	Teamleider DIV/Externe adviseur	-Interviews OWO-breed op basis van beschikbare informatie DIV -Opstellen rapport met conclusies en aanbevelingen -aanbieden rapport Afstemmingspartners/OWO-directie -input kaders begroting 2023	Q1-Q3 2022
Het digitaliseren van de bouw- en milieuvergunningen van de OWO-gemeenten	Teamleider DIV	-memo aanbieden OWO-directie Bij akkoord OWO-directie college en raadsvoorstellen OWO-breed Bij geen akkoord aanbieden bij de kaders van 2023.	Q2 t/m q4 en doorlopend 2023. Deze is afhankelijk van de OWO-Directie
Kwaliteitscontroles IZaakSuite	Teamleider DIV/ MT's OWO-breed	Per kwartaal controles en rapportages OWO-breed op basis van vastgestelde memo door MT's over verbetering gebruik IZaakSuite	Q1 tm Q4 2022
Het verbeteren van het burgerzaken proces voor de OWO-gemeenten	Teamleider DIV	Tweewegkoppeling Burgerzaken	Q1 2022
Deelname aan de pilot 'Product & Diensten Status' (PDS) van VNG Realisatie:	OWO-directie/Teamleider DIV/ programmamanager Dienstverlening Ooststellingwerf	-Uitvoeren benodigde acties gewenst vanuit de Pilot.	Q1-Q4 2022
Het Project 'van Fysieke post naar Digitale post'	Teamleider DIV/ Juridisch adviseurs OWO-breed	-Inventarisatie wat digitaal kan per domein -Uitvoering digitaliseringslag per Domein	Q1-q4 2022 en doorloop 2023

Risico	-De verregaande digitalisering van de verschillende werkzaamheden in combinatie met de competenties, kennis en kunde van het huidige bezetting. -Hoge ziekteverzuim -Voor de dagelijkse werkzaamheden (scannen, registreren) en archiefwerkzaamheden (archiveren, vernietigen, het overbrengen van archieven, het wegwerken van archiefachterstanden) is structureel inhuur nodig en zelfs daarmee blijft DIV niet bij (zie doorlichting DIV).

	-Achterstanden bij het cluster Uitvoering en cluster Archief -Inrichting huidige Izaak systeem • De doorlichting van DIV op kwantitatief en kwalitatief vlak met bijbehorende aandachtspunten en implementeren. Het ontbreken van een archivaris OWO-breed. Deze zal bij de inwerkingtreding van de nieuwe archiefwet verplicht worden.

Aanvragen die zijn gedaan via het Informatiseringsjaarplan
Deze zijn nog onder voorbehoud van de vaststelling en toekenning van middelen van dit informatiseringsplan en worden na goedkeuring van de middelen gepland en daarna uitgevoerd.

- Het vervolgen van de pilot Socialex voor archivering van berichten van sociale media. Een overheidsorganisatie moet zich kunnen verantwoorden over de uitingen die zij op sociale media doet. Ook deze berichten vallen onder de archiefwet.
- Het bouwen van een dashboard DienstVerleningsHandvest. Hiermee kunnen we controleren of de servicenormen in het nieuwe dienstverleningshandvest worden gehaald en hierover rapporteren.
- Het inzetten van Robotic Process Automation (RPA) bij postregistratie. RPA betekent dat een softbot herhalende handelingen overneemt met als doel minder fouten, en dus een hogere kwaliteit en efficiëntie van de postregistratie.
- MY-LEX Legacy ook te gaan gebruiken voor het zoeken binnen netwerkschijven. Hierbij is ook het doel om de mogelijkheid bestanden op te slaan op netwerkschijven te beperken of te stoppen.
- Het anonimiseren van documenten. In augustus t/m november 2021 is hiervoor een pilot geweest met iOpenbaar in het kader van de Wet open overheid. In 2022 willen we definitief met een applicatie gaan werken om documenten simpel, snel en veilig te kunnen anonimiseren, natuurlijk binnen regels van de AVG.
- Het koppelen van MS Teams met het digitale archief. In de OWO-gemeenten is er sinds eind 2021 een pilot met Microsoft 365 waarbij ook DIV betrokken is. In Microsoft 365 kun je heel makkelijk samen werken aan documenten, maar lopen we risico dat bestanden wel in Teams staan, maar niet in het archief.
- Deelname aan Fries Archiefnet voor de OWO-gemeenten. Deze staat pas in q2 voor het informatiseringsjaarplan.

6.3 Afdeling VTH

De koers voor de afdeling VTH wordt voor een belangrijk deel bepaald door het VTH beleidsplan voor de fysieke leefomgeving. Een mooi voorbeeld van de OWO-samenwerking. Een integraal beleidsplan waarin een gezamenlijke koers is geformuleerd met ruimte voor lokale accenten.

Daarnaast stelt VTH jaarlijks een wettelijk verplicht uitvoeringsprogramma en jaarverslag op. Deze worden jaarlijks voor 1 februari vastgesteld in de colleges en ter kennisname aan de raden gestuurd. De provincie Fryslân toets deze laatste 2 documenten in het kader van Interbestuurlijk Toezicht.

Tenslotte stellen de OWO-afdelingen een jaarplan vast. Waar het jaarprogramma vooral inhoudelijk ingaat op productie verwachtingen en doelstellingen met betrekking tot aantallen vergunningen en

toezichtcontroles, is het jaarplan een plan op hoofdlijnen waarin ook aandacht voor de bedrijfsvoering en financiële verantwoording is.

De steeds toenemende vraag uit de maatschappij, de politiek bestuurlijke wensen en de wettelijke vereisten en veranderingen maken dat VTH een kwestie is van keuzes maken.

"WE ZIJN NIET OVERAL TEGELIJK"



Onze leidende principes: De 4 *K*'s

Onze uitvoeringskwaliteit (***K***waliteit, ***K***wetsbaarheid) kenmerkt zich door:

- Voldoen aan wettelijke doorlooptijden;
- Voldoen aan kwaliteitscriteria VTH;
- Onze beschikkingen houden stand bij de rechter;
- Medewerkers zijn OWO-breed inzetbaar;
- We werken integraal

In onze dienstverlening (***K***lantgerichtheid) werken we:

- Vanuit de mogelijkheden "ja mits"
- Door middel van persoonlijk contact ook op locatie;
- Door te investeren in gebiedskennis;
- Met herijkte of nieuwe dienstverleningsafspraken met ketenpartners (FUMO en VRF o.a.);

Financiën (***K***osten)

- We werken risico gestuurd voor een effectieve en efficiënte inzet van capaciteit
- We zien kansen in OWO om met minder meerkosten taken in gezamenlijkheid uit te voeren.

Samen zelfstandig uitbouwen en door ontwikkelen

WAT ZIJN ONZE SPEERPUNTEN IN 2022

- *Harmonisatie APV 2.0.*
  In het najaar van 2021 hebben de 3 raden van de OWO gemeenten een aangepaste APV vastgesteld. Daarmee is deze topprioriteit gerealiseerd. Een mooi OWO resultaat omdat daarmee veel artikelen geharmoniseerd zijn. Dit komt duidelijkheid voor de burger en efficiency voor de ambtelijke organisatie ten goede.
  Onder het regime van de Omgevingswet zal in 2022 de APV herzien worden en zal waar mogelijk de harmonisatie nog een zetje krijgen.

Wat is nodig om dit te realiseren in 2022:

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Inzicht in effecten Omgevingswet op de APV	Huisjuristen OWO	Werkgroep samenstellen Materiaal verzamelen	Q2
Verkennen kansen verdere harmonisatie	Afdelingshoofd OWO-VTH	Verschillen benoemen Bespreken met portefeuillehouders Raden betrekken	Q3
Raadsbesluiten herziene APV	Afdelingshoofd OWO-VTH	Collegeadvies en raadsvoorstel	Q4

Risico	Te laat helderheid over de effecten Omgevingswet op de APV

- *Implementeren beleidsplan OWO-VTH*

Met het vaststellen van het beleidsplan is een topprioriteit gerealiseerd. Daarna is met name OWO-VTH begonnen met het realiseren van de gestelde doelen in dit plan. Een belangrijke doelstelling wordt het komend jaar uitgewerkt.
In het beleidsplan is namelijk beschreven dat met name op het gebied van toezicht en handhaving er een verschuiving gaat plaatsvinden van milieu naar openbare ruimte. Deze verschuiving wordt voor een belangrijk deel ingegeven door een wettelijke verschuiving van taken naar de Omgevingsdienst (FUMO) als gevolg van de komst van de Omgevingswet. In 2022 zal dit nadrukkelijk zichtbaar worden in de organisatie van OWO-VTH

Wat is nodig om dit te realiseren in 2022:

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Jaarprogramma 2022 afgestemd op bestuurlijke wensen	Afdelingshoofd OWO-VTH	Kaders besproken met PHO-ers	Q4 2021
Jaarverslag en –programma vastgesteld vóór 1-2-2022	Afdelingshoofd OWO-VTH	Concept besproken met sleutelfiguren OWO Concept besproken met PHO-ers Collegeadvies en raadsbrief	Q1
OWO-directiebesluit herinrichting functieboek OWO-VTH	Afdelingshoofd OWO-VTH	Taken/bevoegdheden toezichthouders/BOA's afstemmen op bestuurlijke behoeften Effecten formatie/begroting gehele afdeling inzichtelijk Aansluiten bij P&C cycli OWO	Q2
Ketenafspraken over rol en taken OWO-directie-advies effecten verschuiven taken naar FUMO op basis Omgevingswet	Afdelingshoofd OWO-VTH	Ketenoverleg bijwonen of initiëren Inventariseren over te dragen taken aan FUMO op basis Omgevingswet Maken afspraken overdracht taken	Q3

Risico	Effecten verschuiven taken naar FUMO door komst (of uitstel) Omgevingswet zijn niet tijdig helder, waardoor proces wordt vertraagd.

- *Ondermijning*
  - Ondermijning is de afgelopen tijd een steeds groter thema geworden. De OWO-gemeenten hebben ieder een plan van aanpak geschreven. Naast lokale prioriteiten zijn in deze plannen veel overlappende activiteiten te lezen. Een aantal thema's uit deze plannen worden vanuit de leidende principes OWO-breed opgepakt.
    Daarvoor gaan we in 2022:
    - Onderzoeken of een OWO-breed BIBOB team ondersteunend kan zijn in de taken op het gebied van ondermijning zoals vergunningverlening, onroerend goed transacties
    - Gezamenlijk investeren in de bewustwording van ondermijning
    - OWO-brede handhavingscapaciteit inzetten op het thema ondermijning

Wat is nodig om dit te realiseren in 2022:

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Advies OWO breed BIBOB team	Afdelingshoofd OWO-VTH	0-meting huidige situatie Van ist naar soll Afstemming OWO Advies met financiële/formatieve paragraaf	Q2
Bewustwording alle mdw scoort meer dan 70%	Afdelingshoofd OWO-VTH/Ambtenaren OOV OWO	Enquête meten bewustwording (0-meting en 1-meting) Thema bijeenkomsten georganiseerd Administratief/organisatorische verbeteringen aangebracht	Q1 t/m Q4
Capaciteit geborgd in jaarprogramma VTH	Afdelingshoofd OWO-VTH	Kaders besproken met PHO-ers Middelen gereserveerd	Q1

Risico's	Coronapandemie legt te groot beslag op capaciteit BOA's Andere prioriteiten vragen/krijgen voorrang Beschikbare structurele capaciteit BIBOB team niet toereikend

- *Omgevingswet*
  - De afgelopen jaren zijn de OWO-gemeenten intensief bezig met de implementatie van deze zeer omvangrijk wet. De 3 gemeenten doorlopen ieder afzonderlijk een visie traject. Daarnaast trekken we, OWO-VTH en de betrokken organisatie-onderdelen uit de 3 gemeenten, samen op om op de invoeringsdatum (1 juli 2022) te voldoen aan de minimaal gestelde invoeringseisen voor de Omgevingswet. Ons motto is: wij zijn er klaar voor, zelfs als er weer uitstel mocht komen.
    Daarvoor gaan we in 2022:
    - Het implementatieproces faciliteren door programmamanagers te leveren en voldoende capaciteit vrij te maken om de diverse doelen te kunnen realiseren;
    - Leidend daarin is een gezamenlijk plan van aanpak.
    - We maken nieuwe afspraken met ketenpartners over de knip in taakuitvoering.
    - We organiseren casuïstiek besprekingen waarin de ist en soll aan bod komen
    - We richten een beheerorganisatie in voor de functionele procesapplicaties.
    - We voeren regie op te nemen raadsbesluiten

- We verzorgen diverse vormen van kennis vergaren over de Omgevingswet

Wat is nodig om dit in 2022 te realiseren

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Advies knip afspraak tbv efficiënt Omgevingswet- proof proces	Afdelingshoofd OWO-VTH	Met ketenpartners proces in kaart brengen.	Q2
Advies beheerorganisatie functionele applicaties	Afdelingshoofd OWO-VTH	Projectorganisatie levert input voor in te richten beheersorganisatie op inhoud en proces Management betrokken afdelingen leveren input mbt formatie en middelen	Q1
Functionele applicaties klaar voor aansluiting landelijke DSO	Afdelingshoofd OWO-VTH	Projectorganisatie levert tijdig op Periodieke tussenrapportage aan ambtelijk opdrachtgever (afd.hfd OWO-VTH)	Q2
Periodieke rapportage OWO-directie	Afdelingshoofd OWO-VTH	Per 6 weken rapportage aan OWO-directie over stavaza invoering	Q1,Q2, Q3
Raadsbesluiten tijdig voorbereid	Programmamanagers Omgevingswet	Voorbereiden nodige besluiten door programmamanagers	Q2

Risico	Wel of geen Omgevingswet op 1-7-2022, wij gaan door. Daarbij is gebrek aan beschikbare inzet van mens en middelen een risico.

- *Wet Kwaliteitsborging voor de bouw*

Tegelijk met de Omgevingswet treedt de Wet Kwaliteitsborging voor de bouw in werking..
Gevolg is dat de rollen tussen de private sector en VTH gaan verschuiven.
Daarvoor gaan we in 2022:

- De landelijke ontwikkeling rond deze wet actief volgen en onze ketenpartners hierin meenemen.
- We communiceren actief met de bouwondernemers over de veranderingen.
- We maken een vertaalslag voor de organisatie en formatie van OWO-VTH
- We zorgen voor tijdige input voor de begrotingsprocessen, gelet op de gevolgen voor de legesinkomsten door het verschuiven van taken naar de private sector.

Wat is nodig om dit in 2022 te realiseren

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Impact analyse effecten WKB	Afdelingshoofd OWO-VTH	Analyse wet Vertaling naar taken Berekenen effecten op formatie en middelen	Q2
OWO-directie advies effecten WKB	Afdelingshoofd OWO-VTH	Tijdige advisering op basis effectanalyse	Q2

Risico	Onduidelijkheid rond deze wet, die gekoppeld is aan de Omgevingswet zorgt voor vertraging. Overdracht taken, in relatie achterblijvende taken zorgt voor een kostenverhogend effect. Effect van deze wet op de legesinkomsten negatief.

- *Kwaliteitscriteria VTH*
  In 2021 is de nieuwe set kwaliteitscriteria vastgesteld in de OWO colleges. In 2022 zorgen we voor het actueel houden van deze kwaliteitscriteria en ons inzicht in de bezetting op de diverse deskundigheidsgebieden.
  Daarvoor gaan we in 2022:
  - Portfolio's van de medewerkers herijken
  - Een dashboard inrichten met informatie over de beschikbare deskundigheid. Dit maakt vergelijking en uitwisseling tussen Friese gemeenten mogelijk. Doel is eventuele kwetsbaarheden te verminderen.

  Wat is nodig om dit in 2022 te realiseren

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Portfolio's mdw op peil	Afdelingshoofd OWO-VTH/managers overige betrokken teams	Overzicht waar actualisatie nodig is Regie vanuit OWO-VTH	Q4
Dashboard operationeel	Afdelingshoofd OWO-VTH	Inrichten dashboard met Libereaux	Q4
Uitwisseling Friesland breed	Afdelingshoofd OWO-VTH	Overleg bijwonen Dashboard delen	Q4

Risico	Als gevolg van veel wisselingen en veel tijdelijk personeel arbeidsintensief traject Friesland breed, loopt niet iedereen in dezelfde pas

- *FUMO*
  De GR FUMO werkt sinds 2021 met een nieuwe governance structuur. Belangrijke veranderingen zijn een provincie breed vakoverleg en managementoverleg ter voorbereiding van de AB vergaderingen. Ook heeft de FUMO geïnvesteerd in accounthouders per cluster van gemeenten. OWO had hierin een voortrekkersrol. In 2022 gaat het nieuwe financieringsmodel werken. Dit vraagt om een strakke monitoring om tijdig te kunnen signaleren wat het effect is op de kosten die de FUMO in rekening brengt van de gemeenten.
  Daarvoor gaan we in 2022:
  - Actief meedraaien door deel te nemen aan het vakoverleg en het managementoverleg en zorgen voor afvaardiging in diverse werkgroepen zoals mandaat en capaciteitsproblematiek;
  - Bestuur en management tijdig informeren over alle FUMO ontwikkelingen.
  - Onze managementinformatie afstemming op de kwartaalrapportages van de FUMO

  Wat is nodig om dit in 2022 te realiseren

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Governance FUMO stabiliseert	Afdelingshoofd OWO-VTH	Actieve bijdrage aan ontwikkeling Governance FUMO Afvaardiging in managementoverleg en vakgroep	Q1 t/m Q4
PHO-ers FUMO tijdig geadviseerd	Afdelingshoofd OWO-VTH	OWO breed PHO-ers overleggen mbt GR FUMO organiseren	Q1 t/m Q4

College- en raadsbesluiten tbv GR FUMO		Tijdig besluiten opgehaald tbv AB FUMO	
Managementinformatie OWO-VTH sluit aan bij rapportages FUMO	Afdelingshoofd OWO-VTH	Inrichting RX-Mission afstemmen op nodige managementinformatie	Q3

Risico	Friesland-brede samenwerking verloopt niet soepel Implementatie Omgevingswet zorgt voor onduidelijkheid en/of vertraging

- *Binden en Vinden*

  De arbeidsmarktsituatie is dusdanig nijpend dat, nog meer dan anders, HRM van wezenlijk belang is om talenten bij de medewerkers te herkennen, onderkennen en te benutten. Creativiteit in belonen en toedelen van klussen moet bijdragen aan een goede match tussen de klussen die geklaard moeten worden en de inzet van personeel. Creativiteit is ook gevraagd in het vinden van talent.
  OWO-VTH heeft in 2021 de strategische personeelsplanning al nadrukkelijk ingezet en gaat daarmee door.
  Daarvoor gaan we in 2022:
  - Samenwerking met andere gemeenten intensiveren om kwetsbare deskundigheidsgebieden samen op te pakken, bv inzet BOA's
  - Op basis van SPP nadrukkelijk scouten op talent daar waar gevraagde vakkennis vaak niet meer gevonden kan worden.
  - Binnen OWO aandringen om uitwisseling van kennis van aanwezige talenten en kansen op mobiliteit.

Resultaat	Verantwoordelijke(n)	Acties	Planning
Afspraken over te erkennen opties samenwerking fryslân	Afdelingshoofd OWO-VTH	Frieslandbreed overleg en afspraken	Q4 2021
Bestuurlijk gedragen afspraak over BOA samenwerking	Afdelingshoofd OWO-VTH	Advies voorbereiden voor bestuurlijk VTH overleg	Q3
SPP OWO-VTH	Afdelingshoofd OWO-VTH	Vlootschouw houden Talentontwikkeling stimuleren Zij in/uitstroom bevorderen traineeprogramma	Q1 tm Q4

Risico	Friesland-brede samenwerking komt niet van de grond Te weinig capaciteit voor begeleiden talent

7. Begroting 2022

Voor de OWO begroting 2022 o.b.v. de OWO-afdelingen, zijn de eerder gemaakte afspraken (P&C-cyclus OWO-directie, de kaders begroting 2022 en de recent in de drie gemeenten vastgestelde begrotingen) als basis genomen. Met de vaststelling van deze begroting zijn voor het borgen van bestaande dienstverlening en de uitbouw van vernieuwingen, middelen beschikbaar gesteld en deze zijn hier in de cijfers (begroting) en aantallen (formatie) verwerkt. In dit OWO-jaarplan zitten geen nieuwe taken of budgetuitzettingen.

De volgende uitgangspunten zijn meegenomen in de begroting voor 2022:

- In de gehanteerde cijfers voor loonsommen is rekening gehouden met een loonstijging van 2%.
- In de gehanteerde cijfers voor materiële lasten is géén rekening gehouden met prijsindexatie.

Overzichtsbegroting totale OWO-samenwerking

Begroting 2022 OWO

Primaire begroting:	**Aantal fte's**	**Salarissom**	**5% + 2% opslag**	**Totaal**	**Per gemeente 1/3 van de kosten:**		
					Oost'werf	**West'werf**	**Opsterland**
Personele lasten							
B&R	45,78	3.123.959	221.801	3.345.760	1.115.253	1.115.253	1.115.253
Bedrijfsvoering	63,93	4.534.859	321.975	4.856.834	1.618.945	1.618.945	1.618.945
Flexibele inhuurschil BV		112.045	7.955	120.000	40.000	40.000	40.000
Extra Opleidingsbudget, kaders 2020				25.000	8.333	8.333	8.333
Extra budget kaders 2021				150.000	50.000	50.000	50.000
Extra budget kaders 2022				275.000	91.667	91.667	91.667
VTH	41,18	3.163.121	224.582	3.387.703	1.129.234	1.129.234	1.129.234
Totaal Personele kosten	150,89	10.933.984	776.313	12.160.297	4.053.432	4.053.432	4.053.432
Materiële lasten							
B&R							
Wet WOZ				273.000	91.000	91.000	91.000
BAG				119.500	39.833	39.833	39.833
BGT				146.150	48.717	48.717	48.717
Algemeen				30.000	10.000	10.000	10.000
Bedrijfsvoering I&A:							
I&A kosten OWO				2.721.143	907.048	907.048	907.048
I&A kosten OW				24.550	12.275	12.275	
Materiële kosten per gemeente				1.240.945	475.269	388.134	377.542
VTH							
Materiële kosten VTH				215.000	71.667	71.667	71.667
Totaal materiële kosten				4.770.288	1.655.808	1.568.673	1.545.806
	Totaal personele en materiele kst			**16.930.585**	**5.709.241**	**5.622.106**	**5.599.239**

8. Governance

Bevoegdheden: met het vaststellen van het OWO-jaarplan en de begroting zijn niet de budgetten overgedragen, maar krijgt elk afdelingshoofd van een OWO-afdeling de bevoegdheid om uitgaven te doen ter hoogte van de begroting van de OWO-afdeling.

Kostenverevening: de kostenverevening vindt plaats zoals afgesproken in bijlage 1 van de bestuursovereenkomst. De verdeling van de kosten voor gemene rekening vindt gelijkelijk plaats tussen de OWO-gemeenten; de partijen hebben afgesproken dat zij gezamenlijk risico lopen ten aanzien van bepaalde kosten, dat één partij die kosten voorschiet en deze vervolgens over de anderen verdeelt via een vooraf vastgestelde sleutel. Er vindt bevoorschotting plaats. Na afloop van het boekjaar, uiterlijk op 31 januari, rekenen we af op basis van werkelijke kosten. Er vindt geen reservevorming plaats. Er zijn geen uitzonderingen op de kostenverrekening anders dan verwoord in de afzonderlijke teamplannen van de afdeling bedrijfsvoering OWO.

Evaluatie: rapportage over de voortgang van de taken, middelen en kwaliteitsindicatoren en de verantwoording na afloop van het boekjaar vindt plaats via de OWO-planning & controlcyclus. Dit is vastgesteld op 21 september 2015.

OWO-samenwerking
Samen sterker!