



gemeente

Oost Gelre

Paragraaf 3: Bedrijfsvoering



Inleiding

Met bedrijfsvoering bedoelen we de manier waarop processen in onze organisatie zijn georganiseerd en worden aangestuurd en de wijze waarop de verschillende bedrijfsmiddelen worden ingezet.

De kwaliteit van de bedrijfsvoering bepaalt in belangrijke mate of we de doelstellingen, benoemd in de programma's van de voorliggende begroting, succesvol kunnen realiseren.

De paragraaf Bedrijfsvoering heeft een expliciete relatie met het programma Bestuur, bedrijfsvoering en dienstverlening. De scheiding die we hier trekken is dat het programma zich inhoudelijk richt op de relatie tussen de burger en de gemeente. Deze paragraaf richt zich vooral op de reguliere operationele kaders en doelstellingen met betrekking tot onze bedrijfsvoering. De eisen die burger- en overheidsparticipatie stellen aan onze bedrijfsvoering worden ook belicht.

De operationele kaders hebben betrekking op het beleid ten aanzien van communicatie, personeel, integriteit, informatisering en automatisering en planning & control. In deze paragraaf gaan we in op de ontwikkelingen die aan de orde zijn binnen de bedrijfsvoering.

Communicatie in het hart van beleid

We steken veel energie in de begeleiding van initiatieven. Een dienstverlening waarin we nadrukkelijk werken vanuit onze kernwaarden eerlijk, aandachtig en uitnodigend.

In eerdere jaren hebben we veel gebruik gemaakt van digitale communicatie. Bijeenkomsten via MS-Teams, video's opnemen en live-bijeenkomsten uitzenden ('streamen') zodat veel mensen vanuit huis kunnen kijken en meedoen. We hebben er allemaal veel van geleerd. Ondanks dat inwoners een voorkeur hebben voor fysiek contact, kunnen de meesten nu gemakkelijk online aansluiten. Waar nodig geven we extra begeleiding.

Veel inwoners en ondernemers weten ons goed te vinden via WhatsApp, Facebook, Twitter of Instagram. De inzet op sociale media, webcare en monitoring blijft dan ook.

Verder hebben we veel ervaring opgedaan met het maken van video's. Dit is een goede manier om inwoners te informeren over uiteenlopende onderwerpen. Daarnaast wordt dit, zo blijkt uit het bereik van deze berichten, ook gewaardeerd vanuit de samenleving. Voor 2023 e.v. verwachten we dat we online en offline (fysieke) communicatie naast elkaar blijven inzetten.

Personeelsbeleid

Doorontwikkeling organisatie

De ambities van de raad en college en de veranderende wensen van de samenleving met betrekking tot de gemeente vragen om een wendbare organisatie. Dit vraagt van een organisatie dat zij continu in ontwikkeling is. Het ene moment zit dit in contacten met de omgeving en het in gesprek zijn over de dienstverlening, het andere moment in scholing op vakinhoud en competenties.

Als gemeentelijke organisatie staan we voor een aantal grote opgaven. Er komen meer taken van het Rijk naar de gemeente voor uitvoering. Daarmee wordt onze rol naar de samenleving steeds breder. Er spelen grote thema's in de samenleving. Er worden andere taken en een andere opstelling van ons verwacht. We moeten ons daarop voorbereiden.

Mede om deze redenen is ook een doorontwikkeling van onze gemeente belangrijk.

Alleen het aanpassen van de structuur, de wijze van sturing en de processen is niet voldoende. De opgaven vragen ook om een verandering van de cultuur, van onze houding en gedrag. Samenwerking en integraliteit zijn daarbij sleutelwoorden.

Onderdeel van de organisatieontwikkeling is het ontwerpen van een nieuwe structuur en besturing met ingang van 1 januari 2023. Dit betekent op onderdelen een krappe planning, maar op basis van de signalen van zowel medewerkers, managers als medezeggenschap is het van belang deze fase zo spoedig mogelijk af te ronden. Helderheid over structuur en besturing is namelijk een belangrijke randvoorwaarde voor het slagen van andere essentiële onderdelen van de organisatieontwikkeling.

Duurzame inzetbaarheid en aantrekkelijk werkgeverschap

Als werkgever zetten we in op duurzame inzetbaarheid en aantrekkelijk werkgeverschap. Een focus hierop

draagt namelijk bij aan het kunnen blijven inspelen op de komende ontwikkelingen, anders gezegd we willen een toekomstbestendige organisatie zijn en blijven. Richting geven aan duurzame inzetbaarheid en aantrekkelijk werkgeverschap voor zowel toekomstige als huidige medewerkers kun je op diverse manieren doen. Zaken waarop wij ons richten zijn arbeidsvoorwaarden, arbeidsmarktcommunicatie, preventie en vitaliteit. Hybride werken, dat zijn intrede heeft gedaan onder corona, gaat een effect hebben op deze zaken. Te denken valt dan het faciliteren van arbo-proof thuiswerkplekken (ICT en meubilair), het anders omgaan met mobiliteitsbudgetten en ook het faciliteren van de ontmoeting/verbinding.

Investeren in jong talent

Als regio hebben wij uitgesproken ons in te zetten als het gaat om verjongen en vernieuwen. Er zijn allerlei middelen om hier vorm aan te geven. Onze organisatie draagt bij aan deze ambitie door de inzet van trainees. Deze trainees kun je binden aan de regio door hen kennis te laten maken met onze organisatie en het werken in deze mooie regio. Voor onze organisatie levert het ook waardevolle opbrengst op. Trainees zorgen voor een boost als het gaat om vernieuwend werken en/of verandering. Ook bieden we regelmatig stage- en afstudeerplekken aan, aan studenten.

Formatie en arbeidsmarkt

Onze positie op de arbeidsmarkt vraagt een grote aandacht. Er is sprake van een enorme krapte en net als vele andere organisatie hebben wij ook moeite om vacatures volwaardig in te vullen. Om onze vacatures zo goed mogelijk in te vullen, is versterking van onze arbeidsmarktpositie nodig. Dit gaan wij onder andere doen door onze arbeidsmarktcommunicatie meer aan te laten sluiten bij de verwachtingen van werkzoekenden, maar ook door in de toekomst te kijken of het functiehuis nog past bij de organisatie die we willen zijn. Daarnaast denken en doen we ook actief mee in een regionaal initiatief om -gezamenlijk- de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. We kijken hierbij met name naar het fysieke domein. Een ander initiatief om de krapte op de arbeidsmarkt 'te tackelen' is de zittende medewerker op die wijze te binden en boeien dat ze onze organisatie niet willen verlaten. Zaken zoals goed leiderschap, focus op een duurzame inzetbaarheid en het aanbieden/faciliteren van ontwikkelingsmogelijkheden kunnen hier positief aan bijdragen. Dit zijn zaken die we de komende tijd proberen te gaan onderzoeken als mogelijkheid voor onze organisatie.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Wij hebben de maatschappelijke verantwoordelijkheid mensen een kans te geven deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Om hier actief invulling aan te geven, zoeken wij regelmatig contact met FIJNDER. We kijken samen met FIJNDER of taken te matchen zijn met iemand met een afstand op de arbeidsmarkt en onderzoeken of deze persoon via hen bij ons te werk gesteld kan worden. Op deze wijze proberen we voor deze groep mensen de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Momenteel werken 4 mensen in onze organisatie met een bijzondere aanleg via detachering vanuit FIJNDER. Daarnaast is in de overeenkomst met de gecontracteerde partij als het gaat om inzet flexwerkers de voorwaarde Social Return opgenomen. Inclusief werkgeverschap maakt onderdeel uit van onze wervings- en selectieprocedures.

Ziekteverzuim

Ons ziekteverzuimpercentage schommelt de laatste jaren rond de 3,5%, soms iets erboven soms iets eronder. Daarmee ligt ons ziekteverzuimpercentage ruim onder het landelijk gemiddelde. We zien dit percentage echter wel langzaam stijgen. Ons doel is dit zo te houden door aandacht te blijven hebben voor preventie aan de voorkant en met zorg en aandacht de re-integratietrajecten te doorlopen.

Integriteit en ondernijning

Bestuurlijke en ambtelijke integriteit

Om als gemeente een betrouwbare en integere partner te zijn, besteden we aan dit onderwerp blijvend aandacht. We willen dat zowel bestuurders als ambtenaren integriteitstekwesties herkennen en ernaar handelen. Daarom bevorderen we een sfeer waarin we hier open over spreken. Dat geldt voor raadsleden, collegeleden en de ambtelijke organisatie.

Het is van belang dat ambtenaren, wethouders en raadsleden alert zijn op mogelijke onverenigbaarheid van nevenfuncties en handelingen die ze verrichten. We werken transparant doordat ambtenaren hun nevenfuncties melden bij hun leidinggevende. Vanuit het oogpunt van bestuurlijke transparantie publiceren we de nevenfuncties van de politieke ambtsdragers op onze website. Ook de declaraties van bestuurders zijn opvraagbaar en op de gemeentelijke website in te zien.

Gedragcodes

Er zijn naast het wettelijk kader (Gemeentewet) ook gemeentelijke gedragscodes van toepassing. Eén code voor de integriteit van collegeleden / raadsleden (door de gemeenteraad op 6 maart 2018 opnieuw vastgesteld) en één voor medewerkers. Zij vormen een beoordelingskader en leidraad bij twijfel, vragen en discussies. We beschikken over een integriteitscoördinator die adviseert over integriteitskwesaties. Daarnaast zijn er vertrouwenspersonen (extern en intern) aan wie meldingen kunnen worden gedaan. Dat gebeurt op basis van de Gedragscode voor medewerkers of in het kader van de zogenaamde klokkenluidersregeling. Dit geldt ook voor integriteitskwesaties.

Ambtseed – belofte / Verklaring Omtrent Gedrag / bijeenkomsten-trainingen

Onze nieuwe medewerkers leggen een ambtseed of –belofte af. Dit geldt op vergelijkbare wijze voor tijdelijke krachten (uitzendkrachten, gedetacheerden, payrollers etc.). Zij hebben een schriftelijke verklaring afgelegd die vergelijkbaar is met de ambtseed. Verder vragen we voor elke medewerker die nieuw in dienst komt een Verklaring Omtrent Gedrag aan.

In 2021 zijn er noch voor medewerkers, noch voor college- en raadsleden bijeenkomsten/trainingen rondom integriteit/ongewenst gedrag georganiseerd.

Ondermijning

We hebben als gemeente het RIEC (het Regionaal Informatie en Expertise Centrum) convenant ondertekend. Dat geeft ons met betrekking tot de aanpak van ondermijning de mogelijkheid om informatie uit te wisselen met belangrijke partners zoals de politie, het Openbaar Ministerie en de Belastingdienst.

Specifiek met betrekking tot het onderwerp ondermijning werken we samen met het RIEC aan bewustwording rond dit onderwerp waarbij ook de Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (Bibob) aandacht krijgt. Samen met het RIEC hebben we in 2019 een ondermijningsbeeld opgesteld voor Oost Gelre dat het uitgangspunt vormt voor de effectieve inzet van preventie en interventiecapaciteit en het fundament onder (nieuw) beleid. De uitkomsten van het ondermijningsbeeld zijn grotendeels opgepakt en veel adviezen zijn werkzaamheden die continu doorlopen. Voorbeelden hiervan zijn: het keurmerk veilig buitengebied, integrale controles op bedrijventerreinen en in het buitengebied en bewustwordingsacties voor het signaleren van ondermijnende activiteiten.

Met betrekking tot de aanpak van ondermijning werken we samen met de andere Achterhoekse gemeenten. Er is een opgaveregisseur ondermijning Achterhoek die vanaf juni 2019 werkzaam is tot juni 2022. Vanaf 1 juni 2022 wordt de functie van opgaveregisseur ondermijning Achterhoek structureel ondergebracht bij de gemeente Oost Gelre. Hiervoor wordt een samenwerkingsovereenkomst tussen de Achterhoekse gemeenten gesloten. De burgemeester van Oost Gelre is bestuurlijk opdrachtgever en de gemeentesecretaris van Oost Gelre ambtelijk opdrachtgever.

In 2022 is er een weerbaarheidsscan uitgevoerd door het RIEC bij de gemeenten. Op basis van interviews en een documentenanalyse moet blijken of- en in welke mate de gemeente Oost Gelre weerbaar is tegen ondermijning. Uiteindelijk zal het RIEC met een adviesrapport komen met daarin aanbevelingen om ons als gemeente weerbaarder te maken tegen ondermijning.

Informatiemanagement

De inspanningen op het terrein van Informatiemanagement worden gevoed vanuit de Nederlandse Digitale Agenda en de Europese Digitale Agenda. Hierin zijn de ambities van de Overheid vastgelegd om als Overheid klaar te zijn voor de informatiesamenleving van de toekomst. Denk hierbij aan continu door ontwikkelen van digitale producten zoals E-dienstverlening, en een snelle en goede infrastructuur. Deze digitale transformatie vraagt voor de komende jaren investeringen. Dat betekent investeren op: informatietechniek, processen en ambtelijke capaciteit. Naast deze “directe” investeringen is investering op twee aanverwante gebieden noodzakelijk. Allereerst voor privacy en informatiebeveiliging. Door alle nieuwe mogelijkheden nemen de risico's in de informatiebeveiliging namelijk sterk toe. Hierdoor is extra investeren in cybersecurity noodzakelijk. Ook hebben we de taak om te zorgen dat we aan AVG voldoen. Ook hier wordt vol op ingezet. Het effect van investeren in digitale dienstverlening is dat de gemeente bij blijft bij de nieuwe eisen die gesteld worden. Inmiddels hebben we 60 e-diensten online staan voor inwoners en ondernemers.

Indicatoren zijn:

- Tenminste gelijk blijven van de klanttevredenheid gebruikers (inwoners, bedrijven);
- Toename van het aantal digitaal toegankelijke producten;

- Een stijgend aandeel van het digitale kanaal t.o.v. telefoon, post/mail en balie in het klantcontact. Binnen de werkprocessen kunnen efficiëntievoordelen bereikt worden. Daar staat tegenover dat de kosten voor beheer en ICT toenemen.

Financiën, planning & control

De financiële en planning en control functie voorziet het gemeentebestuur en de ambtelijke organisatie van actuele, volledige en relevante informatie ter ondersteuning van de gemeentelijke beleidsontwikkeling en – uitvoering.

Planning en control (P&C), of sturing en beheersing, gaat over de instrumenten waarmee we onze kaders en doelstellingen vastleggen waarmee we monitoren wat daarvan terecht is gekomen en vervolgens hierover verantwoording afleggen. Wat willen we bereiken, wat gaan we daarvoor doen en wat gaat het kosten? Op welke punten kan en hoe moet er worden bijgestuurd? Hebben we bereikt wat we voor ogen hadden? Dit zijn de vragen die onder 'planning en control' vallen en waarop achtereenvolgens de begroting, de bestuursrapportage, slotwijziging en de jaarrekening antwoord geven. De P&C-cyclus biedt een instrumentarium dat college, raad en ambtelijke organisatie helpt om succesvol te kunnen opereren.

Begrotingsapp

Publicaties van de kadernota, programmabegroting, bestuursrapportage, slotwijziging en de jaarstukken vindt plaats via de begrotingsapp van Pepperflow. We streven naar een meer compacte programmabegroting en -verantwoording die de raad beter in staat stelt haar kaderstellende en controlerende rol uit te oefenen. De beoogde maatschappelijke effecten en doelstellingen worden zo SMART mogelijk beschreven en output en outcome (indicatoren) worden waar mogelijk en zinvol aan het P&C instrumentarium toegevoegd. Deze doorontwikkeling van het P&C instrumentarium wordt in nauwe samenwerking met het auditcommittee verder vormgegeven in 2023.

Beleidsindicatoren

Vanaf 2017 zijn gemeenten verplicht om de effecten van beleid toe te lichten op basis van een vaste set beleidsindicatoren. Daarmee wordt het mogelijk om gemeenten onderling beter en makkelijker met elkaar te vergelijken (benchmarken). De voorgeschreven indicatoren zijn opgenomen in dit jaarverslag. Via de website www.waarstaatjegemeente.nl is het mogelijk onze gemeente te vergelijken met bijvoorbeeld een buurgemeente of alle gemeente in Gelderland. De informatiewaarde van deze beleidsindicatoren zullen wij verder versterken door in de begroting, tussentijdse rapportage en de jaarrekening historische waarden op te nemen. Zo wordt het bijvoorbeeld mogelijk om (trendmatige) ontwikkelingen en effecten van beleid te monitoren.

Interne beheersing

Wij willen een organisatie zijn waar de uit beheersingsoogpunt relevante bedrijfsprocessen continu (en zichtbaar) financieel 'in control' zijn. Het 'in control' zijn houdt in dat we zowel de opzet, bestaan als (goede) werking van de beheersmaatregelen vaststellen. De noodzakelijke (verbijzonderde) interne controle is afgestemd op de beschreven risico's en getroffen beheersmaatregelen. De bevindingen, conclusies en aanbevelingen worden vastgelegd in een rapportage die voor aanvang van de interim controle die de accountant in de maand oktober uitvoert beschikbaar is. De bevindingen en aanbeveling naar aanleiding van deze controle worden door de accountant vastgelegd in een managementletter die net als het rapport van bevindingen bij de controle van de jaarrekening in het auditcommittee wordt besproken.

Naar aanleiding van de voorstellen van de commissie Depla, in het rapport '*Vernieuwing van de begroting en verantwoording van gemeenten*' legt het college met ingang van het verslagjaar 2023 in de jaarrekening verantwoording af over de financiële rechtmatigheid. De overheid wil het gesprek over de financiële rechtmatigheid verplaatsen richting het college en de gemeenteraad. Deze expliciete rechtmatigheidsverantwoording benadrukt de politieke aanspreekbaarheid van het college door de raad. De accountant is alleen verantwoordelijk voor de getrouwheidstoetsing. Dit proces zal naar verwachting een kwaliteitsimpuls geven aan het verder optimaliseren van de interne beheersing. De verklaring over de financiële rechtmatigheid kan een eerste stap zijn om te komen tot een breder in control statement waaronder ook ander kwaliteitsnormen onderdeel van de collegeverklaring gaan vormen. In nauwe samenwerking met het auditcommittee wordt uitvoering gegeven aan het implementatieplan en zal een voorstel volgen waarin uw raad de ambitie t.a.v. het in control statement zal bepalen.

Juridische kwaliteitszorg

Een klein team juristen ondersteunt de organisatie bij vragen van juridische aard. Ook het college krijgt gevraagd en ongevraagd advies. Hierdoor adviseren we in een vroeg stadium vanuit juridisch oogpunt, maar ook met een praktijkgerichte blik over beleid, procedures en andere zaken.

Mediation

Het is belangrijk dat wij goed contact hebben met bewoners, bedrijven en anderen. Het liefst kiezen we voor mediation boven oplossingen die via bezwarenprocedures, klachtenprocedures of de juridische weg tot stand komen. Daarom is het mooi dat we over een eigen registermediator beschikken. Zij is in staat om gesprekken te leiden tussen diverse partijen en om belangen helder te krijgen. Daarnaast werken wij samen in de Mediators Groep Achterhoek +. Binnen deze groep kunnen mediators voor elkaars gemeente ingezet worden.

Bezwarencommissie

De gemeente heeft een onafhankelijke adviescommissie voor bezwaarschriften. De adviescommissie adviseert het college over bezwaren die binnenkomen. We nodigen bezwaarders uit om eerst in gesprek te gaan. Samen met de bezwaarmaker onderzoeken we dan of er naast een bezwarenprocedure nog andere wegen zijn die tot een oplossing kunnen leiden. Als bezwaarschriften tijdens het informele traject niet worden opgelost, dan worden deze behandeld tijdens een hoorzitting. De adviescommissie voor bezwaarschriften houdt gemiddeld genomen 10 hoorzittingen per jaar.

Ombudsman

We hebben sinds 2012 een onafhankelijke gemeentelijke ombudsman die klachten behandelt als de interne klachtenbehandeling tot onvoldoende resultaat leidt. De ombudsman doet elk jaar verslag van zijn werkzaamheden in ons jaarverslag.

AVG

Privacy staat in onze grondwet. Het geldt voor iedereen. Niet alleen voor onze inwoners, maar ook voor onze personeelsleden.

Digitale weerbaarheid is belangrijk in onze digitale samenleving. Denk aan de organisaties die de afgelopen periode zijn gehackt. Het is daarom extra belangrijk, dat er zorgvuldig en vertrouwelijk met alle persoonsgegevens wordt omgegaan. Dat medewerkers bewust zijn van de risico's en weten waar ze alert op moeten zijn. Vaak schuilt achter een hack een menselijke fout.

De aandachtspunten voor privacy liggen in het verder en continue houden van bewustwordingsacties en het beleid. Daarnaast zal zodra de werkprocessen beschreven zijn, het verwerkingsregister geactualiseerd worden. Op basis daarvan zullen de risico's verder in kaart gebracht worden.

ENSIA

ENSIA staat voor Eenduidige Normatiek Single Information Audit en betekent eenmalige informatieverstrekking en eenmalige IT-audit. Gemeenten moeten door middel van ENSIA elk jaar over de kwaliteit van de informatieveiligheid van diverse informatiesystemen verantwoording afleggen gebaseerd op de Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO). Met ENSIA is ook de verantwoordingssystematiek over de Basisregistratie Personen (BRP), paspoorten en Nederlandse identiteitskaarten (PNIK), Digitale persoonsidentificatie (DigiD), Basisregistratie Adressen en Gebouwen (BAG), Basisregistratie Grootchalige Topografie (BGT), Basisregistratie Ondergrond (BRO) en Inkomen (SUWInet) samengevoegd en gestroomlijnd. Uitgangspunt is het horizontale verantwoordingsproces aan de gemeenteraad. Dit vormt de basis voor het verticale verantwoordingsproces aan de nationale partijen die een rol hebben in het toezicht op informatieveiligheid.

Op hoofdlijnen ziet het ENSIA-verantwoordingsproces er als volgt uit:

- jaarlijks wordt een zelfevaluatie informatieveiligheid uitgevoerd,
- het college stelt hierover een collegeverklaring op,
- een IT-auditor controleert de collegeverklaring en stelt een assurance rapport op,
- het college rapporteert in het jaarverslag over de informatieveiligheid,

- de gemeenteraad wordt vertrouwelijk geïnformeerd via een separate rapportage informatieveiligheid,
- de gemeenteraad controleert de informatieveiligheid van de gemeente en stelt de jaarstukken vast.

Participatie

De kernkwaliteiten van Oost Gelre als samenleving komen voort uit onze inwoners en ondernemers. Zij zorgen voor de innovatieve bedrijvigheid, de organisatiekracht, de zorg en aandacht voor elkaar. Het benadrukt het belang om initiatieven vanuit de samenleving te enthousiasmeren, ondersteunen en faciliteren. Nog vanzelfsprekender wordt dat met de invoering van de Omgevingswet. Daarin is participatie een belangrijk onderwerp. Los van de invoeringsdatum hebben we al vele stappen gezet op het gebied van participatie. Bij diverse projecten en ontwikkelingen betrekken we inwoners om mee te denken, ideeën aan te dragen en hun zorgen te delen. We organiseren participatie bij voorkeur fysiek, waar we inwoners en ondernemers kunnen ontmoeten, en digitaal waar dat moet. We zetten verschillende instrumenten in voor participatie: bijeenkomsten waar mensen hun zorgen kunnen uiten en ideeën aandragen. Maar ook online enquêtes, polls (meningpeilingen) en nieuwsbrieven. Het blijft een belangrijk speerpunt om de inwoners en ondernemers te betrekken bij ontwikkelingen in de omgeving waar zij wonen, werken en recreëren. Doordat we participatie nu al vormgeven, is inbedding in de bedrijfsprocessen na invoering van de Omgevingswet een logischere stap.

Programma Omgevingswet

In 2017 is een Programmaplan vastgesteld op basis waarvan we sindsdien de noodzakelijke voorbereidingen treffen op de komst van de Omgevingswet. Na een aantal malen uitstel is de invoeringsdatum nu 1.1.2023. In oktober 2022 heeft de Eerste Kamer een beslismoment aangekondigd over het definitief accorderen van deze invoeringsdatum.

De onzekerheid over de invoeringsdatum betekent dat we in Oost-Gelre met twee scenario's rekening houden. Basis blijft de doelstelling van het Programma Omgevingswet, zoals deze in 2017 is vastgesteld. Namelijk het voldoen aan wettelijke eisen, het waarborgen van tenminste het huidige dienstverleningsniveau maar ook om optimaal gebruik te maken van de mogelijkheden die de Omgevingswet ons allen biedt. Binnen het programma wordt gewerkt aan de projecten Omgevingsvisie, Omgevingsplan, Digitalisering-werkprocessen-dienstverlening, Participatie en Kennis & Vaardigheden.

In de regio Achterhoek is geconstateerd dat de combinatie van de wijzigingen die samenhangen met de start van de wet en de vernieuwing van de landelijke digitale motor onder het stelsel kan leiden tot een teruggang in de ervaren dienstverlening door initiatiefnemers. Bij bouwactiviteiten wordt dit versterkt door veranderingen die het gevolg zijn van de inwerkingtreding van de Wet Kwaliteitsborging Bouw (WKB). Hieraan zal extra aandacht worden gegeven in aanloop naar en in de periode na inwerkingtreding.

