

Tweede Bestuurs- rapportage 2020

Peildatum: 1 augustus 2020



Inhoudsopgave

1. Voorwoord	pag 3
2. Programmaverantwoording	pag 5
3. Bedrijfsvoering	pag 10
4. Financiële ontwikkelingen	pag 13
5. Weerstandsvermogen en risicobeheersing	pag 16





1. Voorwoord

Het is een bijzondere tijd waarin wij leven. Het Covid-19-virus houdt ons wereldwijd nog steeds in zijn greep. Het bepaalt in belangrijke mate ons doen en vooral laten. Voor bestuurders en uitvoerders van beleid is het werken met de handrem erop. Mentale vitaliteit en weerbaarheid zijn doorslaggevende factoren. De effecten van een risicosamenleving zijn merk- en voelbaar in onze dagelijkse leefpatronen.

De risicosamenleving omspannt meer dan het huidige virus. De breuklijnen tussen economie en ecologie lichten meer dan ooit op. Veiligheid, natuur en milieu alsook gezondheid staan onder druk. Het zijn twee kanten van dezelfde medaille overigens. Zo er nog wordt geloofd in de maakbaarheid van de samenleving dan zijn de grenzen daarvan vol in de spotlights gekomen.

De OMWB is een dienst die jarenlang ervaring en deskundigheid heeft opgebouwd als het gaat om ons als lokale en regionale samenlevingen en overheden te verhouden tot risico's. Milieubelastende activiteiten (mba's) doen zich voor in zowel de gebouwde als de ongebouwde omgeving. Van oudsher ligt in het milieutoezicht de nadruk op de gebouwde omgeving, in het bijzonder op inrichtingen.

De laatste jaren zien we een verschuiving in risico's; buitengebieden zijn kwetsbaar. Milieucriminaliteit en de effecten van ondermijning zijn zichtbaar in de omgeving waarin wij wonen, werken en recreëren. De relaties tussen de gebouwde en ongebouwde omgeving kunnen alleen in onderlinge samenhang worden beschouwd en aangepakt. Dat geldt ook voor de verhouding tussen economische activiteiten en natuur en milieu. Industrie en agrarische sector zijn zo veel meer dan inrichtingen; de wijze van productie heeft aanzienlijke gevolgen voor natuur

en milieu. In ons dagelijks werk worden wij hiermee direct geconfronteerd. Pal staan voor de kwaliteit van water, bodem en lucht vergt inzicht, deskundigheid en ook actief en duurzaam investeren. Voor een dienst als de OMWB betekent dit het vermogen hebben om de onderscheiden (beleids)domeinen aan en met elkaar te verbinden. Uitvoering van beleid is oneindig veel meer dan 'domweg' regels volgen. Het gaat in toenemende mate om analyseren, duiden, interpreteren en actief zoeken naar voor de samenleving aanvaardbare oplossingen; aanvaardbaar in het licht van duurzaamheid. Voor het heden, maar vooral ook voor toekomstige generaties. De verzuring, vermisting en verdroging van de bodem bijvoorbeeld vraagt om majeure inspanningen, die alleen in hun onderlinge samenhang effectief kunnen worden aangepakt.

De OMWB is voor overheden en bedrijven een belangrijke gesprekspartner. Steeds meer komt het in onze taakuitoefening aan op het beschikbaar hebben en stellen van betrouwbare data. Het belang daarvan zal de komende jaren alleen maar toenemen. Wanneer de aanpak van stikstof succesvol wil zijn, dan is een gebiedsgerichte aanpak onontkoombaar. En voor die gebiedsgerichte aanpak zijn betrouwbare data nodig over onder andere milieubelastende activiteiten die bijvoorbeeld onze Natura 2000-gebieden bedreigen.



Steeds weer en opnieuw komt het aan op het vermogen om in samenhang tal van dossiers en (tegenstrijdige) belangen op een evenwichtige manier duurzaam aan elkaar te verbinden. De aanpak van de stikstof zal gemeente- en provinciale grenzen overschrijden. Dat weten we al heel lang als het gaat om de luchtkwaliteit. In toenemende mate zal dit ook gelden voor de bodemkwaliteit. Gemeenten die zelf weinig vervuilende industrie hebben, liggen altijd in een effectgebied. Het is aan de OMWB om die effecten zichtbaar te maken. Een regionale aanpak is nodig om de leefbaarheid in iedere gemeente zo veel mogelijk te waarborgen.

In de laatste jaren groeien wij steeds meer toe naar een regionale benadering en aanpak van de problemen. Omdat het zonder een dergelijke aanpak niet meer kan.

Een brancheaanpak en ook ketengericht milieutoezicht nemen in belang toe. Soms geeft dat een spanningsveld, omdat lokale bestuurders in de eerste plaats verantwoordelijkheid dragen voor hun lokale samenleving. Gelukkig zijn wij samen met onze deelnemers in staat om de regionale thema's en de lokale belangen en verantwoordelijkheden aan en met elkaar te verbinden. In die samenhang en samenwerking ontstaat toegevoegde waarde. Voor lokaal en regionaal.

De OMWB spant zich dagelijks in om 'groot te denken en kleinschalig te organiseren'; naar de wijze lessen van Herman Tjeenk Willink in zijn lezenswaardige boek 'Groter denken, kleiner doen'. Dat doen wij gemotiveerd, met passie en met overtuigingskracht. Ten goede van zowel bestuur als samenleving.

Nico van Mourik
Algemeen directeur OMWB





2. Programmaverantwoording

Inleiding

De Eerste Bestuursrapportage (1^e Burap) is in de vergadering van het Algemeen Bestuur van 1 juli aanvaard. De ontwikkeling van de OMWB over de periode januari - april 2020 wordt hierin toegelicht en geduid. De grondslag voor deze Tweede Bestuursrapportage 2020 (2^e Burap) zijn de exploitatieontwikkelingen met peildatum 1 augustus 2020. We lichten de belangrijkste financiële en beleidsmatige afwijkingen ten opzichte van de vorige Burap (peildatum 1 mei 2020) toe.

In de 1^e Burap gaven we naast inhoudelijke ontwikkelingen ruim aandacht aan de staat van de organisatie OMWB. Over de manier waarop de dienst zich verhoudt tot bestuur en samenleving. Maar ook hoe de organisatie zich ontwikkelt in termen van competenties en met name de informatiehuishouding.

Zodoende belichten we in deze 2^e Burap een iets beperkter aantal thema's. De nadruk ligt daarbij op het constateren en toelichten van afwijkingen ten opzichte van de goedgekeurde begroting 2020 en de 1^e Burap.

Werkplannen 2020

De verwachting is, op basis van uitvraag bij de deelnemers, dat we de wettelijke basistaken (Programma 1) volgens de werkplannen 2020 gaan uitvoeren. Met betrekking tot de zogenoemde verzoektaken (Programma 2) ligt de situatie anders. Daarvoor zijn twee redenen. De eerste is het effect van het Covid-19-virus, de tweede de financiële situatie bij met name de gemeenten. Wij houden ten opzichte van de werkplannen 2020 rekening met een verminderde inzet van ruim 10.000 declarabele uren in 2020. Afgerond gaat het om een bedrag van ongeveer € 1 miljoen.

Dit is een raming per medio augustus 2020, geëxtrapoleerd over het hele jaar 2020. Omdat wij als dienst hierop tijdig en adequaat hebben gestuurd hebben wij de uitgaven voor het primaire proces naar beneden gebracht. Dit vooral door externe inhuur (tijdelijk) on hold te zetten. Hierdoor zijn inkomsten en uitgaven in balans.

Zoals het er nu uitziet gaan wij in 2020 in totaal ongeveer 330.000 declarabele uren maken; in de werkplannen voor dit jaar gingen we uit van 342.000 declarabele uren. Dit onder het voorbehoud dat de negatieve effecten van het coronavirus niet (verder) toenemen.

Organisatieontwikkelingen

Medewerkers van omgevingsdiensten in ons land moeten voldoen aan de zogenoemde kwaliteitscriteria 2.2. Wanneer daaraan niet wordt voldaan kan een medewerker de taken niet verrichten. Populair gezegd moet iedere medewerker voldoende 'vlieguren' maken om zijn of haar werkzaamheden (vergunningverlening, toezicht en handhaving) te verrichten. Op dit moment toetsen we met medewerking van een daartoe gespecialiseerd extern bureau de kwaliteitscriteria 2.2 van de OMWB-medewerkers. De eerste uitkomst daarvan is positief. Het externe bureau omschrijft de kwaliteit van onze medewerkers als: deskundig, collegiaal en robuust. In het vierde kwartaal van dit jaar hopen wij dit traject met succes af te ronden.

Halverwege dit jaar kwamen voorgenomen opleidingen, die voor een deel nog fysiek plaatsvonden, grotendeels tot stilstand. Wel zetten we extra in op de digitale leerweg door middel van e-learning. De ervaringen zijn positief.

Voor het primaire proces is de vaste formatie bepaald op 228 medewerkers. Gezien de arbeidsmarktproblematiek was het de afgelopen jaren lastig om vacatures op adequaat niveau te vervullen. Toch slaagden we er vorig jaar en dit jaar desondanks in om een aantal vacatures succesvol in te vullen. Met name door het kunnen aantrekken van jonge(re) collega's; hoewel zij niet altijd direct voor 100% declarabel kunnen zijn, omdat er sprake is van training *on the job*. Gemiddeld duurt het twee tot

Medewerker aan het woord | leefomgevingskwaliteit



Richard Welling is strategisch adviseur Team Leefomgevingskwaliteit.

"In februari is het Brabantbrede project Transitie Bodem naar Omgevingswet gestart. Ik geef namens de OMWB invulling aan het project, naast de twee andere belanghebbenden vanuit ODBN en ODZOB. Daarnaast stem ik af met de interne 'bodemcollega's' die deels ook weer deelnemen in de Brabantse sub-werkgroepen en in de interne werkgroepen van het OMWB-brede project Omgevingswet.

'Samenwerking geeft mij veel energie'

Ondanks het coronavirus hebben we flinke stappen gemaakt. De samenwerking met de collega's van provincie, grote en kleine gemeenten, waterschap en omgevingsdiensten verloopt uitstekend, dat geeft veel energie. Ieder heeft ook zijn eigen invalshoek. Het is ook leuk om de producten steeds concreter te zien worden. Daarnaast is het een uitstekende manier om goed thuis te raken in de Omgevingswet en Aanvullingswet bodem."

drie jaar voordat men voldoende ervaring heeft om op taakvolwassen wijze en op het juiste niveau te kunnen functioneren. Hiermee is rekening gehouden in de begroting voor 2020. In de periode van maart 2017 tot heden hebben tachtig medewerkers de OMWB verlaten en zijn 105 nieuwe medewerkers gestart. Een belangrijk deel daarvan in de leeftijdscategorie tot veertig jaar.

De OMWB vernieuwt en legt zich toe op doorontwikkeling. Door mobiliteit slagen wij erin om aan te blijven sluiten op maatschappelijke en technologische ontwikkelingen. De OMWB bereidt zich dit en ook volgend jaar actief voor op de inwerkingtreding van de Omgevingswet, per 1 januari 2022. Dat vergt een behoorlijke inspanning.



Natasja van de Sanden is vergunningverlener en adviseur bodem, en gespecialiseerd in gesloten bodem-energiesystemen.

“Met bodemenergie kunnen onder meer gebouwen, woningen, kassen en fabrieken op een duurzame manier worden verwarmd en gekoeld. De tijdelijke opslag van koude en warmte diep in de grond biedt een duurzaam alternatief voor het gebruik van fossiele brandstoffen.

We krijgen steeds meer meldingen, want steeds meer nieuwbouwhuizen mogen geen gebruikmaken van gas. Maar veel oude systemen zijn nog onder de radar en nieuwe systemen worden niet altijd gemeld. Soms begint het boren al zonder toestemming. Voor een goede beoordeling van een melding moeten onder meer alle bodemenergiesystemen ook daadwerkelijk goed

‘Zorg voor grond en grondwater is een gezamenlijke opgave’

in beeld zijn. Dit is belangrijk voor het zowel goed functioneren van het eigen systeem als dat van andere. Landelijk en regionaal praten we mee over richtlijnen die bij moeten dragen aan het borgen van duurzaamheid en een gezonde bodem. Zorg voor grond en grondwater en oog voor de duurzaamheid van systemen is een gezamenlijke opgave. Het is mijn wens dat mijn kinderen, kleinkinderen en generaties erna kunnen leven op een gezonde bodem die plek kan blijven bieden aan zuiver grondwater. Daar doe ik mijn werk voor.”

In ons werkgebied ervaren wij dat onze deelnemers verschillend omgaan met het voorbereiden op deze veelomvattende verandering. Wij zien verschillen qua inhoud, proces en vooral qua tijd- en tempo-factoren. Dit geldt niet alleen voor de Omgevingswet sec, maar ook voor daar aan gerelateerde thema's, zoals de bodemtransitie en omgevingsveiligheid.

Wat betreft deze twee laatstgenoemde thema's zien wij een nog in overwegende mate behoedzame of terughoudende opstelling. Het gevoel van urgentie mag over de hele linie toenemen wat ons betreft. Want over vijftien maanden is het 1 januari 2022. In de voorbereiding op de werkplannen voor 2021 zullen wij hieraan expliciet aandacht geven.

De OMWB werkt nauw samen met de provincie en de beide andere omgevingsdiensten in Brabant ten aanzien van het ontwikkelen van nieuwe data. Tot nu toe op speerpunten in het uitvoeringsbeleid, zoals de agrarische sector, de energietransitie en de afvalbranche. Die samenwerking geven wij inhoud en vorm via het Brabants OmgevingsDatalab (BOD). Deze samenwerking heeft veel voordelen, zowel inhoudelijk als financieel. Het voorkomt namelijk dat we op meerdere plekken het wiel opnieuw uitvinden. De resultaten tot nu toe stemmen tot tevredenheid. Ze voldoen namelijk aan de basisprincipes van efficiëntie en effectiviteit.

Financiële ontwikkelingen

Zoals hiervoor opgemerkt verwachten we dit jaar ongeveer 330.000 declarabele uren te realiseren. Dit met een bandbreedte van 5.000 uren min en 5.000 uren plus. Onder voorbehoud van de ontwikkelingen in het kader van Covid-19.

In de 1^e Burap (AB van 1 juli 2020) is rekening gehouden met een financiële uitkomst over 2020 van € 0. In deze Burap houden wij rekening met een positief voordeel van ongeveer € 100.000. Of wij dit positief voordeel realiseren hangt af van een aantal factoren.

Naast het aantal declarabele uren hangt het realiseren van het positieve voordeel vooral af van de uiteindelijke uitgaven voor de totale vernieuwing van onze digitale informatiehuishouding. Een voor de OMWB onontkoombare investering omdat de huidige ICT-systemen nog dateren van 2012/2013. De nieuwe software die momenteel wordt ontwikkeld en ingevoerd binnen de OMWB, is gebaseerd op de nieuwste technieken; technieken en systemen die Omgevingswetproof zijn. Voor het primaire proces is dat het systeem Squit 20/20. De ontwerper en ontwikkelaar van dit systeem kampt met technologische problemen. Daardoor is de implementatie vertraagd, hetgeen tot extra uitgaven voor de OMWB in 2020 leidt. De extra uitgaven worden tot nu toe opgevangen binnen de financiële kaders van de begroting 2020. Zoals het er nu uit ziet, volgt de implementatie van Squit 20/20 nog dit jaar.

Intern zeilen wij in financieel opzicht scherp aan de wind. Houden wij de vinger stevig aan de pols. Zekerheidshalve hebben wij een aantal materiële budgetten tijdelijk 'bevroren' vanaf medio augustus. Dat geeft ongemak, maar wij doen dat omdat wij ook dit jaar in 'zwarte cijfers' willen afsluiten. Daarop zijn de inspanningen gericht. Wij doen dat op basis van het adagium van de commissie Remkes: niet alles kan en niet alles kan tegelijkertijd. Het temporiseren van de uitgaven van materiële budgetten doen wij zonder de kwaliteit in de primaire processen structureel geweld aan te doen.

Binnen de organisatie is er een breed draagvlak voor de huidige aanpak van de tering naar de nering zetten. Veel medewerkers zetten juist een stapje extra nu.

Op basis van bovenstaande is het te verwachten resultaat 2020 als volgt:

RESULTAAT 2020 (BEDRAGEN X € 1.000)	2020 MUTATIES 2 ^e BURAP	SALDO
Begroting 2020, na eerste wijziging		0
1. Baten 2020	-1.000	
2. Lasten 2020	-1.100	
3. Onttrekking reserves	0	
Prognose resultaat 2020		100

Medewerker aan het woord

| omgevingswet



Lilian Weeda is voorzitter van het Landelijk Platform Veilige Leefomgeving en projectleider Omgevingswet van OmgevingsdienstNL. De afgelopen jaren was zij ook programmaleider Impuls Omgevingsveiligheid (IOV) bij de OMWB.

"Externe veiligheid is voor mij en natuurlijk ook voor de maatschappij een groot goed. Tegelijkertijd is het een wat abstract onderwerp dat zich moeilijk laat uitleggen aan bestuurders. Immers, je ziet, ruikt, hoort of voelt het niet als er niets aan de hand is. Pas als het te laat is, en de veiligheid in het geding komt, dan wordt het merkbaar. Met de komst van de Omgevingswet worden aandachtsgebieden voor explosie, brand en giftige stoffen geïntroduceerd. Deze moeten een plek

'We hebben elkaar echt nodig voor

externe veiligheid in de leefomgeving'

krijgen in de omgevingsvisie en het omgevingsplan om in een zo vroeg mogelijk stadium van een initiatief aandacht te hebben voor omgevingsveiligheid. Ik zie dan ook veel mogelijkheden als we ruimtelijke ordening, boerenverstand en deskundigen van externe veiligheid samenbrengen. Die deskundigheid van externe veiligheid hebben we bovendien weten te bundelen in het Landelijk Platform Veilige Leefomgeving waarmee we het onderwerp nog beter onder de aandacht van gemeenten kunnen brengen. Bij mensen van ruimtelijke ordening en stedenbouwers constateren we namelijk nog wel eens minder aandacht voor dit onderwerp dan we zouden willen. Daarom ben ik een groot voorstander van verbinding. Bestuurders, ambtenaren, gemeenten, omgevingsdiensten, EV-deskundigen en RO'ers hebben elkaar echt nodig als we de externe veiligheid willen garanderen voor onze leefomgeving."

Medewerker aan het woord

| klachtendienst



Charles Borchardt is coördinator van de Klachtendienst.

“Bij de Klachtendienst zijn we efficiënter gaan werken. Bijna alle geluidsklachten veroorzaakt door horeca-inrichtingen waren voorheen voor ons reden om te onderzoeken (overlast vaststellen, ter plaatse gaan en zo mogelijk geluid meten). Uit verzamelde data is gebleken dat over 2019 er van de betrokken 277 horecagelegenheden er maar liefst 143 telkens slechts één klacht veroorzaakte. Op basis van één klacht is handhaven geen noodzaak. In veel gevallen leidde een gesprek met de ondernemer en eventuele uitleg van de regels ertoe dat er geen klacht(en) meer gemeld werd(en).

‘Een gesprek leidt vaak al tot een oplossing’

Het effect van deze gewijzigde aanpak (sinds april 2020) hebben we door de opkomst en gevolgen van het coronavirus helaas niet kunnen meten. Het behandelen van klachten van door de gemeente vergunde evenementen doen wij als klachtendienst niet meer. De opdrachtgever maakt een inschatting van de te verwachten overlast. Als die overlast verwacht wordt, kunnen hiervoor onze geluidspecialisten ingeschakeld worden of maatregelen getroffen worden, of kan toezicht gehouden worden.

Ontvangen klachten, signalen van gehinderden en bedrijven en onze bevindingen in het veld stemmen we af met onze opdrachtgevers. Onze inzet vertaalt zich niet alleen naar waardering vanuit de melders maar ook vanuit onze opdrachtgevers. Regelmatig geven de (klacht)contactpersonen aan dat we in verbinding staan, goed werk leveren en goed communiceren. Uiteraard werkt dit twee kanten op door het vertrouwen dat we vanuit onze opdrachtgevers krijgen. We hebben immers een gedeeld belang in een aangename leefomgeving.”

Medewerker aan het woord

| VTH-taken



Gertie van de Coevering-Van Herpen is projectleider VTH-taken Omgevingswet.

Ze ziet de veranderingen die inherent zijn aan de Omgevingswet met vertrouwen tegemoet. “Maar ik blijf ook kritisch. Wat op papier haalbaar lijkt, moet zich nog bewijzen aan de hand van de oefeningen, pilots en vanaf 2022 in de praktijk. Spannend, maar het feit dat we dit gezamenlijk oppakken schept een fijne dynamiek waarin de omgevingsdienst, ketenpartners en deelnemers elkaar steeds makkelijker weten te vinden. Onze rol verandert straks wezenlijk. We zijn druk bezig met onderzoek doen naar wat mensen straks nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen. Vergunningverlening is niet enkel toetsing aan wet- en regelgeving maar onder de Omgevingswet

‘Onze rol verandert straks wezenlijk’

wordt nog meer dan nu gevraagd om mee te denken in oplossingen en mogelijkheden. Zo’n gezamenlijke aanpak draagt bovenal nog beter bij aan een schone, veilige en duurzame leefomgeving. Een missie die ik volledig onderschrijf.”





3. Bedrijfsvoering

Deze paragraaf geeft inzicht in de belangrijkste ontwikkelingen en behaalde resultaten binnen bedrijfsvoering. We lichten de volgende onderwerpen toe:

- Covid-19
- Vernieuwing informatievoorziening
- Vernieuwing ICT-omgeving
- Human Resource Management
- Professionalisering Planning, Programmering en Realisatie

Covid-19

De invloed van Covid-19 is groot. Toch proberen we om het werk van de OMWB zoveel mogelijk door te laten gaan, maar dan op een andere wijze. Op kantoor aan de Spoorlaan 181 creëerden we tachtig werkplekken met inachtneming van de RIVM-richtlijnen. We trekken met de gemeente Tilburg op als het gaat om de inrichting van het pand (onder meer toegang tot trappenhuizen). Daarnaast voerden we verschillende sanitaire aanpassingen door en namen we hygiënemaatregelen. Covid-19 spaart het OMWB redelijk; het ziekteverzuim kende in het voorjaar een lichte toename (tot aan 5%), maar daalde weer naar 4,5% voor geheel 2020.

In het voorjaar namen we het besluit om een groot aantal inhuurcontracten op te schorten, het werkaanbod liep terug. In het najaar proberen we nog een inhaalslag te maken. De verwachting is dat we rond de 330.000 declarabele uren kunnen behalen. Het opschorten van de inhuurcontracten is door alle partijen op één na geaccepteerd. De onderhandelingen met desbetreffende partij lopen nog.

Vernieuwing informatievoorziening (Speer)

Dit programma heeft in de uitwerking invloed op systemen, werkwijzen en processen en zodoende enorm veel impact op de gehele organisatie. Het is voor de bedrijfsvoering van de organisatie de meest ingrijpende operatie sinds het ontstaan van de OMWB. Het programma kent vier onderdelen:

- a) Vervanging VTH-applicatie
- b) Organisatie gegevensmanagement
- c) Vervanging en verbetering bedrijfsvoeringapplicatie
- d) Migratie

A. Vervanging VTH-applicatie

De applicatie Squit 20/20 van de Roxit Groep wordt onze kernapplicatie voor de VTH-taken. Deze kernapplicatie is een (noodzakelijke) verbetering en maakt ons (meer) gereed voor de Omgevingswet.

De implementatie is een langdurig proces, de livegang is al meerdere malen uitgesteld. Roxit is tot nu toe niet bij machte gebleken om een aantal gevraagde functionaliteiten binnen de afgesproken termijn(en) te leveren. De verantwoordelijkheid ligt hiervoor geheel bij Roxit en er is een schadeclaim ingediend. Desalniettemin is onze gezamenlijke inspanning erop gericht om de livegang vóór het einde van het jaar plaats te laten vinden. De financiële afwikkeling zal ook dit jaar plaatsvinden, waarbij de verwachting is dat we het financiële gedeelte conform contractuele afspraken kunnen afhandelen.

B. Organisatie gegevensmanagement

Gegevensmanagement is de gehele organisatie rondom data: van data-ontwikkeling tot aan (technisch) databeheer en informatievoorziening. In 2019 vond er een aanbesteding plaats die ertoe leidde dat we werken met Microsoft Azure als platform voor het DataWarehouse en met Power BI als BI-tool. De investeringen in mensen en middelen beginnen hun vruchten af te werpen. De eerste rapportages gingen in het voorjaar live – hierbij kan men realtime en online informatie ophalen. Als onderdeel van de adoptie bij deelnemers zijn we een pilot gestart waarbij één deelnemer de beschikking krijgt over realtime financiële informatie over de voortgang van zijn werkprogramma.



C. Vervanging en verbeteren bedrijfsvoeringapplicatie

Sinds 1 januari 2019 maken we gebruik van AFAS ERP. Het HRM-gedeelte was al eerder in gebruik en Financiën is hierbij aangesloten. Optimalisatie van de bedrijfsprocessen vindt gestructureerd en stapsgewijs plaats aan de hand van een roadmap AFAS. Steeds meer processen worden zo gedigitaliseerd, met als doel meer efficiency en gebruikersgemak. De portal AFAS InSite wordt bijzonder gewaardeerd door medewerkers. Bovendien nam dankzij de digitalisering het administratieve werk voor HRM en Financiën sterk af.

D. Migratie

Een gerenommeerde externe partij ontwikkelde een migratiestrategie om zaken en documenten uit vorige applicaties te behouden en weer beschikbaar te stellen in de nieuwe applicaties. Een vrij complex project aangezien documenten in veel versies en plaatsen opgeslagen zijn. Voor de livegang van het VTH-pakket moeten de zaken en documenten overgezet worden. Op dit punt zijn er veel (technische) strubbelingen geweest. Op dit moment loopt de laatste zogenaamde proefconversie; de resultaten zien er goed uit. Dit betekent dat we over een paar weken per inrichting alle ons bekende documenten verzameld terug kunnen vinden. Een grote vooruitgang!

Vernieuwing ICT-omgeving

Na een uitvoerig onderzoek besloten we in juli 2020 om per 1 januari 2022 afscheid te nemen van onze ICT-leverancier Equalit. De ontwikkeling van beide partijen loopt te veel uit elkaar. Equalit vaart een gemeentelijke koers en heeft als doel om het beste ICT Shared Service Center voor gemeenten te zijn. Dit betekent het aanbieden van een breed palet van diensten voor alle beleidsterreinen. De OMWB heeft slechts een beperkt aantal grotere applicaties en heeft daarnaast sneller dan andere de stap naar cloudapplicaties gezet. Er is in goede harmonie met Equalit gesproken, er heerst begrip aan beide kanten voor deze stap.

Dit betekent dat we vroeg in het najaar van 2020 een programma van eisen gaan opstellen. We hebben reeds de marktconsultatie doorlopen. We verwachten in het voorjaar van 2021 een nieuwe ICT-leverancier te presenteren.

Human Resource Management

Inspanningen arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt is voor een aantal functies nog steeds aanwezig. Om te zorgen dat we uiteindelijk toegroeien naar de afgesproken 228 fte investeerden de clusters Communicatie en HRM samen met een externe partij intensief in het zogenaamde onboarding-proces. In lijn met onze strategie gaf het cluster Communicatie de interne en externe communicatie zodanig vorm dat de OMWB nu veel zichtbaarder is, ook qua werving moet dit resultaat opleveren. Daarnaast maken we als organisatie steeds meer gebruik van nieuwere instrumenten als job marketing.

Dankzij deze inspanningen zijn we toegegroeid naar een vaste bezetting van 215 fte per peildatum 1 augustus 2020, waarbij het vermeldenswaardig is dat we ook jongeren weten aan te trekken.

Opleiden en ontwikkelen

Covid-19 leidde ertoe dat de meeste opleidingen niet door konden gaan. We hebben echter niet stilgezeten en stelden ons als doel om interne opleidingen zoveel mogelijk digitaal aan te bieden. Zo boden we de opleidingen voor de Omgevingswet met behulp van e-learning aan. Daarnaast grepen we 2020 aan voor een organisatiebrede actualisatie in het kader van de kwaliteitscriteria 2.2. In samenwerking met de firma Libereaux werkten alle medewerkers hun EVP bij óf doorliepen ze een EVP-traject. Hierdoor zijn we in november volledig kwaliteitscriteria 2.2-proof.

Last but not least: in het najaar van 2020 trainen we alle medewerkers in het gebruik van de nieuwe VTH-applicatie.

Plannen, Programmeren, Realiseren

In 2018 startte het programma Speer waarin het vernieuwen van het hele ICT-landschap van de OMWB centraal staat. Leidende principes hierbij zijn: digitaal, eenvoudig en eenduidig werken. Ook werken we meer zaakgericht en samen tussen de verschillende primaire processen. Eind 2018 besloten we om gelijktijdig aan het programma Speer het project Programmeren, Plannen en Realiseren (PPR) te starten. Doelstelling van dit project is het vormgeven van de sturingsprocessen om te komen tot een integraal afgestemd programma, integrale planning en integrale uitvoering. Daarnaast moet centrale belegging van de sturingsprocessen leiden tot een effectieve en efficiënte uitvoering. In 2020 zijn we gestart met de werkorganisatie PPR, bestaande uit een groep medewerkers die de ontworpen processen en nieuwe taken implementeert binnen de OMWB. In het eerste halfjaar van 2020 richtte de werkorganisatie mede de projectadministratie in AFAS in, ontwikkelde rapportages voor interne en externe sturing en richtte koppelvlakken in met de uitvoerende teams. In de tweede helft van het jaar ligt de focus op de doorontwikkeling van de rapportages en dashboards en het inrichten van het nieuwe VTH-systeem.



4. Financiële ontwikkelingen

4.1 Programmabegroting

Zoals in de inleiding verwoord, is bij de bepaling van de prognose 2020 rekening gehouden met actuele ontwikkelingen per peildatum 1 augustus. De prognose voor jaareinde 2020 is als volgt:

RESULTAAT (BEDRAGEN X € 1.000)	2020 BEGROTING NA 1 ^e WIJZIGING	2020 MUTATIES 2 ^e BURAP	2020 PROGNOSE
Totaal baten	33.556	-1.000	32.556
Totaal lasten	34.023	-1.100	32.923
Resultaat	-467	100	-367
Stortingen reserves	0	0	0
Onttrekkingen reserves	467	0	467
Totaal reserves	467	0	467
Gerealiseerd resultaat	0	100	100

4.2 Toelichting op de baten

Uitvraag bij de deelnemers leidde tot het inzicht dat de wettelijke basistaken (Programma 1) naar verwachting volgens het werkprogramma uitgevoerd gaan worden. De verzoektaken (Programma 2) daarentegen kennen momenteel een lagere realisatiegraad. De verwachting is dan ook dat dit tot een onderuitputting van ongeveer € 1 miljoen leidt. Rekening houdend met deze aanpassingen lijkt, binnen bandbreedtes, een productie van 330.000 uur aannemelijk.

Begin juli brachten we aan de deelnemers de 2^e voorschottermijnen in rekening op basis van de 1^e Burap. De financiële afrekening van de werkprogramma's, gebaseerd op de daadwerkelijk gerealiseerde uren, leveren we in januari 2021 aan bij de deelnemers.



De aanvullende opdrachten buiten het werkprogramma brengen we op de reguliere wijze in rekening bij de (niet-)deelnemers.

4.3 Toelichting op de lasten

Met betrekking tot de ICT-kosten kunnen we melden dat we, als gevolg van de stagnerende voortgang van project Speer, zowel het overlopende budget uit 2019 als de aanvullende kostenpost (zoals opgenomen in de 1^e begrotingswijziging) volledig gaan besteden. Het bestaande financiële risico op overschrijding van het budget kan als gevolg van kostenbesparingen elders binnen de huidige begroting worden opgevangen.

Met de vaststelling van de 1^e begrotingswijziging voerden we een substantiële budgetophoging door voor inzet van inhuurkrachten. Tegelijkertijd deden we de afgelopen maanden een verminderd beroep op externen als gevolg van Covid-19. De verwachting is dat de inzet van inhuurkrachten de komende maanden weer opgeschaald wordt. Desondanks zal deze post een ingeschat voordeel ten opzichte van de 1^e begrotingswijziging opleveren.

Zoals al in de 1^e Burap vermeld, blijft het erg lastig om voldoende geschikt eigen personeel te werven. Hierdoor zijn we afhankelijk van de inhuur van derden voor de uitoefening van de taken. Dit geldt zowel voor het primair proces als voor de afdeling Bedrijfsvoering. Op basis van de 1^e Burap voerden we destijds een verschuiving in de begroting door. Op basis van de realisatiecijfers tot en met juli is deze situatie ongewijzigd, met uitzondering van wat vermeld staat in de alinea hierboven.

De omvang van het salarisbudget in relatie tot de werkprogramma's kent een zeker risicoprofiel met een aantal variabelen. In hoofdstuk 5 ('Weerstandsvermogen en risicobeheersing') lichten we dit nader toe.

Naar verwachting kunnen we op diverse (materiële) kostenposten besparingen realiseren. Deze voordelen verwachten we vooral op de Overige Personeelskosten (lagere reiskosten) en de Gebouwgebonden & Facilitaire kosten (lagere onderhouds- en servicekosten).

Zoals reeds in de 1^e Burap vermeld, worden de kosten van de extra inzet (op verzoek van de Veiligheidsregio MWB) voor toezicht op het naleven van de noodverordening Covid-19 in de periode van april-mei, ten laste gebracht van de post onvoorzien. Op dit moment is deze post voor een bedrag van € 140.000 besteed (begroot is € 150.000).

4.4 Toelichting op de Reserves

In de 1^e Burap meldden we een onttrekking aan de Reserves voor een bedrag van € 467.000, dat betrof:

- a. € 250.000 voor het oplossen van personele capaciteit (arbeidsmarktproblematiek)
- b. € 150.000 voor integrale ICT-vernieuwing, project Speer
- c. Vrijval van € 67.000 vanuit de Egalisatie Reserve Huisvesting

Buiten de hierboven genoemde - reeds doorgevoerde - mutaties vinden er in 2020 naar verwachting geen verdere mutaties in de Reserves plaats.

4.5 Investeringsprogramma

In onderstaand overzicht geven we de voorgenomen investeringen weer:

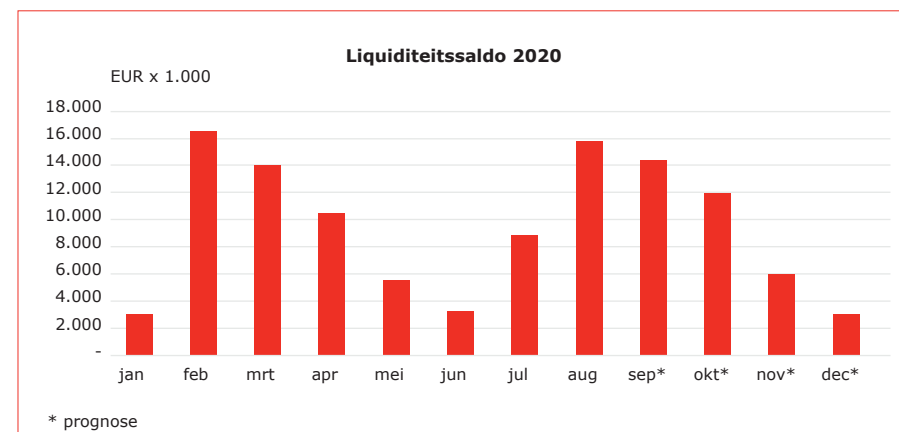
(VERVANGINGS) INVESTERINGEN (BEDRAGEN X € 1.000)	RESTANT- KREDIET 2019	KREDIET 2020	HERZIENING 2020	BESCHIK- BAAR 2020	AFSCHRIJ- VING V.A. 2021
Vervanging wagenpark	305	0	0	305	44
Communicatiemiddelen	25	0	0	25	13
Huisvesting	0	100	0	100	10
Technische apparatuur	0	75	0	75	5
Totaal	330	175	0	505	72

Toelichting:

Bij de 1^e Burap voerden we geen herziening van de investeringen door. Ook nu wordt aanpassing van het investeringsprogramma niet nodig geacht. Met betrekking tot Huisvesting kunnen we melden dat door de langere duur van de Covid-19-crisis het belang van ergonomisch thuiswerken steeds belangrijker wordt. Momenteel onderzoeken we de mogelijkheden en eventuele bijbehorende financiële consequenties hiervan.

4.6 Liquiditeitssaldo

We zien dat een tijdige facturatie en inning van de facturen bijdraagt aan positieve saldi voor de liquide middelen. Zie onderstaande grafiek (inclusief prognose voor de komende maanden).





5. Weerstandsvermogen en risicobeheersing

In deze paragraaf gaan we in op de actuele risico's in relatie tot de paragraaf uit de 1e Burap 2020. Deze risico's hebben deels betrekking op 2020, maar zijn vooral meerjarig van aard.

Onderstaand een overzicht uit de 1e Burap 2020 van de belangrijkste risico's:

	RISICO'S (BEDRAGEN X € 1.000)	MAXIMAAL BEDRAG SCHADE	KANS OP OPTREDEN RISICO	GEWOGEN RISICO
4	Inhuur versus vast personeel	400.000	50%	200.000
5	Transitie	500.000	50%	250.000
6	Problematiek arbeidsmarkt	700.000	75%	525.000
9	Covid-19-virus	1.000.000	50%	500.000
	TOTAAL	2.600.000		1.475.000

Toelichting en actualisatie op risico's:

4. Inhuur versus vast personeel

In de begroting van de OMWB geldt als uitgangspunt dat in beginsel het eigen personeel de taken verricht. Echter, in verband met de situatie op de arbeidsmarkt is het nog niet mogelijk om op korte termijn het personeelsbestand op het niveau van de begroting te krijgen. Het vaste personeelsbestand gebaseerd op 308.000 declarabele uren is 228 fte (besluit AB in 2017). Op dit moment is de vaste formatie ongeveer 215 fte. Dit betekent dat we afhankelijk zijn van de inhuur van derden voor de uitoefening van de taken. Deze externe inzet is duurder dan de uitvoering met eigen personeel. Vandaar dat we dit opnemen in de risicotabel.

Maatregelen: dit risico is te ondervangen door aanname van eigen personeel. In 2019 en 2020 hebben we samen met de twee andere Brabantse omgevingsdiensten initiatieven ontplooid om onze positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

5. Transitie

De aan onze organisatie en medewerkers gestelde eisen veranderen snel. Dit is aan de ene kant gericht op de inhoud van het werk, aan de andere kant zien we dat ook andere vaardigheden worden gevraagd. In de opleidingen wordt hier volop aandacht aan besteed. Medewerkers kunnen dan hun rol binnen de organisatie oppakken. De verwachting is dat dit niet in alle individuele gevallen gaat lukken. Het risico dat hiermee samenhangt, wordt ingeschat op € 500.000 met een kans van maximaal 50%. Dit risico is gelijk gebleven aan vorig jaar, als gevolg van de verdere doorontwikkeling van de organisatie.

Maatregelen: het uitvoeren van een correct en zorgvuldig personeelsbeleid, waaronder een adequaat opleidingsprogramma.

6. Problematiek arbeidsmarkt

In aanvulling op punt 4 wordt het volgende opgemerkt: omdat de vaste formatie nog niet op het juiste peil is, werken wij naast inhuur in toenemende mate ook met trainees en net afgestudeerden die wij in dienst nemen. Deze jonge, nieuwe collega's moeten wij opleiden on the job. Dat doen wij in een periode van ongeveer twee jaar. In de eerste twee jaar zijn deze collega's nog niet volledig declarabel (eerste jaar 950 uren, tweede jaar 1150 uur, vanaf het derde jaar volledig declarabel, dat is 1350 declarabele uren). De begeleiding verloopt via eigen collega's van de dienst. In verband met deze noodzakelijke aanpak hebben wij een tijdelijk productietekort in termen van declarabiliteit. Het maximale risico in verband hiermee is € 700.000.

9. Covid-19-virus

In februari 2020 heeft de uitbraak van Covid-19 plaatsgevonden, wat een enorme impact heeft op ons allemaal. Hoe groot de financiële impact uiteindelijk zal zijn, is nu nog niet te bepalen. Onze organisatie loopt nu geen risico qua continuïteit. We bewaken onze liquiditeitspositie en nemen maatregelen om onze taken gedurende deze crisis zo goed mogelijk te blijven uitvoeren. Desondanks houden wij rekening met productieverlies en/of minder opdrachten. Uitgaande van een omzet van ongeveer € 34 miljoen met circa 3%.

Bovenstaande toelichting leidt tot onderstaand (ongewijzigd) overzicht van de belangrijkste risico's per 1 augustus 2020:

	RISICO'S (BEDRAGEN X € 1.000)	MAXIMAAL BEDRAG SCHADE	KANS OP OPTREDEN RISICO	GEWOGEN RISICO
4	Inhuur versus vast personeel	400.000	50%	200.000
5	Transitie	500.000	50%	250.000
6	Problematiek arbeidsmarkt	700.000	75%	525.000
9	Covid-19-virus	1.000.000	50%	500.000
	TOTAAL	2.600.000		1.475.000

Lijst van veel gebruikte afkortingen en termen binnen de OMWB:

3D: 3-Directeuren Overleg	P1: Wettelijke basistaken
AB: Algemeen Bestuur	P2: Verzoektaken
AM: Accountmanagement	P3: Collectieve taken
AO: Ambtelijk Overleg	P4: Taken buiten werkprogramma
ATO: Afdelingsteam Overleg	PNB: Provincie Noord-Brabant
BBV: Besluit Begroting en Verantwoording	ROK: Regionaal Operationeel Kader
BO: Besluit Omgevingsrecht	RUD: Regionale Uitvoeringsdienst
BPO: Bestuurlijk Programma Omgevingsrecht	RUN: Regionaal Uitvoeringsniveau
Brzo: Besluit risico's zware ongevallen	SBK: Sociaal Beleidskader
Burap: Bestuursrapportage	SSiB: Samen Sterk in Brabant
BV: Bedrijfsvoering	T&H: Toezicht & Handhaving
CT: Collectieve taken	T1 (etc.): Termijnrapportages
DB: Dagelijks Bestuur	TB: Technisch Beraad
DVO: Dienstverleningsovereenkomst	TM: Teammanagers
FAG: Financiële Adviesgroep	VTH: Vergunningverlening, Toezicht & Handhaving
GO: Georganiseerd Overleg	VV: Vergunningverlening
GR: Gemeenschappelijke Regeling	Vvgb: Verklaring van geen bedenkingen
GUK: Gemeenschappelijk Uitvoeringskader	Wgr: Wet Gemeenschappelijk Regeling
IB: Inrichtingenbestand	WNT: Wet Normering Topinkomens
IOV: Impuls Omgevingsveiligheid	WP: Werkprogramma
IPO: Interprovinciaal provinciaal overleg	
ITv: Intensivering Toezicht veehouderijen	
LPF: Level playing field	
Marap: Maandrapportage	
M: Management Development	
MT: Management Team	
MWB-norm: Midden- en West-Brabant Norm	
NIG: Niet Inrichtingsgebonden Taken	
OD: Omgevingsdienst	
ODBN: Omgevingsdienst Brabant Noord	
ODZOB: Omgevingsdienst Zuidoost-Brabant	
OR: Ondernemingsraad	
OW: Omgevingswet	
P&C: Planning & Control	



Postbus 75
5000 AB Tilburg
013 206 01 00
info@omwb.nl
www.omwb.nl

