JAARVERSLAG 2022



Waarborgt de leefomgeving, versterkt bedrijven

Omgevingsdienst IJSSELLAND

CONCEPT

PAGINA VOORUIT

Beste lezer,





In het vijfde jaar van ons bestaan behaalden we goede resultaten in de uitvoering van de taken op het gebied van vergunningverlening, toezicht en handhaving. Tegelijkertijd zetten we grote stappen in de doorontwikkeling van de organisatie. Dat deden we vanuit het programma Samen Toekomstbestendig (STB) en met steun van het Interbestuurlijk Programma VTH (IBP-VTH). We functioneerden in een woelige omgeving. De economie in de regio groeide fors, met extra werk voor ons als gevolg. Op onze kennis en expertise wordt in toenemende mate een beroep gedaan, bijvoorbeeld in de aanpak van vraagstukken op het gebied van energie en duurzaamheid, circulaire economie en zeer zorgwekkende stoffen. De invoering van de Omgevingswet werd daarnaast in 2022 en 2023 opnieuw uitgesteld. Dit bracht in 2022 veel onzekerheid met zich mee voor onze bedrijven, inwoners, deelnemers en organisatie. Vervelend voor al onze partners, omdat we graag met hen aan de slag willen om de Omgevingswet goed te laten landen.

Trots

We zijn trots op de resultaten die onze organisatie en onze medewerkers in deze context behaalden. De afspraken over de breedte van het takenpakket, onze productie en resultaten die eind 2021 zijn gemaakt, zijn we meer dan nagekomen. Daarbij is het aantal productieve uren ook volgens planning geleverd. Een knappe prestatie, zeker in het licht van de beperkingen vanuit de coronapandemie waar we in de eerste maanden van 2022 nog mee te maken hadden. Het programma Samen Toekomstbestendig wordt met grote betrokkenheid van ons algemeen en dagelijks bestuur en de ambtelijke organisaties van onze deelnemers gerealiseerd. Binnen dit programma rondden we 3 van de 5 pijlers af door bestuurlijke besluitvorming en implementatie. Dit gaat om robuuste bedrijfsvoering, een duurzame begroting en een nieuwe verdeelsleutel tussen de deelnemers. De pijlers 4 (efficiency) en 5 (regionaal programmeren) lopen in 2023 nog door. Tot slot hebben we onze financiële, personeels- en salarisadministratie én onze kantoorautomatisering extern aanbesteed. De implementatie daarvan ronden we in het eerste kwartaal van 2023 af.

Investeren in relaties

In 2022 waren er gemeenteraadsverkiezingen. Dat leidde in mei tot een vernieuwde samenstelling van het dagelijks en algemeen bestuur. Ook introduceerden we een nieuwe begrotingssystematiek. In het eerste kwartaal van 2022 voerden we met bijna alle raden individuele gesprekken over de ontwikkelingen bij onze dienst. In het derde kwartaal organiseerden we samen met de veiligheidsregio, GGD en RSJ een goed bezochte ‘Dag van de gemeenteraden’, waarin we het werk van onze gemeenschappelijke regelingen in de praktijk lieten zien. We startten in het vierde kwartaal met de evaluatie van onze gemeenschappelijke regeling en de introductie van de nieuwe Wet gemeenschappelijke regelingen en vertaling in wat deze betekent voor raden, staten en gemeenschappelijke regelingen.

Kennis en capaciteit

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn en blijven bij dit alles een belangrijk aandachtspunt. Ons groeiende takenpakket noodzaakt ons om, net als andere organisaties in dit werkveld, veel nieuwe medewerkers te werven. Dit lukt nog steeds. We leiden ook steeds meer nieuwe medewerkers op en investeren in trainees. Het behouden van onze deskundige medewerkers en het zijn en blijven van een aantrekkelijke werkgever is daarbij van het grootste belang.

De ingezette richting in 2022 zetten we samen met ons bestuur en deelnemers in 2023 verder door vanuit ons motto ‘Omgevingsdienst IJsselland, waarborgt de leefomgeving, versterkt de bedrijven’.

Maarten Offinga (voorzitter)
Pieter-Jan van Zanten (secretaris/directeur)

Ons werk



De manier waarop wij omgaan met duurzaamheid, onze leefomgeving, gezondheid en veiligheid verandert. Omgevingsdienst IJsselland heeft als uitvoeringsorganisatie een belangrijke rol in de concretisering van oplossingen en veranderingen in de manier waarop wij met de wereld omgaan. Voorbeelden hiervan komen in deze en komende hoofdstukken aan bod.

In 2022 voerden we de afspraken uit die we met de deelnemers over vergunningverlening, toezicht en handhaving en advies maakten. Deze afspraken legden we voor elke deelnemer vast in een jaaropdracht, waarover we maandelijks rapporteerden en we bijstuurden waar nodig en mogelijk. We drukten onze afspraken voor 2022 - evenals in voorgaande jaren – uit in uren per deelnemer. We vermelden daarnaast aantallen.

Geleverde aantallen

In de jaaropdracht vermelden we ook de aantallen van producten die we naar verwachting leveren. Deze aantallen zijn deels gebaseerd op (verouderde) kengetallen en deels op basis van de jaaropdrachten uit voorgaande jaren. De werkelijke productie ligt vaak veel hoger dan we in de jaaropdracht vermeldden. Dat maakt analyse van verschillen niet goed mogelijk. Wat daarnaast meespeelt, is dat de looptijd om een product af te handelen sterk kan verschillen, bijvoorbeeld door bezwaarprocedures. We beschouwen een product als afgehandeld in het jaar waarin het dossier van die zaak wordt gesloten. In de maandelijks verstrekte productieoverzichten gaven we inzicht in de ontwikkeling van de aantallen.

Tabel 1: Producten in jaaropdracht versus gerealiseerde aantallen

Team	Product	Jaaropdracht	Afgehandeld
Vergunningen	Overige werkzaamheden vergunningen	767	1.655
	Meldingen	475	1.122
	Omgevingsvergunningen	121	123
	Vakinhoudelijke toets	-	231
	MER- beoordelingen	111	50
	Actualisaties	4	1
Totaal		**1.478**	**3.182**

Team	Product	Jaaropdracht	Afgehandeld
Toezicht en Handhaving	(Periodieke) controles	2.144	2.102
	Klacht/melding	410	1.014
	Handhaving	34	55
	Sloop/asbest	-	3.348
	Strafrechtelijke handhaving	-	43
	Keten	-	17
	Vuurwerk	-	47
	Update Bedrijvenbestand	-	565
Totaal		**2.588**	**7.191**

Team	Product	Jaaropdracht	Afgehandeld
Advies	Juridisch	291	261
	Juridsch handhaving	5	28
	Bodem	2.416	3.127
	Milieuzonering	98	223
	Advies milieuzonering	-	46
	Informatieverzoeken advies	21	1.694
	Geluid	475	824
	Externe veiligheid	256	195
	Lucht/geur	147	120
Totaal		**3.708**	**6.518**

Geleverde uren

We kwamen in totaal 100% van de afspraken na. Dat betekent niet dat we per deelnemer 100% van de afspraken haalden. Net als voorgaande jaren zien we dat we aan een aantal deelnemers meer uren besteedden dan is afgesproken. Als gevolg daarvan besteedden we aan enkele deelnemers ook minder dan de afgesproken uren. Daarom deden de deelnemers in het lopende jaar het verzoek om 2022 af te rekenen op basis van de werkelijk bestede uren. Het algemeen bestuur ging hiermee akkoord. Daarbij worden bedragen die eerder al waren gefactureerd voor afzonderlijke opdrachten, buiten beschouwing gelaten. De afrekening van de bedrijfsvoeringskosten verloopt wel op basis van de uitgangspunten bij de begroting 2022.

Tabel 2:. Geleverde uren

Deelnemer	Uit te voeren volgens jaaropdracht	Uitgevoerd	Uitgevoerd in % van uit te voeren
Gemeente Dalfsen	7.487	7.556	101%
Gemeente Deventer	13.847	13.476	97%
Gemeente Hardenberg	11.450	12.214	107%
Gemeente Kampen	9.337	9.741	104%
Gemeente Olst-Wijhe	5.378	5.335	99%
Gemeente Ommen	4.167	4.960	119%
Provincie Overijssel	11.434	9.798	86%
Gemeente Raalte	8.779	9.484	108%
Gemeente Staphorst	5.049	5.593	111%
Gemeente Steenwijkerland	10.755	11.332	105%
Gemeente Zwartewaterland	6.156	6.377	104%
Gemeente Zwolle	16.203	14.604	90%
Totaal	**110.041**	**110.471**	**100%**

Bouwtaken Ommen

Voor de gemeente Ommen voeren we de bouwtaken uit. Daarvoor sloten we een dienstverleningsovereenkomst af.

Tabel 4: Bouwtaken Ommen

Bouwtaken Ommen	Uren	
	Jaaropdracht	Werkelijk
Toezicht (incl. constructeur)	2.088	1.761
Juridisch (incl. handhaving)	1.541	1.662
Vergunning	2.722	2.906
	6.351	**6.329**

Uitbreiding uren jaaropdracht

Een aantal deelnemers stelde in het verslagjaar aanvullende middelen beschikbaar voor de uitvoering van extra taken. In tegenstelling tot voorgaande jaren, brachten we extra toezeggingen niet tussentijds in rekening, vanwege de in 2022 afgesproken afrekening op geleverde uren. Tussentijds factureren van extra toezeggingen zou daarom alleen het voorschot van de deelnemer verhogen. In de afrekening maken we per deelnemer inzichtelijk wat de extra toezeggingen zijn geweest.

Betaalde opdrachten

In het verslagjaar is nog sprake van het uitvoeren van betaalde opdrachten. Dat zijn opdrachten buiten de jaaropdracht om en waarvoor een deelnemer afzonderlijk betaalt. In 2022 besteedden we 1138 uur aan betaalde opdrachten. Vanaf 2023 wordt de financieringsgrondslag gewijzigd en rekenen de deelnemers het afgenomen aantal uren af. Als gevolg daarvan zijn betaalde opdrachten overbodig voor werkzaamheden die ook onder een product van de jaaropdracht kunnen worden verantwoord. Alleen in uitzonderlijke gevallen kan nog sprake zijn van betaalde opdrachten.

Vergunningen

Het team Vergunningen is versterkt met een aantal sterk gemotiveerde, maar nog onervaren, nieuwkomers. Een aantal ervaren medewerkers verliet de organisatie in 2022. Met het aantrekken en opleiden van onervaren medewerkers zetten we in op onze toekomstbestendigheid. Voor 2022 betekent het dat we minder productief konden zijn. De nieuwe collega's moesten worden opgeleid, waarbij onze ervaren vakspecialisten als mentoren werden ingezet. Voor de opleiding zetten we in op een gezamenlijk traject met Omgevingsdienst Twente en maakten we gebruik van de opleidingsacademie van Omgevingsdienst NL, onze vakvereniging.

Vanuit het oogpunt van aanbod en de urenbesteding daarvan valt in 2022 op:

- De in eerdere jaren ook voorgevallen scheefgroei in de planning en realisatie bij een aantal partners is opnieuw aanwezig. Waar dat kon, hebben we gestuurd op evenredigheid in de uitvoering van het werkaanbod. Daarbij hielden we rekening met wettelijke proceduretermijnen.
- De ureninzet voor vooroverleg met ondernemers en afstemmingsoverleg met gemeenten/provincie is hoger dan gepland. De inzet is ook hoger voor milieumeldingen, vanwege het hogere werkaanbod. Het werkaanbod was in het algemeen hoger en in het bijzonder voor bodemenergiesystemen. De inzet was lager voor vergunningen en de daaraan soms voorafgaande milieueffectrapportagebeoordeling. Een mogelijke verklaring is dat ondernemers wel plannen maakten - wat de toegenomen ureninzet bij vooroverleg verklaart - maar dat dit niet altijd leidde tot een concrete aanvraag, mogelijk als gevolg van stikstofproblematiek en financieringsmogelijkheden.



Toezicht en handhaving

In 2022 waren er uitbraken van de vogelgriep en in mindere mate varkenspest die gevolgen hadden voor onze inzet op toezicht en handhaving. We moesten, vooral bij pluimveebedrijven, het toezicht grotendeels online en administratief doen. Desondanks heeft het team een goede productie kunnen draaien, door de bovenmatige inzet van medewerkers.

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt hebben we het verloop binnen het team kunnen opvangen. Het inwerken van nieuwe medewerkers vraagt veel van de organisatie en de medewerkers, waardoor de werkdruk in 2022 hoog opliep.

Advies

Vanaf de start van het jaar had het Team Advies grote opgaven in het beheersbaar krijgen van het hoge werkaanbod van de partners. Op dat moment was duidelijk dat de formatie, zoals die oorspronkelijk voor de adviestaken beschikbaar is gesteld, niet voldoende was om het werk goed te kunnen doen. Tijdens het jaar hebben we daarom verdere budgettaire afspraken gemaakt met een aantal deelnemers. De jaaropdrachten waar het om ging, zijn in overleg met die deelnemers tussentijds verhoogd. Daarnaast troffen we aanvullende maatregelen om onze productie meer in lijn te krijgen met de jaaropdrachten. Die waren nog gebaseerd op de vroegere begroting met een scheve verdeling tussen deelnemers. Als gevolg daarvan kreeg een aantal deelnemers voorrang in de afhandeling van de adviestaken. In overleg met de deelnemers voerden we een tijdelijke maatregel in, waarbij we bepaalde adviesaanvragen risicogericht afhandelden, bijvoorbeeld door op hoofdlijnen te toetsen. Ook kortten we bij een deel van de adviesaanvragen de onderbouwing van de conclusie in. Als gevolg van deze aanpak hadden we eind 2022 weer grip op het hoge werkaanbod. Vanaf 2023 hebben wij ook extra structurele middelen beschikbaar voor de adviestaken.

De effecten van de krappe arbeidsmarkt waren ook binnen het team Advies merkbaar. Een aantal adviseurs maakte de overstap naar een andere werkgever. Dat resulteerde in lang openstaande vacatures en een afhankelijkheid van inhuurcapaciteit. In bredere zin onderzoeken we de mogelijkheden om die vacatures opgevuld te krijgen, door creatiever te werven, daarover samenwerking te zoeken met de Omgevingsdienst Twente.

Meldpunt

Het meldpunt milieu ontving en verwerkte in 2022 beduidend meer meldingen dan in de jaren ervoor. In 2022 kwamen in totaal 1801 klachten en 63 meldingen binnen over 287 inrichtingen binnen onze regio. De meeste klachten gingen over geur- en geluidsoverlast. Bijna 40% van de klachten ging over de 10 inrichtingen waarover de meeste klachten binnenkwamen. Ook zonder deze bedrijven is de stijging van het aantal klachten opvallend. In totaal kwam de inzet voor het meldpunt hiermee ruim boven de 5600 uur uit, ruim 1100 uur meer dan waarmee vooraf rekening is gehouden.

In gesprek met Tijs de Bree, gedeputeerde provincie Overijssel en lid dagelijks bestuur Omgevingsdienst IJsselland



Over 2022

“We hebben het afgelopen jaar veel gedaan en vooral het huis op orde gebracht. Daarbij zijn flinke stappen gezet om zaken beter te kunnen doen en om meer samen te werken langs de themalijnen,” zo kijkt Tijs de Bree, bestuurder van Omgevingsdienst IJsselland, terug op 2022.

In juni 2022 werd het Interbestuurlijk programma Versterking VTH-stelsel (IBP-VTH) definitief. Hierin ligt de focus op het op orde krijgen van de uitvoering van de basistaken en een basis leggen voor een stevigere onderlinge samenwerking tussen alle partners in de keten. “Aan de ene kant denk ik dat een IBP een goed instrument is om op een aantal onderwerpen versnelling te brengen en zaken in beweging te krijgen. Aan de andere kant ben ik kritisch op het IBP, omdat er een aantal zaken in zit die wat mij betreft al geregeld is in de wet. In de wet staat al welke basistaken moeten worden ondergebracht bij omgevingsdiensten. Laten we daar de verantwoordelijkheid voor nemen om er voor te zorgen dat dat op orde is.”

Uitblinken

“Dat hebben we in Overijssel wel geregeld, er zijn twee veiligheidsregio’s die overlappen met de twee omgevingsdiensten en het basispakket is bij alle partners goed ingebracht. We hebben in Overijssel twee relatief jonge diensten. Hierdoor heb je aan de ene kant dat zij in opbouw zijn en die beweging moeten maken. Aan de andere kant kun je putten uit de ervaringen van andere omgevingsdiensten die dat pad al voor ons hebben vereffend en dat helpt heel erg. Kijkend naar wat er op ons afkomt als omgevingsdiensten, dan denk ik dat het voor OD IJsselland heel goed zou zijn om dat aan te grijpen om te excelleren op een aantal zaken binnen hetgeen wat je nu doet, echt het beste te worden in iets. Dat kan door een garantie te geven dat je altijd binnen 48 uur antwoord krijgt, onafhankelijk van de vraag. Het kan ook op het gebied van dataverwerking of dat je bijvoorbeeld het meest transparant bent in het rapporteren van prestaties die je levert. Het gaat erom dat je dat zo goed geregeld hebt, dat je dat altijd kunt waarmaken. Ik zou het heel mooi vinden als OD IJsselland zich laat inspireren om uit te blinken op een aantal taken.”

Samen Toekomstbestendig

Daar heeft het programma Samen Toekomstbestendig volgens Tijs ook al een flinke bijdrage aan geleverd. “Je hebt een veel grotere impact als je het aanbod van partners bundelt en kunt een veel groter effect creëren door een thematische aanpak te ontwikkelen waarbij je expertise bundelt. Ik denk dat je dan heel veel kracht ontwikkelt in de effectiviteit van je werk. Zoals de pilot voor een integrale aanpak die start in de voedingsmiddelenbranche. Ik hoop dat het de komende periode meer onderwerpen worden. Stap één is nu bewustwording creëren, want het vraagt ook wat van partners natuurlijk. Stap twee is als je de dienstverlening kunt bundelen tot regionale programmering. Dan krijg je het maatschappelijk effect. Dat onderdeel is iets wat we dit jaar in gang zetten.”

Verwachting 2023

“Diensten zoals de omgevingsdienst worden superrelevant en dat vraagt ook iets van de mensen die er werken. Zij worden toenemend gevraagd en bevraagd. Gevraagd wat betreft hun expertise, maar ook bevraagd over aanpak en keuzes. Ik denk dat dit ook de dynamiek gaat worden tussen dienst en deelnemers om dat op een goede manier vorm te geven. Het gaat om de responsiviteit, dat vraagt om snelheid om te kunnen reageren en te schakelen. We zijn er voor de leefomgeving, maar we zijn er ook voor ondernemers om goede producten en diensten te leveren. Ik denk dat het hen helpt als er gelijksoortige afwegingen worden gemaakt en we een gelijk speelveld creëren. Dit jaar zou moeten gaan over hoe wij ons echt gaan onderscheiden als dienst in onze dienstverlening, naar inwoners, gemeenten en bedrijven toe. Ik hoop dat we met Omgevingsdienst IJsselland in de kopgroep gaan lopen van diensten die uitblinken in dienstverlening en daarmee ook het doel bereiken de leefomgeving te waarborgen.”

In gesprek met Martijn Oosterbaan, beleidsmedewerker en coördinator VTH bij Gemeente Staphorst en lid AAO

“In het begin zijn wij kritisch geweest op de samenwerking”



Het Ambtelijk Afstemmingsoverleg (AAO), met daarin vertegenwoordiging van alle partners van Omgevingsdienst IJsselland, komt iedere zes weken bijeen. Martijn Oosterbaan is beleidsmedewerker en coördinator VTH bij Gemeente Staphorst een van de AAO-leden. “Als vergunningverlener maakte ik de overstap naar beleidsmedewerker, het was voor mij allemaal nieuw en wennen. Ik heb mijn draai gevonden, maar in het begin dacht ik wel wat moet ik hier in het AAO doen en wat wordt er van mij verwacht?”

Afspraken

Terugkijkend op 2022 noemt Martijn de heisessie met het MT als positieve ontwikkeling. “De samenwerking gaat steeds beter en zo’n heisessie draagt daaraan bij. Daar kwam een aantal punten naar voren dat van beide kanten beter of anders moet. Verbeterpunten komen terug op de agenda. Zoals de rol van een AAO’er. Het kost veel tijd, je merkt dat je er niet altijd aan toekomt, je doet het er bij. Wat wordt er nou van de AAO’er verwacht en hoe gaan we dat inregelen? Iedere gemeente vult dat anders in. Daar gaan we een functiebeschrijving voor maken en eventueel voorleggen aan de secretarissenkring. Hiermee is ook voor toekomstige AAO-leden helder wat de bedoeling is. Daarnaast kwam ook het samenstellen van de agenda naar voren. Die maken wij nu, als opdrachtgevers, de Omgevingsdienst vult aan. Dat gaat goed en zo hoort het ook. Zo ontstaat er een hele andere dynamiek tijdens de vergadering.”

Efficiency

Het verbeteren van de samenwerking komt volgens Martijn ook door het programma Samen Toekomstbestendig, dat in 2022 in de implementatiefase kwam. “Mooi dat Omgevingsdienst IJsselland in gesprek ging met de gemeenteraad en en hen bijpraatte over waar ze mee bezig zijn. We worden goed meegenomen in de stappen die de Omgevingsdienst zet en wil zetten. Je merkt dat bepaalde zaken efficiënter en beter gaan. Dat is iets positiefs en ook mooi dat alle deelnemers daarin mee participeren. Er zijn verschillenden werkgroepen en iedere deelnemer doet daar proactief aan mee. We moeten het met z’n allen doen en dat gaat goed.” Martijn nam deel aan de werkgroep Efficiencypotentieel. ”De uren en kosten zijn meer inzichtelijk, dat is vanuit andere programma’s ook naar voren gekomen, dat werkt efficiënter. Er ligt nu een hele goede basis, maar natuurlijk moet er nog verder doorontwikkeld worden.”

Toekomst

Staphorst werkt met het beperkte mandaat. Wij werken met het ‘kop-romp-staart’-model en dat houdt in dat qua taken de kop en de staart bij de gemeente Staphorst liggen en de romp bij Omgevingsdienst IJsselland. In het uitvoeringsprogramma is opgenomen dat wij in 2023 naar het mandaat gaan kijken omdat wij positief zijn over de samenwerking en kwaliteit van de Omgevingsdienst, het vertrouwen is er ook. In het begin zijn wij kritisch geweest op de samenwerking. Wij zijn in goed gesprek met elkaar gebleven over punten die anders of beter moeten.”

Actuele thema's





Zeer zorgwekkende stoffen

In 2022 namen we deel aan een aantal (werk)sessies om te komen tot een meerjarenplan van aanpak voor de provincie Overijssel op het gebied van zeer zorgwekkende stoffen (ZZS). In die sessies staat kennisopbouw, kennisdeling en onderlinge samenwerking centraal bij de vakspecialisten van diverse overheidsorganisaties als provincie, waterschap en omgevingsdiensten. (Zeer) schadelijke stoffen die voorkomen in de leefomgeving is een belangrijk thema dat steeds meer maatschappelijke, bestuurlijke en media-aandacht krijgt. We betrekken dit zo goed mogelijk in onze reguliere taakuitvoering. Daarnaast droegen en dragen we bij aan het initiatief van de provincie Overijssel om het thema ZZS adequaat en structureel vorm te geven via het project 'Plan van aanpak Overijsselse harmonisatie ZZS'. Dit project richt zich ook op (het bevorderen van) bewustwording bij bedrijven en medeoverheden als gemeenten.

Circulaire economie

De circulaire economie gebruikt en hergebruikt bestaande materialen en producten zo lang mogelijk. Het thema is volop in ontwikkeling; bij afvalbedrijven is dit het meest concreet en zichtbaar. Afvalbedrijven moeten hun acceptatie- en verwerkingsbeleid (A&V-beleid) en de administratieve organisatie en interne controle (AO/IC) daarom op orde hebben. In 2022 toetsten we relevante documenten van afvalbedrijven en droegen daarmee bij aan een doelmatige verwerking. We namen en nemen deel aan een pilot over het mogelijk toestaan van bermmaaisel als bodemverbeteraar.

Luchtkwaliteit (NSL-monitoring)

De Europese Unie heeft normen voor luchtkwaliteit vastgesteld om de gezondheid van burgers te beschermen. In Nederland is hiervoor het Nationaal Samenwerkingsprogramma Luchtkwaliteit (NSL) opgezet, waarin de Rijksoverheid en de decentrale overheden samenwerken om de luchtkwaliteit te verbeteren. RIVM voert de monitoring van de luchtkwaliteit uit. In 2022 voerden we voor alle gemeenten diergegevens in en voor gemeente Deventer en gemeente Zwolle ook de verkeersgegevens.

Stikstofopgave

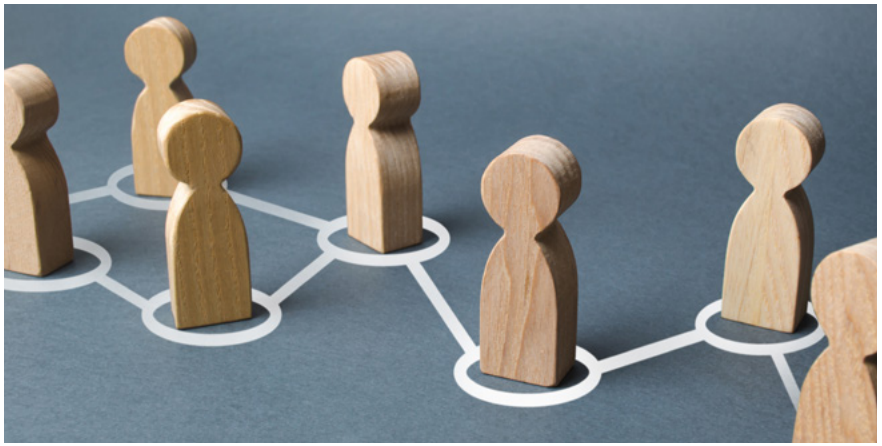
Als gevolg van de complexiteit en urgentie van het stikstofvraagstuk duren procedures (zeer) lang en dat wijzigen plannen (en onderbouwing daarvan) gedurende de procedure. We ervoeren in 2022 in toenemende mate onbegrip en ongeduld van initiatiefnemers, aanvragers en adviseurs. De provincie informeerde ons in overleggen over gebiedsbescherming, zodat we doelgericht kunnen inspelen op de effecten van de ontwikkelingen op ons werk.

Bijhouden IPPC-database

Wij hielden in 2022 de IPPC-database bij voor onze regio. IPPC-bedrijven zijn grote industriële bedrijven en de intensieve veehouderij.
De Europese regelgeving verplicht de gegevens van IPPC-bedrijven, inclusief een link om de vergunning in te zien, op te nemen in deze database. De verantwoordelijkheid voor de digitale vindplaats van de relevante vergunningen ligt bij de gemeenten en provincie.

Ketensamenwerking

We werkten ook in 2022 samen met ketenpartners, op bijvoorbeeld het gebied van ondermijning. Deze ketenpartners zijn gemeenten en de provincie, maar ook de politie, het Openbaar Ministerie, de Omgevingsdienst Twente, de waterschappen Drents Overijsselse Delta en Vechtstromen en het team ketentoezicht Gelderse omgevingsdiensten. Met het team Ketentoezicht Gelderse Omgevingsdiensten werkten we onder meer aan een tactische analyse metaalrecycling, een ketenaanpak dierlijke bijproducten en een overzicht primaire ontdoeners van co-vergisters.
We gaven de samenwerking binnen de bestuurlijke samenwerkingsafspraken met de noordelijke waterschappen en omgevingsdiensten verder vorm. Ons eigen KetenInterventieTeam (KIT) onderhield goede relaties met externe inspectie- en ketenpartners. Deze partners en hun vertrouwen in Omgevingsdienst IJsselland zijn van groot belang voor het delen van gegevens, data, informatie en kennis. Een van de projecten waar we in 2022 flink tijd in investeerden: het onderzoek naar het samenvoegen van partijen grond zonder erkenning en kwaliteitsverklaringen (de verwerking van zogenaamde tarragrond), zowel nationaal als internationaal. Hierdoor verbeterden we ons zicht op de verspreiding van de grond en daarmee de risico's voor het milieu. Die risico's zijn bijvoorbeeld ongewenste plantenziekten of bodemverontreiniging.



Strafrechtelijke handhaving

Onze vakgroep met boa's maakte in 2022 56 processen-verbaal op en legde 6 officiële waarschuwingen vast. In 2022 startten 5 strafrechtelijke onderzoeken naar vermoedelijk frauduleuze handelingen en overtredingen met tarragrond. Daarvan droegen we één onderzoek over aan het rechercheteam van politie Oost-Nederland, in overleg met het Openbaar Ministerie en nadat de Landelijke Milieukamer het onderzoek beoordeelde. De overige vier onderzoeken liepen eind 2022 nog en handelen we in het eerste kwartaal van 2023 af. We werkten en werken daarbij samen met gemeente Kampen, het waterschap Drents Overijsselse Delta en de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit. In 2022 startten ook drie onderzoeken in de agrarische sector. Ook deze onderzoeken krijgen vervolg in 2023.

Vuurwerkcontroles

In 2022 bezochten we 48 locaties waar vuurwerk werd verkocht twee keer: met een voorcontrole en met een eindejaarscontrole. We constateerden 9 overtredingen. De gebreken die we constateerden zijn allemaal tijdens de controles verholpen. In één geval zegden we proces-verbaal aan, samen met een voornemen last onder dwangsom. We constateerden onvrede onder de ondernemers richting de politiek, in relatie tot de onzekerheid over regelgeving, zowel gemeentelijk als landelijk. Onze toezichthouders kunnen dit niet verbeteren voor de ondernemers, maar bieden een luisterend oor waar mogelijk. Ondernemers weten dat zij jaarlijks (on)verwacht worden gecontroleerd en het naleefgedrag is over het algemeen goed. Uit de overtredingen en de gevolgen hiervan blijkt thematisch toezicht op vuurwerk echter nog altijd noodzakelijk.



Toezicht asbest

De vakgroep asbest had te maken met het vertrek van twee ervaren toezichthouders. Er was snel opvolging, maar de nieuwe medewerkers moesten wel ingewerkt worden. Ondanks de extra tijd die dit kostte, zijn alle meldingen tijdig afgedaan en zijn de resultaten goed. Zowel bestuursrechtelijk met meldingen aan de verschillende certificerende instellingen als strafrechtelijk konden we daadkrachtig optreden. We zien dat vooral bedrijven in onze regio zich steeds beter aan de regels houden. Omgevingsdienst IJsselland is ook vertegenwoordigd in de landelijke Tactische Asbestkamer en de werkkamer asbest. Vanuit hier versterkten we de band met de arbeidsinspectie. We namen deel aan het Casusoverleg Noordelijke provincies Nederland. Van hieruit legden we verbinding met toezichthouders vanuit de andere noordelijke omgevingsdiensten. Omgevingsdienst IJsselland voldoet aan de randvoorwaarden voor (professionele) inzet van omgevingsdiensten in interventieteams, zoals deze zijn gesteld in de risicogerichte interventiestrategie van Omgevingsdienst NL en de Arbeidsinspectie.

Gevelcontroles

We focusten ons bij de gevelcontroles in 2022 op adressen die waarbij in ons zaakbeheersysteem in het verleden een bedrijfsbeëindiging was geregistreerd en de locatie daarna niet meer was aangemeld. We hebben gekeken of op de locatie nieuwe bedrijvigheid was ontstaan en, als dat zo was, ons systeem daarop aangepast.

Themacontroles

In 2022 voerden we thematische controles bij autodemontagebedrijven uit. We bezochten alle 27 bekende autodemontagebedrijven en controleerden op onder meer bodembedreigende activiteiten, geluidsbelasting en verwerking van gevaarlijk afval. Bij 8 bedrijven constateerden we overtredingen. 7 daarvan zijn binnen de vastgestelde termijn ongedaan gemaakt of is de termijn waarbinnen dit moet gebeuren, nog niet verstreken. Eén overtreding heeft de jurist in behandeling genomen.

Actualisatietoets en actualiseren vergunningen

Milieuvergunningen gelden voor onbepaalde tijd. Daarom is het belangrijk de vergunningen regelmatig te toetsen op actualiteit. In het belang van ons milieu en van ondernemers, omdat er dan een gelijk speelveld is in het treffen van milieumaatregelen. In 2022 was er geen structurele capaciteit beschikbaar om deze taak uit te voeren. Dat resulteerde in een grote achterstand en onvoldoende inzicht in de milieurisico's. Vanaf 2023 is er wel enige capaciteit beschikbaar.

Bouwtaken

Wij voeren de bouwtaken structureel uit voor de provincie (wettelijk verplicht) en gemeente Ommen (facultatief ingebracht). We merkten in 2022 dat we kwetsbaar zijn met het oog op de robuustheidseisen van de landelijke kwaliteitscriteria. We huurden capaciteit in om het werkaanbod uit te kunnen voeren. Daarnaast bleek de omvang van het werkaanbod aanmerkelijk groter dan de inbreng. Dat bespreken we met de desbetreffende deelnemer. We verdiepten ons in de komst van de Wet kwaliteitsborging voor het bouwen. Deze wet treedt tegelijk met Omgevingswet in werking en heeft beduidende impact op de bouwtaakuitvoering.

Samenwerking omgevingsdiensten

We hebben korte lijnen met de andere omgevingsdiensten in Nederland en maken gebruik van elkaars kennis en kunde. Het meest werken we daarbij samen met de andere Overijsselse omgevingsdienst: Omgevingsdienst Twente. Belangrijke redenen om samen te werken zijn het creëren van een gelijk speelveld in Overijssel, het verkleinen van kwetsbaarheid op specialistische en sleutelfuncties, eventuele financiële voordelen en het leren van elkaar. In 2022 lag daarbij de nadruk op het doorontwikkelen van de risicotool, het ontwikkelen van gezamenlijke brancheplannen voor toezicht en het gezamenlijk oppakken van de evaluatie van de beide 'Gemeenschappelijke Regelingen'.

Samenwerking vier regiobrede gemeenschappelijke regelingen in IJsselland

Er zijn vier regiobrede gemeenschappelijke regelingen in IJsselland: de veiligheidsregio, de GGD, het regionaal serviceteam jeugd en de omgevingsdienst. Naast de nodige inhoudelijke afstemming, bijvoorbeeld over de implementatie van de Omgevingswet, werken deze vier gemeenschappelijke regelingen steeds nauwer samen in het informeren van raden en staten. Zo zorgden de regelingen na de gemeenteraadsverkiezing voor een gezamenlijk introductieprogramma voor (nieuwe) raadsleden. Ook informeerden we de raden en staten gezamenlijk – in nauwe samenwerking met de griffiers in IJsselland - over de implementatie van de gewijzigde Wet gemeenschappelijke regelingen.

VEILIGHEIDSREGIO IJsselland

GGD IJsselland

Regionaal Serviceteam Jeugd IJsselland

In gesprek met Mark van der Zwan, trainee bij Omgevingsdienst IJsselland

“Veel kennis te halen”



Mark van der Zwan werkt sinds 1 april 2022 bij Omgevingsdienst IJsselland als trainee binnen het team Toezicht. “Bij mijn vorige werk, een telefonische servicedesk, beviel het werk alleen maar achter een bureau me niet. Ik wilde iets anders doen, buiten mijn comfortzone. Toen ik deze vacature vond, wist ik: hier moet ik solliciteren.”

Groeiende lijn

“Ik heb sinds ik bij de OD werk veel geleerd. Zo sta ik, sinds ik hier werk, een stuk sterker in mijn schoenen. Het team werkt heel goed samen, iedereen speelt goed op elkaar in en ik merk ook dat iedereen voor elkaar klaar staat. Dat was nieuw voor mij. Als je ziet hoeveel kennis er eigenlijk in huis is en hoeveel er nog te halen valt, dan biedt me dat wel veel verdieping. Mijn collega’s spelen een gigantische rol in de kennis die ik opneem. Ik denk echt dat als ik in het afgelopen jaar niet zoveel had meegelopen met collega’s, ik nu niet in de groeiende lijn zat waar ik nu inzit.”

Ontwikkeling

“Ik wil me nog meer verdiepen in de wetgeving. Als je qua wetkennis wat sterker in je schoenen staat en bepaalde vraagstukken voorgeschoteld krijgt, weet je daar direct antwoord op en hoef je dit niet eerst uit te zoeken. Daarnaast kijk ik welke opleidingen ik nog wil doen en in welke onderwerpen ik me komend jaar wil verdiepen.”

Praktijk

Mark wil ook meer ervaring opdoen in de praktijk. “Ik vergroot mijn kennis ook door het dóen. In 2022 ben ik vaak samen met collega’s op pad geweest. Ik hoop dat daar in het komende jaar ook nog genoeg ruimte voor is. Iedereen ziet en werkt op zijn eigen manier en heeft zijn eigen manier van doen. Daar leer ik, in mijn geval, het makkelijkst en wel het meeste van.”

Industrie of agrarisch?

Vorig jaar liep Mark enkele dagen mee met collega’s van het agrarisch team. “Ik houd me zelf voornamelijk bezig met industriële bedrijven. Interessant om te zien hoe anders de omgang bij verschillende typen bedrijven is. Zo heb je het verschil tussen een groot bedrijf waar je met veel mensen op werkt of een boer die het in zijn eentje doet waarbij je aan de keukentafel zit.”
Je moet wel verbinding voelen met de agrarische beroepsgroep, denkt Mark. “Dit merk je ook wel bij de collega’s van agrarisch toezicht, die hebben er allemaal een verbinding mee, mocht het zijn dat ze op een boerderij wonen of veel dieren hebben. Dat heb ik zelf niet echt. Ik vind agrarisch heel interessant, maar toch heb ik zelf liever industrieel. Ik vind de technologie, hoe mensen alles tot stand brengen, interessanter.”

Doorkijkje

“Ik heb net de planning voor 2023 gekregen en daar zie ik dat ik nu wat eigen bedrijven heb die ik zelf mag oppakken. Je hoort wel eens verhalen van collega’s over casussen die heftig vielen. Ik heb dit zelf gelukkig nog niet meegemaakt op die manier. Soms denk ik wel dat ik bepaalde zaken beter had kunnen oppakken, maar dat remt me niet af. Door me te ontwikkelen met training en praktijkkennis, krijg ik extra zekerheid in mijn werk. Dan kan ik misschien in de toekomst wat grotere bedrijven zelfstandig oppakken, van die bedrijven waar je net wat meer directe kennis en ervaring nodig hebt.”

Projecten

Omgevingswet

De Omgevingswet is nu een aantal keer uitgesteld. Dat maakt het voorbereiden op deze ingrijpende wetswijziging in ons werkveld een stuk moeilijker. Voor Omgevingsdienst IJsselland betekende dat afgelopen jaar steeds tussentijds aanpassen van planningen en het doorschuiven van acties.
Vanzelfsprekend trachtten we zo doelmatig met de benodigde tijd en middelen om te gaan. In 2022 bereikten we onder meer de volgende resultaten:

- De nieuwe interne werkprocessen zijn voor een belangrijk deel afgerond, inclusief standaarddocumenten waarmee we gaan werken.
- We maakten met onze regionale partners afspraken over samenwerking (werkinstructies ‘Samenwerken in de keten voor het vergunningenproces’), inclusief de afspraken over en het testen van het nieuwe Digitale Stelsel Omgevingswet.
- Ons opleidingsprogramma is grotendeels uitgevoerd. Daarnaast leidden we nieuwe medewerkers op en deden specialisten een verdiepingsopleiding.
- We informeerden onze partners in de regio actief over de regelgeving voor milieutaken binnen de zogeheten Bruidsschat, inclusief een informatiemarkt op kantoor (Omgevingswet-markt).
- We oriënteerden ons op de omzetting van het centrale begrip ‘inrichting’ onder de huidige wetgeving, naar ‘Milieu Belastende Activiteit’ onder de Omgevingswet.
- Wij communiceerden intern en extern over de voortgang van onze voorbereidingen.

We liggen goed op schema. De volledige afronding van het project en de feitelijke invoering van deze nieuwe wet vraagt nog een jaar investering. Bij ons Algemeen Bestuur vragen we daarvoor aanvullende financiële middelen.

Energie en duurzaamheid

Energietoezicht levert een belangrijke bijdrage aan de duurzaamheidsambities in het werkgebied van Omgevingsdienst IJsselland. In het Energie en Duurzaamheid Uitvoeringsplan 2022-2023 zijn de door Omgevingsdienst IJsselland in 2022 en in 2023 uit te voeren energiewerkzaamheden beschreven. De gemeenten en provincie Overijssel stelden hiervoor voor beide jaren extra middelen beschikbaar. Vanuit de doelstelling om jaarlijks bij 12 tot 15% van de energierelevante bedrijven in het werkgebied een energiecontrole uit te voeren, voerden we in 2022 met de gemeentelijke inzet en de provinciale subsidieregeling in totaal 296 fysieke eerste energiecontroles uit. Bij 208 bedrijven en instellingen, ofwel 70% van deze controles, stelde de toezichthouder vast dat er onvoldoende energiebesparende maatregelen waren getroffen en dat artikel 2.15 van het Activiteitenbesluit werd overtreden. Alle gecontroleerde bedrijven waar overtredingen zijn geconstateerd, zijn gezamenlijk goed voor een energiegebruik van ruim 99 miljoen kWh en 13 miljoen m3 aardgas. We voerden ook 143 hercontroles uit, waarbij we vaststelden of bedrijven de maatregelen opgelegd na de eerste controle ook daadwerkelijk hebben getroffen. Bij de hercontroles bleek dat de meeste bedrijven maatregelen hadden getroffen. In ongeveer een kwart van de zaken was dit niet het geval. Deze bedrijven ontvangen een tweede termijn of een vooraankondiging voor een last onder dwangsom. In 2022 hebben we geen dwangsommen hoeven op te leggen.

Het landelijk vaak gehanteerde besparingspotentieel voor energiecontroles bedraagt 5%. Bij de gecontroleerde bedrijven waar sprake is van een overtreding van de energiebesparingsplicht, gaan we uit van het volgende energiebesparingspotentieel:

- Potentiële besparing in kWh per jaar (totaal): 3.852.750 kWh
- Potentiële besparing in nm³ aardgas per jaar (totaal): 541.800 nm³
- Financiële besparing gemiddeld per bedrijf: 8.723 euro
- Vermeden uitstoot CO_2 na treffen maatregelen per jaar (totaal): 3.049 ton

Voor deze berekening hanteerden we tarieven van € 0,86 per m3 aardgas en € 0,35 per kWh en is gerekend met 0,526 kg CO2 voor grijze stroom en 1,1887 kg CO2 per m3 aardgas.

Energietoezicht en andere energiegerelateerde VTH-werkzaamheden dragen zo bij aan het verduurzamen van bedrijven en instellingen in de regio. Naast beter voor het klimaat is dat ook goed voor de bedrijven zelf. Deze besparen aanzienlijk en blijvend op de energierekening. De potentiële besparing staat gelijk aan het gemiddelde jaargebruik aan elektriciteit van 1.540 huishoudens.

Versterkte uitvoering energiebesparing (VUE)

Rijkswaterstaat biedt in opdracht van de minister van Economische Zaken en Klimaat een ondersteuningsregeling aan om het bevoegd gezag en omgevingsdiensten extra menskracht te geven. De minister stelde landelijk 5 miljoen euro voor deze versterking beschikbaar. Omgevingsdienst IJsselland vroeg hiervoor middelen aan, waarvoor we via Rijkswaterstaat externe adviseurs inhuren. De derde ronde van deze regeling startte in de loop van 2022 en loopt tot eind 2023.



In gesprek met Peter Lankheet, voorzitter van de ondernemingsraad Omgevingsdienst IJsselland

“In de OR staan we voor elkaar klaar, maar ook daarbuiten”



In maart 2023 eindigt Peter Lankheets voorzitterschap van de ondernemingsraad van Omgevingsdienst IJsselland. Hij kijkt terug op 2022. Na twee jaar vooral digitaal werken, konden we elkaar weer live ontmoeten. “Ik merkte dat digitaal vergaderen voor veel mensen wennen was, ik was zelf blij dat het was afgelopen. We zijn binnen de OR daarnaast heel druk geweest met de realisatie van het nieuwe bedrijfsbureau. Het is dan ook heel mooi om te zien hoe dat nu gevuld raakt met nieuwe medewerkers.”

Gevraagd en ongevraagd advies

De ondernemingsraad gaf gevraagd en ongevraagd advies op diverse onderwerpen. Zoals de reiskostenvergoeding, de risicoinventarisatie en -evaluatie in het kader van arboveiligheid en de thuiswerkregeling. “Wat ik heel mooi vond is de openheid waarmee de verandering van de ICT-omgeving en introductie van AFAS voor onze personeels- en salarisadministratie met de ondernemingsraad besproken is. In 2022 hebben we daarnaast tijd vrijgemaakt voor arboveiligheid en zijn er mensen specifiek aangewezen voor dit onderwerp. Er is een budget voor en er zijn ook zaken in gang gezet. Zo hebben we de agressie- en geweldstrainingen in 2022 afgerond. Als OR hechten we aan een veilige organisatie.” Ongevraagd advies gaf de ondernemingsraad over de reiskostenvergoeding. “Dit is, voor zover ik weet, de eerste keer dat we als OR een ongevraagd advies hebben gegeven. Je geeft daarmee een signaal vanuit de medewerkers door naar de directie. Dat is toch een mijlpaal.”

De thuiswerkregeling werd dit jaar van kracht. “Er is best veel vraag en discussie over geweest. We hebben een thuiswerkregeling en die is, in de ogen van de OR, gewoon goed. Er wordt veel gebruik van gemaakt en dat vind ik positief. We hebben er bewust aan meegewerkt en gedacht. Natuurlijk wordt de regeling geëvalueerd en dat blijven we in de gaten houden.”

Media-aandacht

“We hadden de hoop dat, nu corona minder van ons vroeg, we een rustig jaar konden hebben waarin we ons konden verdiepen op onderwerpen. Tot halverwege 2022 artikelen in de media verschenen over onze organisatie. Dat was voor ons een verrassing en dat vreet als OR ook aan je. Hebben wij signalen gemist of niet gekregen? We hebben er veel met elkaar over gepraat en het was best pittig, ook omdat je ziet wat het enorme effect is op mensen binnen de organisatie. We voelden ons daar ook verantwoordelijk voor.”

Samenwerking met de organisatie

“We zijn het natuurlijk niet altijd met elkaar eens. Dat kan. De manier waarop dat met de directeur wordt besproken is op een open manier, hij is goed benaderbaar. En dat is fijn. Er zijn altijd zaken die in onze ogen beter kunnen, maar daarvoor zijn we als organisatie ook aan het werk. Ik ben tevreden met hoe afgelopen jaar is verlopen. Het managementteam ziet het belang in van de OR en begrijpt dat wij als OR-leden de ruimte moeten krijgen om ons werk goed uit te voeren.”

Blik op de toekomst

In 2023 eindigt de huidige termijn van de ondernemingsraad en gaan er naar verwachting grote wisselingen plaatsvinden. Een aantal leden keert niet terug of kan geen hele termijn volmaken, omdat ze voor die tijd met pensioen gaan. “Dat maakt het OR-werk voor de nieuwe leden wel uitdagend. De betrokkenheid van de vertrekkende OR-leden is groot; ze hebben aangegeven dat ze de nieuwe leden wel willen begeleiden. Dat is wel kenmerkend voor onze organisatie, dat de collegialiteit heel groot is. In de OR staan we voor elkaar klaar, maar ook de collega’s buiten de OR. Ik had niet verwacht dat dit bij een relatief jonge organisatie zo snel kon. Ik heb er vertrouwen in dat, als ik straks geen voorzitter meer ben, er zeker voldoende gedaan wordt om het werk van de OR door te zetten.”

Programma Samen Toekomstbestendig

Het programma 'Samen Toekomstbestendig' geeft via diverse projecten vorm aan de beweging 'van pionieren naar professionaliseren' waarin we ons als organisatie verder ontwikkelen en professionaliseren. Het programma startte in 2021. De inventarisatiefase van het programma bestond uit 5 sporen. In de eerste helft van 2022 stelden we een plan op voor de doorontwikkeling en implementatie van het programma. In deze fase van het programma keken we naar de samenhang en verbinding tussen alle projecten en werkten we aan drie bewegingen: (1) geprogrammeerd- en risicogericht, (2) procesgericht en (3) informatiegestuurd werken. Alle projecten waar we in 2022 uitvoering aan gaven, dragen bij aan minimaal een van deze bewegingen. Deze projecten dragen daarnaast in meer of mindere mate bij aan de verbetering van de werkdruk en efficiency, die als aandachtspunten in het medewerkertevredenheidsonderzoek werden benoemd.

Projecten

Inrichting bedrijfsbureau

De inrichting en professionalisering van het bedrijfsbureau kreeg in 2022 concreet invulling. Met diverse benoemingen en nieuwe collega's is het bedrijfsbureau op sterkte gebracht. Het vervolg hierop is gericht op teamontwikkeling en -vorming. Lees meer over deze ontwikkeling.

AFAS

In 2022 troffen we de voorbereiding op de overgang naar AFAS voor de financiële, personeels- en salarisadministratie. Lees meer over dit project.

OD Digitaal: de nieuwe digitale werkplek

Na een aanbestedingstraject startten we in oktober met de voorbereidingen voor de inrichting van de nieuwe digitale werkplek. Lees meer over dit project.

Pilot risicogestuurd werken

1 oktober startte de pilot 'Risicogestuurd afhandelen van meldingen Besluit Bodemkwaliteit' en vanaf dat moment maken we gebruik van een risicomatrix bij het afhandelen van de meldingen. Het proces is hiervoor aangepast en anders ingericht. Met deze maatregel zetten we onze toezichtcapaciteit heel gericht in en besteden we aandacht aan die bedrijven waar de kans op niet-compliant gedrag het hoogst is.

Inrichting werkprocessen

We richtten het vergunningenproces in 2022 uniformer en efficiënter in, waarbij we veel aandacht besteedden aan de samenwerking tussen de verschillende teams. Deze maakten werkafspraken over de werkwijze, termijnen en ieders rol bij het afhandelen van vergunningen. Daarnaast troffen we de voorbereidingen om het proces Toezicht en Handhaving te uniformeren. Daarbij ging onder meer aandacht uit naar het creëren van een gelijk speelveld voor ondernemers.

Brancheplan Voedingsmiddelen

We zetten in 2022 de eerste stappen in de richting van geprogrammeerden branchegericht werken met een brancheplan Voedingsmiddelen. Dit brancheplan is het eerste plan waarbij we vanuit een nieuwe aanpak te werk gaan. De voorbereidingen hebben betrekking op een pilot in de voedingsmiddelenbranche waarbij we branchegericht te werk gaan. De keuze voor de voedingsmiddelenbranche heeft te maken met de verdeling van bedrijven in deze branche: deze zijn zowel provinciaal als gemeentelijk en alle deelnemers hebben bedrijven in deze branche. Er is bovendien al ervaring met deze branche bij IPPC-bedrijven.

Interbestuurlijk Programma en de specifieke uitkering VTH

We werken aan een schonere, veiligere en gezondere leefomgeving. Een belangrijk onderdeel daarvan is het voorkómen van milieuschade, in plaats van deze achteraf te herstellen. Dat vraagt om een sterker en onafhankelijker VTH-stelsel op milieugebied. Vanuit de overheid zijn hiervoor het Interbestuurlijk programma VTH (IBP-VTH) en bijbehorende acties geformuleerd. Omdat omgevingsdiensten de VTH-taken uitvoeren, konden alle omgevingsdiensten een specifieke uitkering (SPUK-VTH) aanvragen om extra activiteiten in het kader van het IBP uit te voeren. In het laatste kwartaal van 2022 dienden we de aanvraag voor de uitkering in. We ontvingen op basis van die aanvraag eind 2022 het maximumbedrag van 450.000 euro. Een deel van de projecten en activiteiten die we vanuit de specifieke uitkering kunnen uitvoeren, hebben een plaats onder het programma Samen Toekomstbestendig.



Bedrijfsvoering

Omgevingsdienst IJsselland is een jonge organisatie, volop in ontwikkeling en is daarbij sinds haar start in 2018 zowel qua takenpakket, taakomvang als medewerkers flink gegroeid. We startten met een kleine 100 medewerkers en groeiden naar bijna 200 medewerkers eind 2022. Vanuit het programma Samen Toekomstbestendig kreeg de inrichting en professionalisering van het bedrijfsbureau in 2022 concreet invulling. Het bestuur stemde in met de structureel benodigde financiën voor de herinrichting van het bedrijfsbureau. Het bedrijfsbureau kreeg in 2022 verder vorm.

Arbobeleid en -veiligheid

In 2022 rondden we de risicoinventarisatie en -evaluatie op het gebied van arbo af en stelden een plan van aanpak op om het verder in te richten. In dit plan staan de aandachtspunten en bijbehorende prioritering voor de komende jaren. Ook stelden we vier extra preventiemedewerkers aan om verbinding met de verschillende vakgroepen te behouden. Medewerkers toezicht en handhaving volgden daarnaast een cursus op het gebied van omgaan met agressie.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim steeg aan het begin van het jaar. Daarna daalde het sterk naar een percentage van 5,3%. Daarmee kwam het verzuim iets onder het landelijk gemiddelde van 5,4% bij de overheid te liggen. Het verzuimpercentage, de analyse daarvan en het advies van de bedrijfsarts vormden aanleiding om extra aandacht te besteden aan goede uitvoering van ons verzuimbeleid en op frequent verzuim, omdat deze vorm van verzuim op termijn vaak leidt tot langdurig verzuim.

Kort verzuim (< 8 dagen):	**0,76%**
Middellang verzuim (8 - 43 dagen):	**0,63%**
Lang verzuim (43 - 365 dagen):	**2,28%**
Extra lang verzuim (>365 dagen):	**1,62%**

ZIEKTEVERZUIM

5,29%

Bedrijfsvoering op orde, het jaar van de waarheid



Het doel van Spoor 1 uit het programma Samen Toekomstbestendig was onder andere het vormgeven van een bedrijfsbureau met alle ondersteunende diensten. Na een lange maar zorgvuldige voorbereidingsperiode was 2022 het jaar van de waarheid: de daadwerkelijke inrichting van een toekomstbestendig bedrijfsbureau. Dat resulteerde in het aantrekken van nieuwe collega's en de mogelijkheden voor medewerkers op nieuwe functies. Hoe hebben de betrokkenen deze ontwikkeling ervaren? We gingen in gesprek met enkele collega's die deze beweging aan den lijve ondervonden.

Kansen

De belangrijkste verandering is de uitbreiding van het team: 5 interne en 9 externe benoemingen en nog een aantal openstaande vacatures. Veel nieuwe gezichten dus, met andere en nieuwe rollen. Suzanne de Beer is een van de collega's die van functie wijzigde: van communicatieadviseur naar adviseur bedrijfsvoering. Suzanne: "Toen de oprichting van het bedrijfsbureau eind 2019 serieus ging spelen, dacht ik: wat gaat er allemaal gebeuren? Ik merkte als stafmedewerker van het eerste uur wel dat wij alle ballen niet konden hooghouden zoals dat op dat moment ging. We waren met een klein team en er waren wel afspraken over wie wat deed, maar er waren ook aspecten die niet waren afgedekt. Veel taken waren her en der half of niet belegd. Ik kwam op een punt dat ik me afvroeg of ik nog wel genoeg energie van mijn werk kreeg. Het leek alsof ik niet verder kwam. De berichten dat we als bedrijfsvoering een capaciteitsmeting zouden doen en dat we taken in beeld zouden brengen kwamen voor mij precies op het goede moment. Een hele welkome ontwikkeling in mijn carrière bij Omgevingsdienst IJsselland, die inmiddels al bijna vijf jaar loopt. Ik vind het mooi dat er zoveel ruimte is om je te ontwikkelen."

"Daarom zit ik nu op de plek waar ik nu zit. Het is mooi dat je die kans krijgt, maar je moet deze natuurlijk ook grijpen, daar ben je zelf verantwoordelijk voor."

"Ik ook!" beaamt Josine Huijsmans. Ook zij kreeg een nieuwe functie: van functioneel beheerder IJVI naar product owner IJVI. "Ik ben ontzettend blij met de ontwikkeling die we het afgelopen jaar hebben doorgemaakt. Wij kwamen vanuit de DOWR (de gemeenten Deventer, Olst-Wijhe en Raalte), werden Omgevingsdienst IJsselland en daarna kregen we de ontwikkelingen binnen het bedrijfsbureau. Ik heb hele mooie kansen gekregen. Gedurende het proces vielen dingen op hun plaats wat de mogelijkheden waren en ik ben heel blij dat ik die krijg binnen de Omgevingsdienst. Daarom zit ik nu op de plek waar ik nu zit. Het is mooi dat je die kans krijgt, maar je moet deze natuurlijk ook grijpen, daar ben je zelf verantwoordelijk voor. Ik vind het fijn dat Birgit er was, meedenkend en denken in mogelijkheden."

Kracht

“Dat is wel waar ik blij van word: Mensen in hun kracht,” geeft Birgit Meijer, manager Bedrijfsbureau a.i. aan. “Als ik nu terugdenk aan dat kleine clubje dat met kunst- en vliegwerk al die ballen in de lucht aan het houden was, ontzettend hard knokte en waarbij een aantal ook kopje onder is gegaan. Voor mij is het een rotsvaste overtuiging dat er mensen zitten die een kracht hebben. Als zij niet in hun kracht zitten kan het leiden tot frustratie en verdriet. Je kunt niet alles fiksen en het ook niet iedereen naar de zin maken, maar als mensen weer in hun kracht komen, dan zie je opeens mooie dingen ontstaan. Maar het is wel de wisselwerking tussen het kunnen zien aan de ene kant en met elkaar in gesprek blijven aan de andere kant. Er is zoveel gebeurd, al ver voor 2022. Het is een lang proces geweest, maar wel zorgvuldig, omdat je met mensen en partners te maken hebt en dat is medebepalend voor de snelheid van het traject. Betrokken medewerkers hebben lang op duidelijkheid moeten wachten. En ondertussen was ‘de winkel ook gewoon open’. 2022 was het jaar van de waarheid. Toen pas was het tijd voor de juiste man of vrouw op de juiste plek.”

Zo kwam nieuwkomer Tieneke Derickx-Dolsma ook op haar plek. Zij startte als administratief medewerker inkoop. Tieneke: “Ik kom in een organisatie die volop in ontwikkeling is, net als mijn functie. Ondanks dat ik daar nu net twee maanden in zit, lijkt het al veel langer. Ik ga graag met mensen om en vind het heerlijk om een onderdeel te zijn van, mensen te ondersteunen en het gevoel te hebben dat je er toe doet en een toegevoegde waarde hebt voor het bedrijf. Ik vind het prettig zo’n ongedwongen organisatie, waarin je als je iets wilt dat zelf moet ontwikkelen, maar je die kans wel krijgt. In mijn ontwikkelgesprek dat ik met Birgit had blijkt ook wel dat er heel veel mogelijkheden zijn en dat vind ik mooi. En natuurlijk ook de kans die ze mij gaf.”

> “Ik kom in een organisatie die volop in ontwikkeling is, net als mijn functie. Ondanks dat ik daar nu net twee maanden in zit, lijkt het al veel langer."

Verder investeren

“Het belangrijkste is dat er een toekomstbestendig bedrijfsbureau is en een bedrijfsvoering die helpend en ondersteunend is aan de enorme taak die we al hebben, maar ook in staat is mee te bewegen in toekomstige ontwikkelingen,” vertelt Birgit. “Daar ligt de uitdaging voor 2023. Nieuwe mensen en rollen betekent niet dat alles zomaar in een keer draait. Dus daar moeten we nu op investeren. Op teamvorming en om te zorgen dat we met elkaar dezelfde visie delen binnen het bedrijfsbureau op welke wijze wij onze collega’s binnen het primaire proces kunnen ondersteunen. En zichtbaar zijn voor die collega’s.” Suzanne: “Onze collega’s elders in de organisatie zien nu vooral dat we bij het bedrijfsbureau met meer mensen zijn en dat er veel gebeurt. Maar de echte toegevoegde waarde wordt pas later zichtbaar, als we concrete resultaten bereiken en onze collega’s wennen aan de manier waarop we georganiseerd zijn. We zijn natuurlijk heel lang aan het pionieren geweest met een klein clubje, en daar is het afgelopen jaar een grote kentering in gekomen.” Tieneke vult aan: “Door de groei zie je wel dat veel collega’s niet (meer) weten waar ze terecht moeten en hun vraag neer moeten leggen.” Josine: “Nu bijna iedereen op zijn plek zit kunnen we richting een team gaan, waarbij iedereen goed in de functie zit en deze ook goed ten uitvoer brengt. Nu is de fase aangekomen om te gaan bouwen.”

Groei

Josine vervolgt: “Voor mij is het belangrijk dat ik mijn functie kan uitoefenen zoals we bedacht hebben. We moeten de kaders nog scherpstellen binnen de IJVI Governance. Wat zijn onze rollen en hoe communiceren we dat richting onze partners? Dat is een groeiend proces dat we op dit moment vormgeven.” Tieneke: “Ik wil graag meegenomen worden in dingen die met mijn functie te maken hebben, maar ik ga niet achterover leunen en ben zelf ook actief. Vandaag had ik een gesprek met onze inkoopadviseur. Hij maakt plannen en betrekt mij daarbij; we gaan bijvoorbeeld samen een

aanbestedingskalender maken en daarin kan ik nog heel veel van hem leren. Ik ben het beginstuk van het financiële deel. Als ik mijn werk niet goed doe, dan komen de vragen bij mij. Ik wil heel graag dat dat goed op poten gezet wordt en dat het proces goed loopt." Suzanne vult aan: "Ik zie het ook als iets dat moet groeien. We hebben bijvoorbeeld nog geen nieuwe communicatieadviseur kunnen werven. Dat betekent de komende tijd nog balanceren en zoeken. Als er iemand vast op mijn oude positie zit, wordt het makkelijker om mentaal los te laten. En dan is het ook voor de collega's duidelijk. Het is voor hen wel wennen dat we nu procesmatiger werken. Dat helpt ons, maar dat is anders dan ze gewend waren toen we nog met klein clubje waren."

"Ik denk dat er dan een logica ontstaat om elkaar op te zoeken als je elkaar nodig hebt. En dat verbindt altijd."

Verbinding

Het bedrijfsbureau bestaat uit vier vakgroepen: ICT & IV, Financiën & Control, Interne Dienstverlening en Administratie. Josine: "Dat moet dit jaar echt vorm gaan krijgen. We hebben in korte tijd een aantal nieuwe collega's gekregen, we werken hybride, nu moeten we de verbinding zoeken voor het hele team. Dat is denk ik ook een uitdaging voor dit jaar. Je kijkt toch makkelijk binnen je eigen vak- en kennisgebied, daar zoek je van nature de verbinding mee." Birgit: "Dat is ook logisch en dat moeten we vooral zo houden. De vakgroep is omdat je structuur nodig hebt, het is geen doel op zich om dat aan elkaar te knopen. Ik vind het belangrijk dat we als bedrijfsbureau van elkaar weten wat we doen en wat we voor elkaar kunnen betekenen en we daar een gemeenschappelijk visie in hebben. Ik denk dat er dan een logica ontstaat om elkaar op te zoeken als je elkaar nodig hebt. En dat verbindt altijd."

Nieuwe manager

Een andere ontwikkeling die het bedrijfsbureau te wachten staat is een nieuwe leidinggevende. "We gaan nu naar een andere fase. Het is goed en ook logisch dat het team deze volgende stap van ontwikkelingen met de nieuwe leidinggevende zet. Want hij of zij maakt onderdeel uit van dat proces. Als we de toekomstbestendigheid en de manier waarop we onze organisatie aansturen scherp hebben, is dat een natuurlijk moment om het stokje over te dragen. En dat betekent voor het team ook weer stukje aanpassing."

Het moment komt dat Birgit het team moet loslaten en overdragen. Birgit: "Dat is dubbel, ook het loslaten is een proces. Aan alles komt een eind. Ik heb heel bewust gekozen voor interim, omdat mijn kracht ligt in het bouwen, in mensen in hun kracht zetten en orde in de chaos. De basis staat. We hebben de financiën structureel geregeld, we hebben een organogram waarin we duidelijke keuzes hebben gemaakt (doen we het zelf, doen we het samen of besteden we het uit) en we hebben op alle cruciale functies de stap gezet om iemand binnen te halen, intern of extern. Er moeten nog allerlei stappen gezet worden en dan ga je ook meer naar details. Daar zit niet mijn kracht en dan zit mijn taak erop. Hoe moeilijk dat soms ook is en dat hangt heel erg aan de menskant, want ik ben onderdeel van dit team. Maar zover is het nog niet en tot die tijd bouw ik gewoon nog even mee!"

Ontwikkeling medewerkers

Medewerkertevredenheidsonderzoek

In het voorjaar van 2022 voerde bureau Effectory het tweejaarlijkse medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO) uit. Dit onderzoek had een hoge respons van 84%. Uit het MTO kwamen de trotspunten ‘collega’s’, ‘samenwerking’ (binnen het team/vakgroep), ‘sociale veiligheid’ en ‘ontwikkeling’ naar voren. Aandachtspunten waren ‘werkdruk’, ‘samenwerking’ (buiten het team/vakgroep en met de deelnemers) en ‘efficiency’. De resultaten zijn besproken binnen alle teams. We gaven een vervolg aan de MTO-aandachtspunten door deze nadrukkelijk onder te brengen en te verbinden aan ons programma Samen Toekomstbestendig. Om de voortgang van verbeteracties te blijven monitoren, werd een werkgroep MTO ingericht. In deze werkgroep nemen medewerkers en OR-leden deel, die het managementteam adviseren of voorstellen doen.

Opleiden en ontwikkelen

Onze organisatie zit in een ontwikkelfase waarin we ons verder professionaliseren. In 2022 zette het bedrijfsbureau een grote stap in deze ontwikkeling. Een nieuwe inrichting van het bedrijfsbureau zorgde voor uitbreiding van de bestaande capaciteit en nieuwe functies. Een aantal medewerkers stroomde hierdoor door naar een andere functie, waardoor ze zich verder kunnen ontwikkelen.

Voor de opleiding van medewerkers in het primair proces maakten we gebruik van de Omgevingsdienst NL Academie. Deze academie organiseert opleidingen voor vakspecialisten van alle omgevingsdiensten. Medewerkers van omgevingsdiensten die werken op het gebied van bouwen, ruimtelijke ordening en milieu, kunnen bij de academie voor opleidingen terecht. Een aantal nieuwe medewerkers zonder ervaring in het vakgebied volgen de Handhavingsexpert Milieu-opleiding gevolgd via de academie.

Traineeprogramma

De trainees die we hebben aangenomen, volgden de Hamil-opleiding via de Omgevingsdienst NL-academie. Daarmee ontwikkelden ze een goede theoretische basis voor het vak van vergunningverlener of toezichthouder en handhaver gekregen. Voor training on the job werkten we met mentoren. De mentoren zorgen dat de nieuwe collega’s alle belangrijke aspecten van het vak leren aan de hand van een speciaal ontwikkeld traineeprogramma.

Hybride werken

In 2020 werd het thema ‘hybride werken’ actueel, als gevolg van de coronapandemie. In het licht van dit onderwerp startte een projectgroep met de opdracht hybride werken thuis en op kantoor te faciliteren. In 2022 implementeerden we de thuiswerkregeling waarmee het bestuur begin van het jaar instemde. We richtten het proces in met onder meer een arboscan en een overgangsfase voor medewerkers die eerder zelf materiaal aanschaften, organiseerden inloopmomenten met uitleg over de regeling en stelden de webshop in maart open. In deze periode werd ook het kantoor bij wijze van experiment aangepast op enkele punten, om het in te richten op de functie van ontmoeten en samenwerken. We evalueerden de thuiswerkregeling in oktober; waarbij de conclusie was dat het voorgenomen resultaat behaald was en dat er geen aanpassingen in de thuiswerkregeling nodig waren. Daarmee werd de bestaande projectgroep ontbonden. Het vervolg op de inrichting van het kantoor werd daarbij overgedragen op het Actieteam Hybride werken+, dat eind november startte. Doel van dit team is een goede begeleiding, het creëren van draagvlak en stimuleren van (gedrags)veranderingen in de interne samenwerking die hybride werken, maar ook andere programma’s en projecten met een gedragscomponent, tot gevolg hebben. Bijvoorbeeld vanuit de MTO-werkgroep of het programma Samen Toekomstbestendig. Het actieteam bereidde onder meer een 0-meting voor, die in 2023 wordt uitgevoerd.

Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt kenmerkte zich in 2022 door krapte. In de omgeving van Zwolle was (en is) zelfs sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt voor overheidspersoneel. Ook de mobiliteit van medewerkers nam toe. Medewerkers maakten de overstap naar andere werkgevers en het was minder makkelijk goede medewerkers binnen te halen en te binden aan onze organisatie. Die binding probeerden we te bewerkstelligen met goed werkgeverschap. We vinden het belangrijk om te weten wat er speelt, hiervoor hebben we onze overleggen, de leidinggevenden, het OD-café en andere informele bijeenkomsten en het medewerkerstevredenheidsonderzoek. De signalen en punten ter verbetering die hierin naar voren komen pakken we op, om zo een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven.

Om mee te kunnen bewegen met ontwikkelingen, waaronder die in de arbeidsmarkt, is het belangrijk om deze te kennen. Daarvoor zetten we strategische personeelsplanning in, met acties om voorbereid te zijn op de toekomst. Dit onderwerp komt tweejaarlijks terug op de agenda van het managementteam. In 2022 startten we met de uitvoering van acties uit dit plan. We hebben het traineeprogramma verder geoptimaliseerd en uitgevoerd, we hebben stagiairs een plek geboden en contacten aangehaald met opleidingsinstituten, onze werving en selectie is aangepast en we zetten in op goede samenwerking en hybride werken. We onderzoeken de mogelijkheden van de samenwerking met Omgevingsdienst Twente in onze werving.

Werving & selectie

In onze wervingsteksten legden we de focus op onderwerpen waarvan uit onderzoek blijkt dat kandidaten deze belangrijk vinden. We gebruikten sociale media, inclusief beelden van onze mensen en organisatie, en vragen onze eigen medewerkers om de vacatures onder de aandacht te brengen bij familie en bekenden. Bij de selectie van kandidaten keken we vooral naar de mogelijkheden van de kandidaat voor onze organisatie. We bieden nieuwe medewerkers de mogelijkheid om zich bij ons te ontwikkelen onder begeleiding van onze eigen mensen en door opleiding. Aandachtspunt bij de begeleiding door eigen mensen is dat we goed moet letten op de capaciteit die dit kost, zodat het werk kan doorgaan en onze medewerkers niet een te grote werkbelasting krijgen. Het begeleiden van nieuwe medewerkers wordt wel als zeer positief ervaren, het is een extra taak die voor voldoening zorgt. De aangepaste werving en selectie heeft ertoe geleid dat we veel nieuwe medewerkers hebben kunnen aantrekken. Zowel voor de professionalisering en uitbreiding van het bedrijfsbureau als voor vervanging van vertrekkende medewerkers en van inhuurkrachten binnen het primaire proces – de VTH-taken.

Inzetbaarheidsmonitor

In 2022 stelden we de werkwijze in het gebruik van de inzetbaarheidsmonitor vast. De inzetbaarheidsmonitor geeft inzicht in hoe we ons verhouden tot de VTH-kwaliteitscriteria 2.2 op organisatie, afdeling- en persoonsniveau. In de jaarlijkse gesprekken met medewerkers zijn ook de kwaliteitscriteria onderwerp van gesprek. Medewerker en leidinggevende maken bij het niet voldoen aan de kwaliteitscriteria afspraken over de te volgen opleiding of ontwikkeling. Het jaar 2022 kenmerkt zich door een krappe arbeidsmarkt. Dat maakt ook onze dienst kwetsbaar in relatie tot kwaliteitscriteria. Nieuwe medewerkers zijn immers moeilijker te werven en vertrekkende medewerkers maken ons kwetsbaarder. Waar we de taken niet voldoende robuust kunnen organiseren, maakten we daarom afspraken met andere partijen en diensten, zodat we op die manier kunnen voldoen aan de landelijke kwaliteitscriteria.



ICT

Informatieveiligheid

Overheidsorganisaties, ook onze organisatie, hebben in toenemende mate te maken met de dreiging van verstoringen van de informatiesystemen en daarmee de uitvoering van processen, informatiebeveiliging vergt steeds meer aandacht. Onze informatiebeveiligingsniveau willen we aansluiten bij de deelnemers. De voor overheidsorganisaties voorgeschreven Baseline Informatiebeveiliging Overheid (BIO) en bijbehorende aanpak geeft richtlijnen en kaders, helpt risico's en bijbehorende maatregelen op zowel organisatorisch als technisch vlak in kaart te brengen, af te wegen en te prioriteren. In 2022 stelden we een kwartiermaker CISO aan met onder meer de opdracht (de organisatie van) de informatie¬beveiliging, mede op basis van de BIO, in te richten. De uitvoering van de BIO is in 2022 gestart: we voerden een QuickScan informatieveiligheid/BIO uit en stelden aansluitend (informatieveiligheid)uitgangspunten op en een plan van aanpak. Ook stelde het MT de meest kritieke processen, informatiesystemen en verantwoordelijke proceseigenaren vast.

De CISO nam deel aan het project OD Digitaal om informatiebeveiliging vooraf goed in de beoogde werkplek en infrastructuur te borgen. Daarbij kwam een aantal ad-hoc vraagstukken aan de orde, waarbij de CISO is betrokken.

IJssellandse VTH-informatievoorziening

De beheerorganisatie op de IJssellandse VTH-informatievoorziening (IJVI) ontving in 2022 2055 meldingen en handelde 2050 meldingen af. 90% van die afhandeling vond binnen de daarvoor gestelde servicetermijnen plaats; daarmee voldoen we aan de oorspronkelijke afspraken rondom het leveren van dienstverlening op IJVI. Om meer grip te krijgen op het meldingenproces, de werkvoorraad en afhandelingstermijnen, startte in januari een supportmedewerker met de opdracht deze grip te realiseren. Het directe resultaat hiervan is dat het percentage afgehandelde meldingen binnen termijn van 89% in het eerste kwartaal is gegroeid naar 92% in het vierde kwartaal van 2022. Daarnaast startte bovendien een project om de meldingenprocessen anders in te richten en om de meldingenregistratie hierop aan te sluiten.

Afgelopen jaar namen we deel aan diverse regionale en lokale projecten. Voorbeelden hiervan zijn het Omgevingswet-proof maken van IJVI, de implementatie van IJVI bij gemeente Dalfsen, het verbeteren van datakwaliteit (ontdubbelen en authentiek maken van registraties) en de implementatie van de kostenmodule.

Projecten

OD Digitaal: de nieuwe digitale werkplek

Eind 2021 namen we het besluit een eigen ICT-omgeving in te richten, onafhankelijk van de gemeente Zwolle en SSC Ons. In april 2022 startte het ICT-project met als doel de ontvlechting van de gemeente Zwolle te realiseren. We zetten hiervoor onder meer een Europese aanbesteding voor een moderne digitale werkplek uit. Begin oktober is deze opdracht gegund aan Detron B.V.

Als onderdeel van de ontvlechting heeft OD IJsselland een eigen netwerkverbinding aangekocht via Vodafone. Via een afgevaardigde groep medewerkers wordt de organisatie betrokken in dit traject. Begin 2023 startte de realisatie van de nieuwe werkplek met als implementatiedatum 1 april 2023. De nieuwe digitale werkplek maakt samenwerken en communiceren in een veilige en stabiele IT-omgeving mogelijk. De (juiste) informatie is altijd beschikbaar en onze ICT-infrastructuur is hiermee toekomstbestendig.



AFAS

Als gevolg van de ICT-ontvlechting van gemeente Zwolle voert Omgevingsdienst IJsselland ook de financiële, personeels- en salarisadministratie vanaf 2023 in eigen beheer uit. Het programma Samen Toekomstbestendig richt zich op een toekomstbestendige, robuuste en professionele organisatie. Vanuit dat oogpunt bleek het wenselijk deze taken in samenwerking uit te voeren. Gezien de beperkte omvang van de taken en de gelijkvormigheid van de organisatie werken we daarom samen met Omgevingsdienst Twente. Omgevingsdienst Twente maakte per 1 januari 2022 gebruik van AFAS. Het bestuur gaf, in het licht van deze samenwerking, akkoord op afwijking van het inkoop- en aanbestedingsbeleid. Na een zorgvuldig traject sloten we een overeenkomst met AFAS.

Half september startte een projectgroep onder begeleiding van AFAS, met daarin vertegenwoordiging vanuit Financiën, HR, ICT en Communicatie. De projectgroep richtte zich op de implementatie van AFAS en de ontvlechting van SSC Ons en Gemeente Zwolle. Het project bestaat uit 2 fasen: in fase 1 stond de dataconversie en de inrichting van de kritische bedrijfvoeringsprocessen centraal, waaronder de workflows die direct impact hebben op de medewerkers, zoals het salaris. De samenwerking met Gemeente Zwolle en SSC Ons verliep voorspoedig, waardoor we in AFAS steunen op betrouwbare en juiste data. Direct in het nieuwe jaar ging AFAS succesvol ‘live’.
De tweede fase van het project loopt door tot juni 2023 en zorgt voor de inrichting van de overige bedrijfsvoeringsprocessen en aansluiting op het project ‘OD Digitaal’, zodat AFAS niet alleen functioneert op de nieuwe werkplek, maar ook volledig op de werkplek en in het onboardingsproces geïntegreerd wordt.

Huis voor Klokkenluiders

Op 15 juli 2022 heeft het Huis voor Klokkenluiders per brief laten weten dat zij een melding heeft ontvangen over een vermoeden van een misstand bij Omgevingsdienst IJsselland en naar aanleiding daarvan een onderzoek is gestart. Een rapport van bevindingen is naar verwachting gereed in het najaar van 2023. Gelet op de feiten, verwacht het bestuur dat de impact van eventuele aanbevelingen van het Huis van Klokkenluiders gering is.

Organisatie



24 MEDEWERKERS IN DIENST

11 MEDEWERKERS UIT DIENST

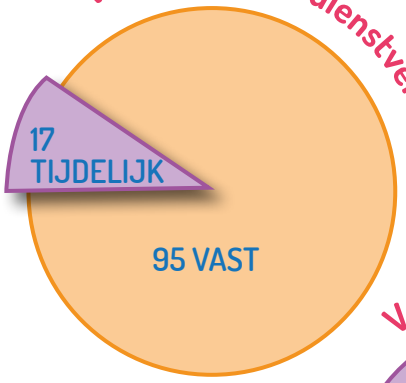
14 MEDEWERKERS INTERN DOORGESTROOMD

112
INTERNE MEDEWERKERS
op 31 december 2022

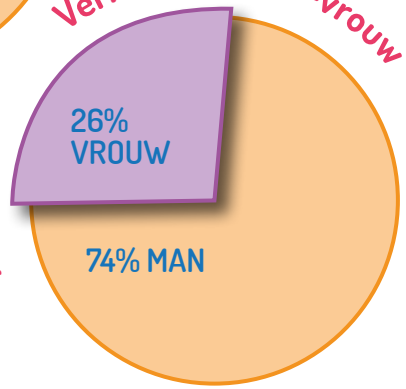
57
ingehuurde medewerkers
(in aantallen, niet in fte)

Gemiddelde leeftijd
49,4 JAAR

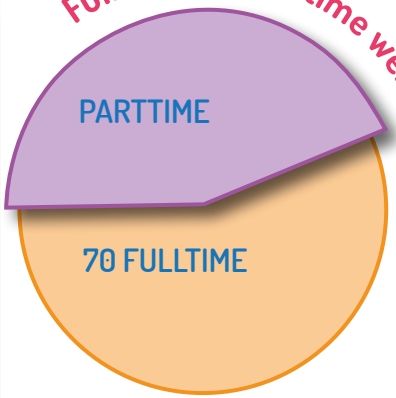
Vast & tijdelijk dienstverband



Verhouding man-vrouw



Fulltime en parttime werkend



Bestuur Omgevingsdienst IJsselland



Nieuws in 2022









Januari 2022

28 januari 2022: Tijdelijke Subsidieregeling Vuurwerkverbod Covid19 detailhandel 2

31 januari 2022: Aan de slag met de bruidsschat

Februari 2022

7 februari 2022: In gesprek met partner gemeente Steenwijkerland

10 februari 2022: Hybride werken, hoe richten we dat in?

Maart 2022

2 maart 2022: Digitale ontsluiting geluidsgegevens (DOGG)

2 maart 2022: Tijdelijke Subsidieregeling Vuurwerkverbod Covid19 detailhandel 2

17 maart 2022: Ontwikkelingen op bodemgebied

28 maart: Tweede ster van Overijssel voor het Keurmerk Veilig Buitengebied

April 2022

7 april 2022: Bruidsschatanalyse geactualiseerd

12 april 2022: De weg naar invoering van de Omgevingswet

29 april 2022: “Ga samen stap voor stap verder in de groei en ontwikkeling van de dienst.”

Mei 2022

10 mei 2022: Werksessie over bodem en de Omgevingswet

Juni 2022

14 juni 2022: Regionale ketentest initiatievenproces

Juli 2022

11 juli 2022: Samenwerken in de keten voor het vergunningenproces

18 juli 2022: Trainees gestart bij OD IJsselland

September 2022

23 september 2022: Externe veiligheid in relatie tot omgevingsplannen

Oktober 2022

4 oktober 2022: Omgevingswetmarkt: in gesprek over milieuthema’s in het omgevingsplan

10 oktober 2022: Kennis op peil van Buitengewoon opsporingsambtenaren (boa’s)

November 2022

1 november 2022: Blijf alert op je e-mailberichten met link of bijlage

21 november 2022: “Het besef van toekomstgericht werken en de urgentie ervan is gegroeid.”

December 2022

6 december 2022: Vuurwerkverbod of niet?

7 december 2022: Regiotour Gemeenschappelijke Regelingen

COLOFON

Samenstelling: Omgevingsdienst IJsselland
Ontwerp: studio SIEN
Fotografie: Erik Karst

Omgevingsdienst IJsselland
Lübeckplein 2
8017 JZ Zwolle
Postbus 40252
8004 DG Zwolle

088 5251050
info@odijsselland.nl
www.odijsselland.nl



Waarborgt de leefomgeving, versterkt bedrijven

Omgevingsdienst IJSSELLAND