From: Secretariaat-Directie GGD Zeeland <Secretariaat-Directie@ggdzeeland.nl>
Sent: maandag 30 oktober 2023 13:05:12
To: Andrea Meijer (a.meijer@kapelle.nl); Barbara van Doornum (b.van.doornum@goes.nl); Dirk van Bunder (d.van.bunder@gemeentehulst.nl); Floor Vermeulen (griffie@vlissingen.nl); Jantien Fröling (griffie@veere.nl); Joost de Jong (griffier@terneuzen.nl); Kees Poortvliet (k.poortvliet@noord-beveland.nl); Mirjam Wisse (griffie@middelburg.nl); Paul Claeijs; Raadsgriffier Borsele (griffie@borsele.nl); Raadsgriffier Reimerswaal (griffie@reimerswaal.nl); Raadsgriffier Schouwen-Duiveland (griffie@schouwen-duiveland.nl); Raadsgriffier Tholen (griffie@tholen.nl)
Cc: Ad Meeuwsen - Gemeente Reimerswaal (a.j.meeuwsen@reimerswaal.nl); Ankie Smit (ankie.smit@schouwen-duiveland.nl); Annebeth Evertz (a.evertz@kapelle.nl); Bert Tuk (E.Tuk@veere.nl); Cees Liefting; Corniel van Leeuwen (corniel.vanleeuwen@tholen.nl); Jeroen Portier (jportier@vlissingen.nl); Joan Veldhuizen (j.veldhuizen@goes.nl); Marga van de Plasse (mcjvandeplasse-nagelkerke@borsele.nl); René Ruissen (R.Ruissen@gemeentehulst.nl); Sonja Suij (s.suij@terneuzen.nl); Stephan van Belzen (s.van.belzen@noord-beveland.nl); Willemien Treurniet (w.treurniet@middelburg.nl); Beer (n.de.beer@noord-beveland.nl); Cindy de Jonge (c.de.jonge@kapelle.nl); Anne Vogel (a.vogel@middelburg.nl); Eric van Peet; Eva Tolhoek; Evelina Goetheer; Evert de Moor (E.de.Moor@gemeentehulst.nl); Liza Slager; Jack Gillissen; Joost Schroevers; Naomi de Smit (n.de.smit@reimerswaal.nl); Natascha Moerkoert; Marlou van der Pot; Petra Roskes (petra.roskes@schouwen-duiveland.nl); s.van.den.beemt (s.van.den.beemt@veere.nl); Jentl van der Staal; Vincent Burger - gemeente Tholen (vincent.burger@tholen.nl); Vriends, K. (k.vriends@terneuzen.nl); Joke Gaemers; Secretariaat-Directie GGD Zeeland
Subject: GGD Zeeland - Update Basis op Orde: GGD Zeeland Plan van aanpak evaluatie 'Basis op Orde'
Attachments: 20231013-06a1_Plan van aanpak BoO v1.0.pdf

Geachte gemeenteraadsleden,

Tijdens de AB-vergadering van GGD Zeeland op 13 oktober jl. is het plan van aanpak evaluatie 'Basis op Orde' vastgesteld. Op verzoek van het Algemeen Bestuur GGD Zeeland bieden wij u dit plan van aanpak ter informatie aan.

Gaarne kennis te nemen van de inhoud.

Mochten er verdere vragen zijn naar aanleiding hiervan, horen wij deze uiteraard graag.

Alvast bedankt.

Namens Joke Gaemers,
Directeur Publieke Gezondheid & Veiligheid

Met vriendelijke groet,

Marianne Schuurhuis
Secretariaat Directie en Bestuur

E: Secretariaat-Directie@ggdzeeland.nl
W: www.ggdzeeland.nl

Disclaimer: GGD Zeeland, Veilig Thuis Zeeland, Inkooporganisatie Jeugdhulp Zeeland gaan zorgvuldig om met informatie. Desondanks kan de organisatie niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden in dit bericht of gevolgen die er uit voortvloeien. De informatie is uitsluitend bedoeld voor de geadresseerde. Verstrekking aan en gebruik door anderen is niet toegestaan. Indien u niet de geadresseerde bent, verzoeken wij u ons het bericht retour te zenden.

PLAN VAN AANPAK BASIS OP ORDE TM 2024

SAMEN WERKEN AAN GEZONDER EN VEILIGER LEVEN IN ZEELAND!

….een leven lang meedoen…

Goes, sept 2023

INHOUD

Inleiding **2**

GGD ORGANISATIEBREED **3**

VOLDOEN AAN WET- EN REGELGEVING 3

DE BEZETTING IS OP ORDE 3

DE P&C IS INGERICHT (INCL VERSTERKING RISICOMANAGEMENT) 3

MANAGEMENT IS IN STAAT OM TE STUREN 4

VAN ZELFORGANISATIE NAAR LIJNSTURING 4

STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING IS INGERICHT 4

HR CYCLUS OP MEDEWERKERNIVEAU IS INGERICHT 4

ER WORDT GEWERKT AAN DE VERBETERING VAN DE MEDEWERKERSTEVREDENHEID 5

BEDRIJFSVOERING **6**

CONTINUE VERBETERING DIENSTVERLENING BEDRIJFSVOERING 6

PROCESSEN HR en FINANCIËN ZIJN OPGETEKEND INCLUSIEF DE KEY RISKS 6

FUNCTIES KLACHTENFUNCTIONARIS, PRIVACY FUNCTIE, PREVENTIEMEDEWERKER EN INKOOP zijn INGEREGELD 6

DIENSTENCATALOGUS EN PRODUCTIEKALENDER BEDRIJFSVOERING 6

JAARPLAN BEDRIJFSVOERING 6

ALGEMENE GEZONDHEIDSZORG **7**

WETTELIJKE TAKEN GOED, VOLLEDIG EN TIJDIG UITGEVOERD 7

FORMATIE 7

TAAKDIFFERENTIATIE 7

KWALITEIT BORGEN 7

SAMENWERKING INTERN 7

EIGEN DATA EN (LANDELIJKE) ONTWIKKELINGEN VERTAALD NAAR ZEEUWSE SCHAAL EN PRAKTIJK 7

BELEIDSCYCLUS INRICHTEN 7

UITVOERINGSBELEID ONTWIKKELEN EN MONITOREN 8

KENNIS (PRO-ACTIEF) GEDEELD 8

KENNIS DELEN EN ADVISEREN 8

OPBOUWEN EN ONDERHOUDEN NETWERKEN 8

INLEIDING

Voor u ligt het plan van aanpak Basis op Orde met betrekking tot de voorgenomen verbeteringen tot en met december 2024.

In het Algemeen Bestuur d.d. 15 september zijn de hoofdlijnen van de evaluatiedoelen i.r.t. Basis op Orde gepresenteerd t.b.v. de uitvoering van een evaluatie door een externe partij in het derde kwartaal van 2024.

In dit plan is per onderdeel het wat opgenomen en uitgezet in de tijd zodat voortgang kan worden gemonitord en toetsing mogelijk wordt.

De voorgenomen verbeteringen die in dit plan zijn opgenomen voor de hele GGD organisatie betreffen:
1) Er wordt voldaan aan wet- en regelgeving
2) Bezetting op orde
3) P&C cyclus is ingericht (incl. versterking risicomanagement)
4) Management is in staat om te sturen
5) Van zelforganisatie naar lijnsturing
6) Strategische personeelsplanning is ingericht
7) HR cyclus op medewerkersniveau is ingericht
8) Er wordt gewerkt aan verbetering van medewerkerstevredenheid

De voorgenomen verbeteringen in dit plan voor de afdeling Bedrijfsvoering zijn:
1) Bedrijfsvoering werkt aan continue verbeteren van de eigen dienstverlening
2) Processen HR en Financiën zijn opgetekend inclusief de key risks
3) Functies klachtenfunctionaris, privacy functie, preventiemedewerker en inkoop zijn ingeregeld
4) Dienstencatalogus en productiekalender Bedrijfsvoering
5) Jaarplan Bedrijfsvoering

En voor de afdeling Algemene Publieke gezondheid zijn in dit plan als voorgenomen verbeteringen opgenomen:
1) Wettelijke taken goed, volledig en tijdig uitgevoerd
2) Eigen data en (landelijke) ontwikkelingen vertaald naar Zeeuwse schaal en praktijk
3) Kennis (pro-actie) gedeeld.

Tijdens de vergaderingen van het Algemeen Bestuur zal over de voortgang van de realisatie worden gerapporteerd.
De rapportage zal op hoofdlijn zijn en uitzonderingsgericht, d.w.z. voortgang wordt weergegeven per bovenstaande 16 voorgenomen verbeteringen. Daar waar de voortgang stokt wordt expliciet nader over gerapporteerd en verantwoord.

GGD ORGANISATIEBREED

VOLDOEN AAN WET- EN REGELGEVING

Voor 2024 wordt het controleplan verder vormgegeven waarin 1e/2e/3e lijn verder zijn ingevuld zodanig dat zij elkaar versterken. Dit op basis van wetenschappelijke opdracht in 2023 uitgevoerd via de Concerncontroller.

Voorgenomen is om wetten te implementeren danwel te verstevigen. Dit loopt door in 2025 en verder.

Het betreft wetten zoals de Arbowetgeving, Privacywetgeving, de Archiefwet, NEN 7510, de Wet Open Overheid, Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg. Ook moet worden gedacht aan de wettelijke taken vanuit de rechtmatigheidsverantwoording.
Op het gebied van ICT dient te worden voldaan aan technische beveiligingseisen. Q2/2023 is een ISMS-systeem aangeschaft waar dit najaar en verder invulling aan wordt gegeven. Dit systeem ondersteund de centrale administratie van procedures, protocollen en beleidsstukken op relevante onderdelen van de AVG en NEN7510.

Eind 2023 wordt opnieuw een AVG-Scan en Phishing-simulatie plaatsvinden om de voortgang van de verbetering te meten.

Een preventiemedewerker is inmiddels aangetrokken voor 16 uren. Het aantrekken van projectmedewerkers voor het implementeren is ultimo september niet gelukt. Gekeken wordt hoe dit wordt ingevuld en opgepakt. Hetzelfde geldt voor het versterken van de rol van de privacy officer / FG. Er wordt gekeken naar samenwerking met de ketenpartners.

DE BEZETTING IS OP ORDE

Bij de 1e begrotingswijziging 2023 zijn afspraken gemaakt over te werven fte en de kosten die hiermee zijn gemoeid. Over de werving van de extra fte is/wordt in 2023 verantwoording afgelegd. Hierover wordt in 2024 niet separaat gerapporteerd maar vanaf 2024 geldt verantwoording afleggen over de totale bezetting vs begroot aan het Algemene Bestuur.

Bezetting op orde gaat verder dan het werven van medewerkers. Bezetting op orde gaat over de gehele organisatie. Dit in zowel kwantitatieve als kwalitatieve zin. Om daar beter beeld bij te krijgen en hierin te voorzien wordt in 2024 gebruik gemaakt van strategische HR planning, de HR Cyclus, management cyclus e.d. Zie tevens verder in dit document.

Er is hier geen aparte actie geduid omdat enerzijds periodieke verantwoording aan het AB al plaats vindt en anderzijds dit gezien kan worden als reguliere bedrijfsvoering.

DE P&C IS INGERICHT (INCL VERSTERKING RISICOMANAGEMENT)

Er wordt intern, richting management en teamleiders, meer zichtbaarheid gegeven aan de strategische koers en de meerjarenbegroting. Dit wordt doorleefd en er zal doorvertaling plaats gaan vinden in een op te stellen jaarplan en in teamplannen. In 2023 wordt hier mee gestart zodat er een jaarplan 2024 is opgesteld in het laatste kwartaal van 2023. Dit op basis van bestaande informatie en doorvertaling daarvan. Nodig om ook met de HR cyclus te kunnen starten.

In 2024 worden de jaarplannen voor 2025 opgesteld aansluitend op de doelen/indicatoren uit de meerjarenbegroting. De jaarplannen 2023 en verder worden gemonitord door leidinggevend kader. Hetzelfde geldt voor de teamplannen.

Tot slot vindt doorvertaling plaats naar de HR Cyclus op medewerkersniveau. Met de medewerkers vindt het gesprek plaats over voortgang van de organisatiedoelstellingen en de persoonlijke doelstellingen.. Uiteraard worden ook doelen afgesproken met de managers op team/afdelingsniveau. Q1/2024 gereed.

MANAGEMENT IS IN STAAT OM TE STUREN

Het is wenselijk dat er een gemeenschappelijke visie komt op de sturing. Een (be)sturingsfilosofie wordt opgesteld en doorleefd met leidinggevend kader (doelstelling Q4/2023). Onderdeel hiervan is een matrix van verantwoordelijkheden.

Heisessies met voltallig leidinggevend kader zullen plaatsvinden om uniforme principes te duiden en in te zetten. O.a. wordt hiervoor met leidinggevend kader integrale verantwoordelijkheid verder geduid, doorleefd, en levendig gehouden (Q3/2023 en verder).

Managementinformatie zal in 2024 verder worden ontwikkeld. Een projectgroep wordt ingericht (Q3/2023) en nieuwe rapportages zullen worden ontwikkeld en worden geïmplementeerd in 2024. Dit betreft zowel stuurinformatie van het primaire proces zelf als de financiële stuurinformatie.

Een overzicht van stuurinformatie zal worden opgesteld en worden onderhouden. Eerste aanzet van bestaande stuurinformatie in Q1/2024. Doorlopend in 2024.

VAN ZELFORGANISATIE NAAR LIJNSTURING

Sprake zal zijn van een toevoeging van een extra laag, te weten teamleiders, gereed september 2023. Deze teamleiders houden zich bezig met de dagelijkse operationele gang van zaken. Maar ook met facilitering en coaching van de medewerkers. Processen en systemen worden hiervoor aangepast m.i.v. september 2023. De rol van “sterrolhouder” wordt anders belegd. De mandateringsregeling wordt herijkt in het kader van de transitie voor teamleiders en medewerkers. In 2024 zullen relevante beleidsstukken aan het bestuur worden aangeboden.

De HR Cyclus wordt in 2024 ingebed. Zie tevens “Management in staat om te sturen”.

STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING IS INGERICHT

In 2024 wordt gestart met strategische personeelsplanning voor de GGD Zeeland. Dit in combinatie met de gewenste toekomstige ontwikkeling vanuit het MT, rekening houdende met de externe ontwikkelingen, kan mede als input kan gaan dienen voor jaarplan / begroting. In het eerste kwartaal wordt vastgesteld wat hierin de behoefte is / wat we er mee beogen. In het tweede kwartaal geschiedt de uitvraag op medewerkersniveau, dit houdt in dat er geplot wordt per functie (medewerker) en per afdeling. Er wordt gekomen tot een totaal overzicht eind 2024. Dit loopt door in 2025 en verder.

HR CYCLUS OP MEDEWERKERNIVEAU IS INGERICHT

In het najaar 2023 wordt met een pilot “HR cyclus” proefgedraaid bij een aantal teams. Hierop vindt evaluatie plaats om verbeteringen te adresseren.

Met ingang van Q1/2024 geldt dat samen met de medeweker afspraken worden gemaakt over het realiseren van organisatiedoelstellingen (resultaat), en persoonlijke doelstellingen (competentie) ontwikkeling, vitaliteit. Na evaluatie eind 2023 van de pilot worden hier definitief keuzes in gemaakt.

Naast de te maken afspraken in het “startgesprek” van de HR cyclus zal het tweede / derde kwartaal tevens een monitorgesprek plaatsvinden door de leidinggevende waarbij gekeken wordt naar lopen de gemaakte afspraken volgens plan, is er coaching, facilitering, opleiding, bijsturing of bijstelling gewenst. De HR cyclus wordt als sluitstuk van de PDCA cyclus gebruikt.

ER WORDT GEWERKT AAN DE VERBETERING VAN DE MEDEWERKERSTEVREDENHEID

Het streven is om in 2023 nog een onderzoek uit te voeren m.b.t. de medewerkers. Een bureau die aan onze wensen / eisen voldoet moet nog worden geselecteerd, doch uiterlijk in het eerste kwartaal van 2024. Het laatste onderzoek dateert van 2019. De uitkomsten van het nieuwe onderzoek worden gebruikt om gericht verbeteringen door te voeren die ten gunste zijn van de medewerkers(tevredenheid). Er zal een (uniform) actieplan worden opgesteld voor de GGD en de verschillende afdelingen AGZ, JGZ, Veilig Thuis en Bedrijfsvoering. De uitvoering van dat actieplan geschiedt vanaf Q2/2024.

Hiernaast gaat er mede door de wijziging in de organisatiestructuur meer aandacht uit naar de medewerkers. Gesprekken vinden meer plaats o.a. via de HR cyclus. Ook zal het beleidsplan leren en ontwikkelen worden herijkt (Q4/2023) en vindt actief het gesprek plaats over ontwikkeling bij de startgesprekken van de HR Cyclus (Q1/2024).

BEDRIJFSVOERING

CONTINUE VERBETERING DIENSTVERLENING BEDRIJFSVOERING

In de begrotingswijziging is gesproken over de kwetsbare bedrijfsvoering. Beoogd wordt deze verder te versterken. Bedrijfsvoering gaat structureel aan de slag met de verbetering, zowel genoemd in vorig hoofdstuk als hieronder.
Verder zal Bedrijfsvoering in 2024 een intern klanttevredenheidsonderzoek voor Bedrijfsvoering uitzetten om de eigen dienstverlening te verbeteren. Vanzelfsprekend wordt ook aan de slag gegaan met signalen die binnenkomen via de teamleiders of managers.

PROCESSEN HR EN FINANCIËN ZIJN OPGETEKEND INCLUSIEF DE KEY RISKS

Uiterlijk 2024 zullen alle processen voor en door Financiën en HRM zijn opgetekend en geïmplementeerd. Hierbij wordt ieder proces in opzet (niet in werking) door de Adviseur Controller beoordeeld op 1) effectiviteit 2) efficiency en 3) beheersing van de risico's. Daar waar sprake is van zogenaamde key risks zullen controls worden ingebouwd binnen de afdeling om zo de risico's te beheersen en de effectiviteit te borgen.
Er komt een overzicht van al deze processen per genoemde afdeling t.b.v. het overzicht.
Andere afdelingen binnen Bedrijfsvoering zullen hier in 2024 ook mee starten.

FUNCTIES KLACHTENFUNCTIONARIS, PRIVACY FUNCTIE, PREVENTIEMEDEWERKER EN INKOOP ZIJN INGEREGELD

Ten tijde van het opstellen van dit document geldt dat er nog een vacature is t.b.v. inkoop. Doelstelling is deze nog in 2023 te hebben ingevuld.

Voor wat betreft klachten geldt dat :
1) het klachtenbeleid helder en actueel (Q4/2023);
2) er één duidelijk en uniform opgetekend klachten proces is (Q1/2024), dus van toepassing voor de hele GGD;
3) het proces is geïmplementeerd (Q1/2024) en aantoonbaar werkbaar (Q3/2024).

DIENSTENCATALOGUS EN PRODUCTIEKALENDER BEDRIJFSVOERING

Voor iedere organisatie eenheid binnen de afdeling Bedrijfsvoering zal een dienstencatalogus worden opgesteld. Onderdeel daarvan is de productiekalender.

In de dienstencatalogus staat beschreven waar de organisatie eenheid voor staat opgesteld om zo duidelijkheid te verschaffen aan de afnemers van de dienst, de directe en nieuwe collega's. Hierdoor ontstaat er duidelijkheid over de dienstverlening.

De productiekalender geeft inzicht in periodieke werkzaamheden van de organisatie eenheid. Hierdoor ontstaat overzicht. Er kan vooruit worden gekeken, continuïteit wordt geborgd, uniformiteit van de dienstverlening wordt bewerkstelligd en inefficiënties kunnen worden opgeheven.

JAARPLAN BEDRIJFSVOERING

Inmiddels is de afspraak op de MT/TL bijeenkomst van 11 september 2023 gemaakt dat er één GGD Jaarplan 2024 gaat komen met een algemeen deel en met daarin de jaarplannen voor Bedrijfsvoering, AGZ, JGZ en Veilig Thuis. Iedere organisatieeenheid van Bedrijfsvoering zal hierin participeren en bijdragen. Dit wordt in Q4/2023 opgesteld. In 2024 worden deze plannen intern ten minste per kwartaal gemonitord en daar waar nodig bijgestuurd of bijgesteld.

ALGEMENE GEZONDHEIDSZORG

WETTELIJKE TAKEN GOED, VOLLEDIG EN TIJDIG UITGEVOERD

Op de uitvoering van wettelijke taken door de afdeling Algemene Gezondheidszorg is de bezetting te kwetsbaar geworden met het risico dat taken niet goed, niet volledig en/of niet tijdig kunnen worden uitgevoerd.

FORMATIE

Bij de 1e begrotingswijziging 2023 Basis op Orde zijn afspraken gemaakt over de uitbreiding van de formatie op wettelijke taken (o.b.v. Wet publieke gezondheid). Over de bezetting wordt periodiek verantwoording afgelegd aan het Algemene Bestuur.

TAAKDIFFERENTIATIE

Er is een tekort aan (gespecialiseerde) artsen en verpleegkundigen binnen de arbeidsmarkt en in het bijzonder binnen de arbeidsmarkt van Zeeland. We onderzoeken welke bijdrage taakdifferentiatie kan leveren om professionals doelmatiger in te zetten op de te verrichten wettelijke taken. Hierbij kan worden gedacht aan zowel het herverdelen van taken tussen arts, verpleegkundige en verpleegkundig specialist, alsook het inzetten van niet-medische professionals op meer procesondersteunende taken. Het onderzoek wordt opgeleverd in Q4/2024.

KWALITEIT BORGEN

Doelmatige inzet van medewerkers vraagt om helder beschreven actuele processen en draaiboeken. Hiervoor is actie nodig. Met ondersteuning van de nieuwe functie beleidsadviseur AGZ wordt samen met de teams een verbeterde kwaliteitscyclus ingericht uiterlijk in Q2/ 2024. Daarna worden processen hierop aangepast, heringericht en werkend gemaakt

SAMENWERKING INTERN

De 12 afzonderlijke teams binnen de afdeling Algemene Gezondheidszorg zijn klein in omvang en in hoge mate gespecialiseerd. We onderzoeken de mogelijkheden om (ogenschijnlijk) overeenkomstige werkzaamheden teamoverstijgend in te richten. Te denken valt bijvoorbeeld aan medische procesondersteuning, klant contact centrum en bron- en contactonderzoek. Q3/2024.

EIGEN DATA EN (LANDELIJKE) ONTWIKKELINGEN VERTAALD NAAR ZEEUWSE SCHAAL EN PRAKTIJK

De afdeling Algemene Gezondheidszorg levert een bijdrage aan de doelen van alle drie programmalijnen binnen het programma publieke gezondheid: Fysieke veiligheid, Sociale veiligheid en Gezondheid in de wijk. Door capaciteitsgebrek is er onvoldoende synergie in samenwerking en uitvoering binnen de programmalijnen.

BELEIDSCYCLUS INRICHTEN

Door de uitbreiding van de formatie wordt het mogelijk een beleidsadviseur aan te stellen welke een programmabrede beleidscyclus inricht (Q2/2024). Landelijke ontwikkelingen en speerpunten publieke gezondheid worden hierbij vertaald naar de Zeeuwse schaal en praktijk.

UITVOERINGSBELEID ONTWIKKELEN EN MONITOREN

Als onderdeel van de beleidscyclus ontwikkelen de beleidsadviseur en epidemiologen (Onderzoekers Publieke Gezondheid) op basis van eigen data (gezondheidsmonitors en surveillance infectieziekten) analyses en uitvoeringsbeleid ten behoeve van de verschillende teams Algemene Gezondheidszorg (Q2/2024 en verder).

De realisatie van uitvoeringsbeleid wordt gemonitord en waar nodig bijgesteld conform de PDCA-cyclus.

KENNIS (PRO-ACTIEF) GEDEELD

De afgelopen jaren zijn de adviesvragen van burgers en gemeenten toegenomen in omvang, complexiteit en diversiteit. De afhandeling van adviesvragen kent een (te) lange doorlooptijd en is voornamelijk reactief, bijvoorbeeld naar aanleiding van maatschappelijke onrust.

KENNIS DELEN EN ADVISEREN

Door de uitbreiding van de formatie en inrichting van de beleidscyclus is er meer ruimte gekomen voor (proactieve en tijdige) advisering, preventie en voorlichting aan gemeenten en burgers m.i.v. Q3/2023.

OPBOUWEN EN ONDERHOUDEN NETWERKEN

De afdeling Algemene Gezondheidszorg brengt haar netwerk verder in beeld en sluit aan bij relevante gremia, zoals bijvoorbeeld netwerken rondom infectiepreventie, Omgevingswet en GALA-IZA. De beleidscyclus draagt bij aan het maken van beargumenteerde doelmatige keuzes hierin. Vanaf Q3/2023.