

Kadernota 2023

's-Hertogenbosch, november 2021

Omgevingsdienst Brabant Noord

Voorwoord

Geachte bestuurders, raads- en Statenleden,

Het verlenen van vergunningen, het houden van toezicht en handhaven en het geven van milieuadvies: dit zijn onze kerntaken die we voor u als deelnemer uitvoeren. In alle ontwikkelingen die ook in 2023 op ons afkomen blijven deze taken onze basis. In 2023 hebben we – als er geen verder uitstel volgt – al de eerste stappen gezet met het werken onder de Omgevingswet. In 2021 zijn verschillende rapporten verschenen over het VTH-stelsel en het werk en positie van Omgevingsdiensten in het bijzonder. We verwachten dat tussen nu en 2023 meer duidelijkheid is welke aanbevelingen een plek krijgen in regelgeving en in het stelsel zelf. Dit kan een grote impact hebben op hoe wij georganiseerd zijn, maar het is nu nog onduidelijk hoe dit gaat uitpakken. Aanbevelingen hoe wij onze kwaliteit en ons effect op de leefomgeving kunnen vergroten, wachten we overigens wij niet af. We gaan daar al actief mee aan de slag.

Voor het schrijven van deze Kadernota 2023 hebben we gesprekken gevoerd met alle deelnemers. Een thema dat vrijwel overal terugkomt is de krapte op de arbeidsmarkt. Mede daarom verwacht u een bredere rol van de Omgevingsdienst Brabant Noord als het gaat om adviseren vanuit onze bestaande milieu- en natuurtaken en over nieuwe ontwikkelingen. Dit omdat kennis en capaciteit op onze vakgebieden bij de deelnemers beperkter is geworden. Samen met u tasten we af waar wij vanuit onze rol, opdracht en verantwoordelijkheden bij kunnen dragen aan deze vraag. Zo werken we met u samen aan een goede VTH-uitvoering in een veranderende leefomgeving.

Met de personele krapte hebben we als ODBN ook te maken. Sterker nog: bijna alle onderwerpen in deze Kadernota worden hierdoor geraakt. Dit vraagt van ons creatieve manieren om medewerkers te werven, op te leiden en te behouden voor onze organisatie. Daarnaast moeten we ons werk ook anders gaan inrichten. Binnen bedrijfsvoering is inzet op automatiseren, digitaliseren en robotiseren van belang. Voor ons inhoudelijke werk moeten we zwaar inzetten op informatiegestuurd werken. Met een impuls zijn we in 2021 al gestart, maar dit zal een steeds grotere plaats innemen in ons werk. Deze Kadernota voorziet in extra data-analyse capaciteit om dat daaraan vorm te geven.

Voor deze Kadernota 2023 hebben we kritisch gekeken naar de kosten voor onze deelnemers. Door herprioritering en de voordelige resultaten van de afgelopen jaren hebben we ruimte gevonden om ons gemiddelde tarief met bijna 3 euro te laten dalen van € 108,25 bij bestaand beleid naar € 105,33.



Hier staat tegenover dat een ontwikkeling als informatiegestuurd werken in het primaire proces een taak is voor alle deelnemers. Immers data-analyse voer je niet uit op bedrijfsniveau, maar je gebruikt daarbij zoveel mogelijk beschikbare data in ons hele gebied, waardoor je de beschikbare capaciteit kunt inzetten daar waar het milieurisico het hoogst is of waar het naleefgedrag beperkt is. In deze kadernota wordt voorgesteld om het budget van de collectieve taken te verhogen. Maar door de daling van het tarief levert deze Kadernota onder de streep voor iedere deelnemer een voordeel op. In 2023 staat ons werk weer vol in de belangstelling en zullen we onze taken gaan uitvoeren in een sterk veranderde omgeving. In die veranderingen zullen we met u optrekken. Onze medewerkers zetten elke dag hun deskundigheid in om te werken aan een schone, gezonde en veilige leefomgeving.



Jan Lenssen
Directeur Omgevingsdienst Brabant Noord
November 2021

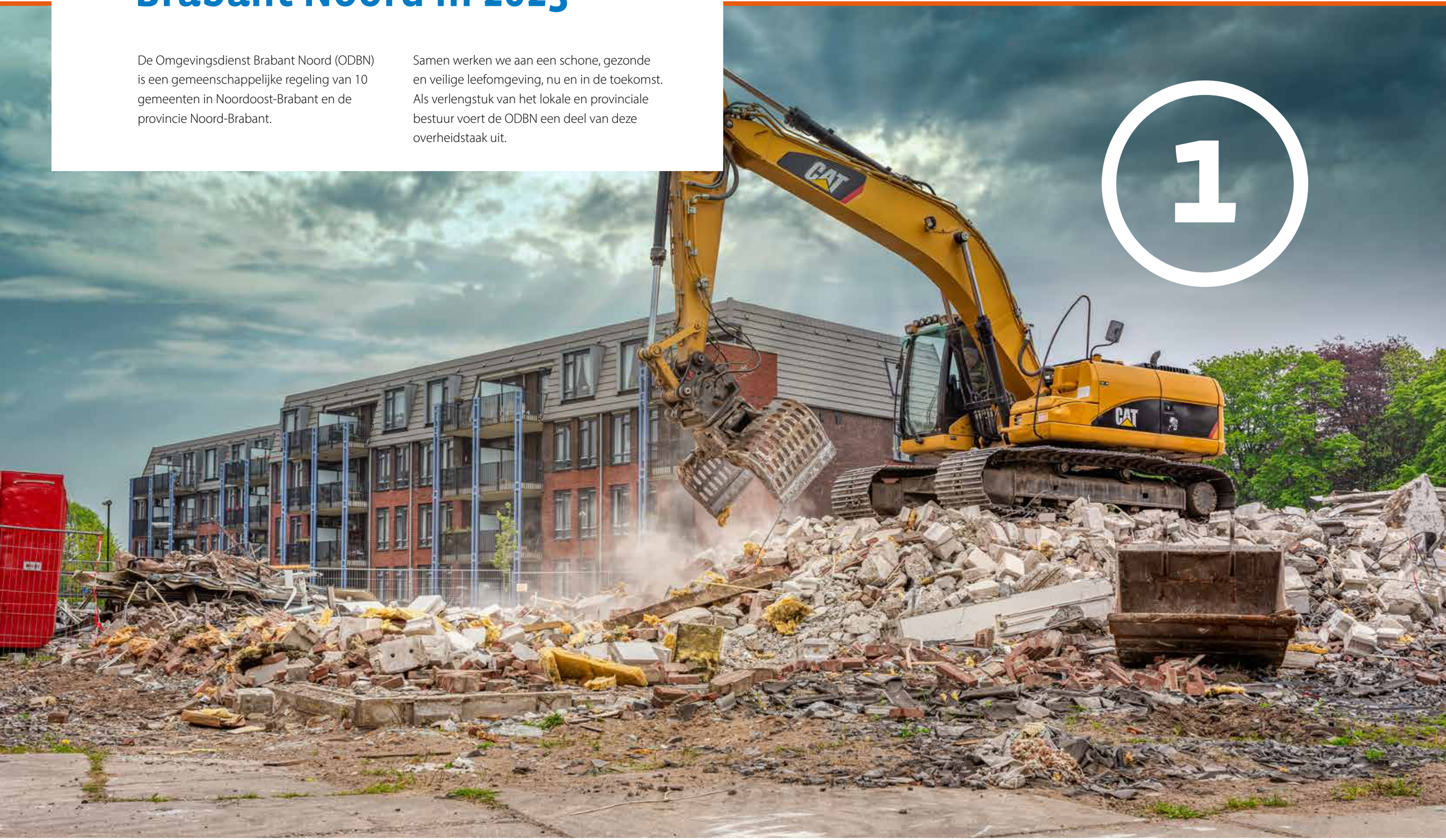
Inhoud

Voorwoord		2
1. De Omgevingsdienst Brabant Noord in 2023		**6**
1.1	Over de Kadernota 2023	8
1.2	Programma-indeling P&C-documenten	9
1.3	Waar gaan we voor in 2023?	10
1.4	Relevante (door)ontwikkelingen in 2023	10
2. Individuele dienstverlening		**12**
2.1	Ontwikkelingen binnen VTH	14
2.2	Ontwikkelingen binnen vergunningverlening	16
2.3	Ontwikkelingen binnen toezicht	17
2.4	Ontwikkelingen binnen handhaving	18
2.5	Ontwikkeling binnen specialistische taakuitvoering	19
2.6	Ontwikkelingen binnen natuurbescherming	20
2.7	Ontwikkelingen binnen de klachtenregeling	21
2.8	Ontwikkelingen binnen crisispiket	22
3. Ontwikkelingen in de regionale dienstverlening		**24**
3.1	Transitie Zorgvuldige Veehouderij	27
3.2	Zeer Zorgwekkende Stoffen (ZZS)	28
3.3	Energie	29
3.4	Informatiegestuurd werken	30
3.5	Samen Sterk in Brabant (SSiB)	31
4. Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering		**32**
4.1	HR-beleid	34
4.2	Cao-ontwikkelingen	35
4.3	Informatiemanagement	36
4.4	Wijziging in Wet gemeenschappelijke regelingen	37
5. Financiële impact Kadernota 2023		**38**
5.1	Algemeen	40
5.2	Financieel-technische uitgangspunten	42
5.3	Tarief	44
5.4	Cijfermatige uitwerking verschuiving lager tarief vs. bijdrage Collectieve Taken.	50

De Omgevingsdienst Brabant Noord in 2023

De Omgevingsdienst Brabant Noord (ODBN) is een gemeenschappelijke regeling van 10 gemeenten in Noordoost-Brabant en de provincie Noord-Brabant.

Samen werken we aan een schone, gezonde en veilige leefomgeving, nu en in de toekomst. Als verlengstuk van het lokale en provinciale bestuur voert de ODBN een deel van deze overheidstaak uit.



De Omgevingsdienst Brabant Noord in 2023

1.1 Over de Kadernota 2023

De Kadernota **signaleert** nieuwe ontwikkelingen en **informeert** u hierover. De effecten van deze ontwikkelingen - voor zowel de **bedrijfsvoering** als voor **financië** - brengen we zoveel mogelijk in kaart. De ontwikkelingen kunnen ook effect hebben op **uw organisatie**. Waar mogelijk benoemen we dit ook in deze Kadernota. De Kadernota en uw reactie daarop zijn van groot belang voor het vormgeven van onze Begroting 2023 en de meerjarenraming 2023-2025. De daadwerkelijke inzet voor 2023 wordt uiteindelijk geraamd in de werkprogramma's en de provinciale opdracht.

De Kadernota is tot stand gekomen door de inhoudelijke kennis en expertise van de (medewerkers van de) ODBN, aangevuld met de inzichten van onze deelnemers. Leden van het Regionaal Strategisch Platform (RSP), beleidsmedewerkers en bestuurders van onze deelnemers zijn actief betrokken bij het opstellen van deze Kadernota. De Kadernota is ook afgestemd met de deelnemers in het Regionaal Strategisch Platform en de groep 'adoptie-ambtenaren'. Deze laatste groep is samengesteld uit ambtenaren van verschillende deelnemers die de planning- en controlecyclus het hele jaar volgen en hun advies daarover uitbrengen.

Niet alle ontwikkelingen worden benoemd in deze Kadernota, slechts de meest belangrijke. Daar waar mogelijk, en voor de ODBN relevant, koppelen we de ontwikkelingen aan onze taakuitvoering en maken we onderscheid tussen ontwikkelingen die invloed hebben op onze basistaken en op de verzoektaken. Wettelijk is de uitvoering van het basistakenpakket belegd bij de omgevingsdiensten. De verzoektaken kennen ook een wettelijke grondslag – in die zin dat ook deze taken wettelijk moeten worden uitgevoerd – maar onze deelnemers kunnen ervoor kiezen deze taken zelf uit te voeren of bij de ODBN te beleggen. De ODBN voert dergelijke taken uit op voorwaarde van voldoende massa.





1.2 Programma-indeling P&C-documenten

De ODBN kent in haar planning & control documenten drie programma's.

1. Het programma **Individuele Dienstverlening** gaat over de wettelijke basistaken die de deelnemers bij de ODBN hebben belegd, en over de verzoektaken die we specifiek in opdracht van individuele deelnemers uitvoeren. Hierin zijn ook de aanvullende verzoektaken die buiten het werkprogramma vallen ondergebracht.
2. Het programma **Regionale Dienstverlening** gaat over regionale taken van de ODBN en over ontwikkelingen die de ODBN oppakt voor de regio, maar ook over zaken die raken aan de doorontwikkeling van de organisatie zelf. Voorbeelden uit het programma zijn: het Ontwikkelprogramma, Samen Sterk in Brabant (SSiB), sanering verkeerslawaai en het beheer van voormalige stortplaatsen.
3. Het derde programma gaat over de **Bedrijfsvoering** van de ODBN.

In alle **P&C producten**, zoals de begroting, bestuursrapportage, het jaarverslag en deze Kadernota komt deze indeling terug.

1.3 Waar gaan we voor in 2023?

Missie

De Omgevingsdienst Brabant Noord werkt aan een schone, veilige en gezonde leefomgeving, nu en in de toekomst.

Visie

Onze leefomgeving is divers en een maatschappelijk actueel thema voor iedere inwoner en ondernemer. Als deskundige uitvoeringsorganisatie signaleren en agenderen we de voortdurende veranderingen in de fysieke leefomgeving. Dit betekent doorlopende ontwikkeling en vernieuwing van ons werk. Onze deskundige medewerkers op het vlak van vergunningverlening, toezicht en handhaving (VTH) werken binnen de kaders van de wetten van milieu, natuurbescherming, bouwen en wonen. Zo kunnen we de gemeenten in Noordoost Brabant en de provincie Brabant professioneel en met kennis van zaken adviseren. De ODBN richt zich op samenwerking; binnen de eigen organisatie, met gemeenten, de provincie en andere relevante organisaties. Gemeenten en de provincie voelen zich als eigenaar en als opdrachtgever betrokken.

Als ODBN zijn we primair een uitvoeringsorganisatie van VTH-taken. We streven naar een continue verbetering van de kwaliteit en deskundigheid van onze medewerkers, ons belangrijkste kapitaal. Naast de uitvoering van VTH-taken adviseren wij steeds meer over de effecten van beleid in de praktijk. Door ons werk zien we wat er in de fysieke leefomgeving gebeurt. Ook Brabant breed en landelijk dragen we onze expertise uit en staat onze leefomgeving in Brabant Noord centraal.

Kortom onze ambitie is:

"De ODBN is dé deskundige uitvoerder op het terrein van vergunningverlening, toezicht en handhaving. Vanuit onze kennis van de praktijk adviseren wij over milieu en natuur en de uitvoerbaarheid en effecten van beleid."

1.4 Relevante (door)ontwikkelingen in 2023

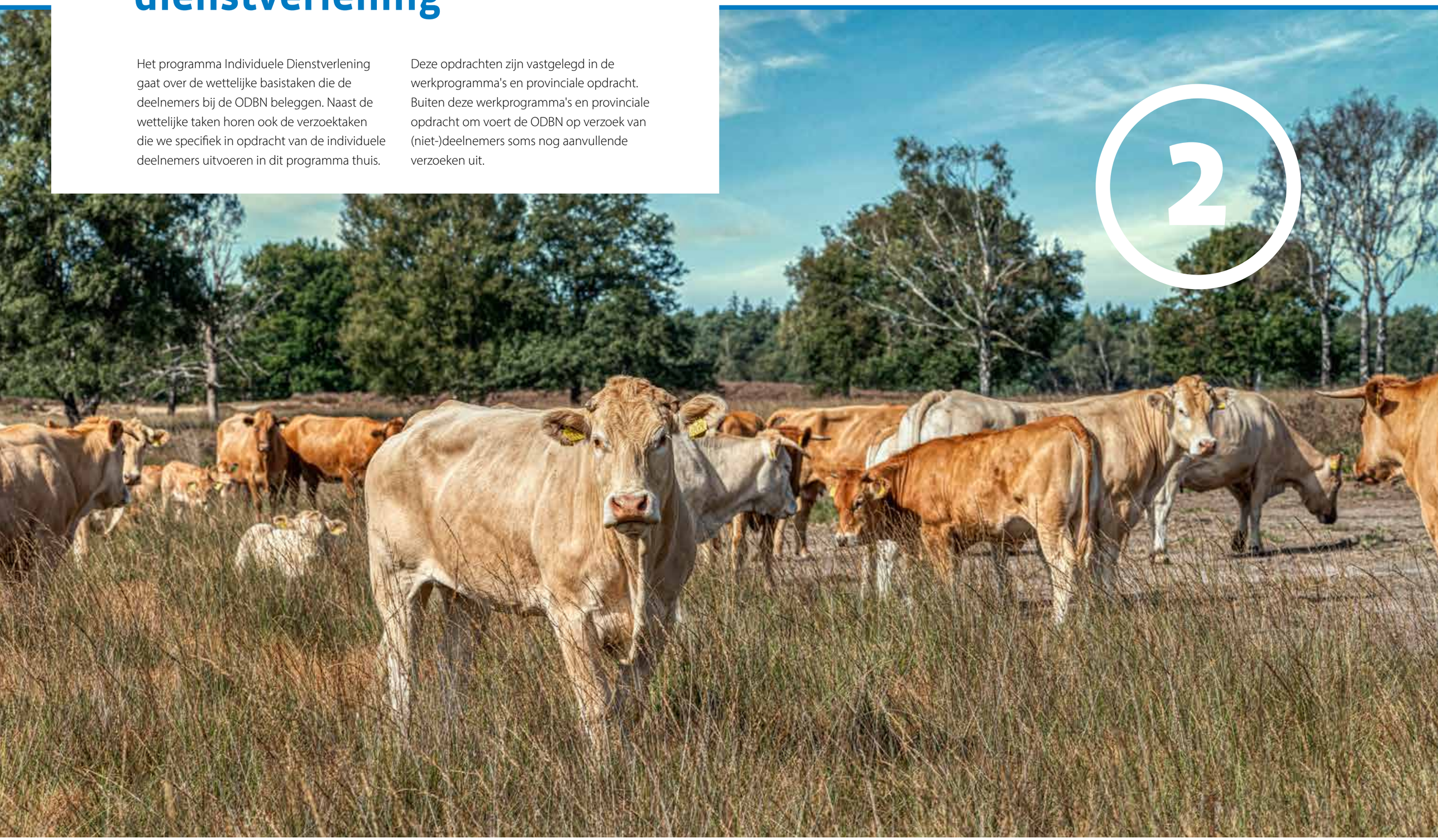
In dit hoofdstuk worden de meest relevante ontwikkelingen geschetst. Hierbij houden we de programma-indeling aan: individuele dienstverlening, regionale dienstverlening en bedrijfsvoering. Daarnaast zijn de ontwikkelingen opgesplitst in thema's en wordt per ontwikkeling aangegeven wat de verwachte effecten zijn.



Individuele dienstverlening

Het programma Individuele Dienstverlening gaat over de wettelijke basistaken die de deelnemers bij de ODBN beleggen. Naast de wettelijke taken horen ook de verzoektaken die we specifiek in opdracht van de individuele deelnemers uitvoeren in dit programma thuis.

Deze opdrachten zijn vastgelegd in de werkprogramma's en provinciale opdracht. Buiten deze werkprogramma's en provinciale opdracht om voert de ODBN op verzoek van (niet-)deelnemers soms nog aanvullende verzoeken uit.



Individuele dienstverlening

2.1 Ontwikkelingen binnen VTH

Vergunningverlening, toezicht en handhaving zijn onze kernactiviteiten. Als uitvoeringorganisatie gaat ook in 2023 onze aandacht primair uit naar de uitvoering van deze taken. We staan aan de vooravond van grote veranderingen in het VTH-stelsel. Alle ontwikkelingen in deze Kadernota hebben een relatie en effect op de uitvoering van deze taken.

De Omgevingswet, met de verwachte inwerkingtreding per 1 juli 2022, is een van deze ontwikkelingen. Als organisatie zorgen we ervoor dat we klaar zijn voor de uitvoering van de VTH-taken, maar we zijn de komende jaren sterk afhankelijk van onze deelnemers als het gaat over de resterende onderwerpen die van invloed zijn op onze taakuitvoering. Zo is nog onduidelijk wat deelnemers gaan doen met de bruidsschat en de omgevingsvisies, en wat dat gaat betekenen voor de taken van de ODBN.

Het groeiende belang van data en informatie – en de uitdagingen die daarmee gepaard gaan – is een tweede ontwikkeling die ons in 2023 zal raken. Als ODBN zetten we de komende jaren in op informatiegestuurd werken, wat van grote invloed zal zijn op al onze werkzaamheden. Deze ontwikkeling is al ingezet, maar blijft ook de komende jaren onverminderd actueel. Door data slimmer te analyseren kunnen we onze VTH-taken effectiever en efficiënter uitvoeren. We krijgen meer grip op onze leefomgeving en kunnen ook onze impact op de leefomgeving steeds beter in kaart brengen.



Tenslotte zien we de druk op het omgevingsstelsel steeds meer oplopen. We zien dat burgers steeds meer betrokken zijn en willen worden bij de leefomgeving. Daar moeten wij als overheid zorgvuldig mee omspringen. Daarnaast zijn recent verschillende publicaties verschenen – zoals van de Commissie van Aartsen, de Algemene Rekenkamer en Twijnstra Gudde – die een kritisch licht werpen op het VTH-stelsel en ingaan op de rol en de positie van omgevingsdiensten. Welke consequenties het Rijk hieruit trekt en welke invloed dat gaat hebben op onze organisatie in 2023, is nu nog niet te zeggen.

Effecten 2023 en verder

- → Bij een inwerkingtreding van de Omgevingswet in 2022, zullen we binnen het VTH-domein in 2023 vooral te maken hebben met de verdere doorontwikkeling en implementatie van de Ow.
- → Eerder is aangegeven dat de inzet is om de uitvoering van de Ow binnen de huidige financiële kaders uit te voeren. Vanuit landelijke rekenmodellen lijkt het erop dat dit niet haalbaar is en dat er rekening gehouden moet worden met een toename van de uren en daarmee de totale kosten voor de uitvoering van de Ow. De omvang is op dit moment nog onduidelijk. Op het moment dat hier meer over bekend wordt, zullen we met u in het kader van het werkprogramma 2023 hierop in gaan.
- → We zijn afhankelijk van het Rijk voor de ontwikkeling van het Digitaal Stelsel Omgevingswet. Het is op dit moment nog niet duidelijk of het systeem (volledig) operationeel is per medio 2022 en welke doorontwikkeling er plaatsvindt in 2023;
- → Het is goed mogelijk dat in de eerste periode waarin we ervaring op kunnen doen met de Omgevingswet er uitvoeringsproblemen naar boven kunnen komen die een effect hebben op de kosten.
- → We houden deelnemers individueel en via RSP en DB/AB op de hoogte van de uitvoeringsconsequenties van de Omgevingswet.
- → Vanuit de bruidsschat (de tijdelijk set aan Rijksregels waarvoor gemeenten uiteindelijk zelf regels kunnen opstellen) zal er door de deelnemers een ontwikkeling naar een volledig omgevingsplan plaatsvinden, waaraan de ODBN vanuit haar inhoudelijke expertise een adviserende en ondersteunende bijdrage kan leveren.
- → Door de bruidsschat kunnen lokale verschillen in de regelgeving ontstaan. We adviseren deelnemers oog te houden voor de uitvoerbaarheid en hier de ODBN en regio zo nodig bij te betrekken.
- → Informatiegestuurd werken zal in 2023 een grotere rol innemen in het VTH-proces.



2.2 Ontwikkelingen binnen vergunningverlening

De belangrijkste ontwikkelingen binnen vergunningverlening zijn toe te schrijven aan de Omgevingswet. De wijzigingen in welke mate een activiteit vergunningsplichtig of meldingsplichting is, heeft een effect op de werkvoorraad van omgevingsdiensten. Het is op het moment van schrijven nog onduidelijk welke impact dat zal hebben. Zo zien we bij de omzetting van 'inrichtingen' naar 'milieubelastende activiteiten' – op zichzelf één van de voornaamste uitdagingen van de Omgevingswet – dat de vergunningsplicht binnen de veehouderij eerder lijkt toe te nemen dan af te nemen.

Binnen het stelsel van de Omgevingswet adviseert de vergunningverlener over de (on) mogelijkheden bij vergunningsaanvragen en meldingen. Onze vergunningverleners zullen steeds meer gevraagd worden om mee te denken over hoe een initiatief mogelijk gemaakt kan worden. Ook wordt de meldings- en informatieplicht vereenvoudigd. Een goede overdracht van vergunningverlening naar toezicht en handhaving is van belang om het toezicht effectief in te richten. Vergunningen zullen geactualiseerd moeten worden en er moet vastgelegd worden hoe om te gaan met overgangsrecht.

Het ligt niet voor de hand dat we in 2023 'uitontwikkeld' zijn. Samen met onze partners zullen we ons werk en onze processen steeds beter afstemmen op de gewijzigde regelgeving.

Effecten 2023 en verder

- → Het is op dit moment nog niet duidelijk welke impact de Omgevingswet gaat hebben op het aantal vergunningsaanvragen. Dit zal naar verwachting ook per type aanvraag variëren.
- → Er ligt een omvangrijke opgave om het inrichtingenbestand te transformeren naar milieubelastende activiteiten en hiervoor de meldingen en vergunningen op orde en (altijd) actueel te hebben.
- → Het Omgevingsoverleg (de Omgevingstafel of het Vooroverleg) is belangrijk om te kunnen voldoen aan de gestelde behandelingstermijn van 8 weken. Om dat in 2023 goed ingericht te hebben, is nauwe samenwerking en afstemming met onze deelnemers cruciaal.

2.3 Ontwikkelingen binnen toezicht

Ook bij het toezicht is het informatiegestuurd werken een belangrijke (door)ontwikkeling. We willen immers effectiever toezicht houden en onze capaciteit dáár inzetten waar het milieurisico het hoogst is en/of het naleefgedrag laag is. Dat is een belangrijk argument om informatiegestuurd werken te verstevigen. We verwachten dat de klassieke wijze van toezichthouden steeds meer plaats zal maken voor nieuwe werkwijzen. Te denken valt aan: op basis van geavanceerde data-analyse technieken risicogericht prioriteren, het raadplegen van openbare bronnen, het uitvoeren van audits, het inzetten op gedragsverandering en communicatie als interventiemiddel en het inzetten van drones.

Effecten 2023 en verder

- → Om het toezicht goed aan te laten sluiten bij vergunningverlening onderzoeken we welke rol toezicht moet hebben in het vergunningverleningsproces en/of bij het Omgevingsoverleg.
- → Door de investering in informatiegestuurd werken zetten we meer capaciteit in op data-analyse. Aan de ene zijde verwachten we dat deze data-analyse stuurt op een effectievere inzet van toezicht in de leefomgeving. Aan de andere kant verwachten we dat we door data-analyse meer overtredingen tegen zullen komen die om inzet vragen van toezicht (en handhaving). Het exacte effect hiervan is op dit moment nog niet bekend.





2.4 Ontwikkelingen binnen handhaving

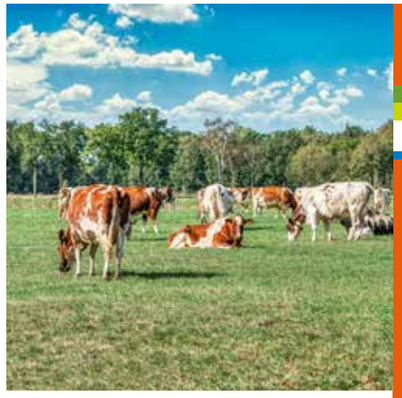
Handhaving ligt onder een vergrootglas, mede door de verschillende publicaties over milieucriminaliteit en de toenemende maatschappelijke aandacht voor een schone, gezonde en veilige leefomgeving. Hoewel handhaving nooit een opzichzelfstaand doel is, vormt het wel het cruciale sluitstuk wanneer toezicht alleen niet meer toereikend is. Evenals voor toezicht geldt voor handhaving dat de Omgevingswet minder houvast biedt in de vorm van duidelijke strikt na te leven regels dan in het oude stelsel. Daarom zien we ook het belang in van een goede overdracht tussen en afstemming met vergunningverlening en toezicht.

In het bijzonder voorzien we in 2023 een grotere rol voor het strafrecht om veelplegers en milieucriminelen adequaat het hoofd te kunnen bieden. De ODBN streeft naar een geharmoniseerde inzet van bestuurs- en strafrecht. Het werken volgens de Landelijke Handhavingsstrategie is daarbij onontbeerlijk. Door de LHS beter te borgen in de organisatie en dankzij de uitbreiding van de strafrechtelijke handhavingscapaciteit zorgen we ervoor dat we het strafrechtelijke handhavingsinstrument optimaal kunnen benutten. Strafrechtelijke milieuzaken worden opgepakt door onze boa's, die in samenspraak met het Openbaar Ministerie per zaak zoeken naar een passend juridisch antwoord. Voor zwaardere milieuzaken geldt dat een beroep gedaan wordt op de politie om die zelfstandig of samen met de ODBN op te pakken. In 2023 zullen we de logische doorontwikkeling van dit team verder doorzetten.

Het informatiegestuurd werken is ook behulpzaam op handhaving. We verzamelen data, koppelen informatiestromen aan elkaar en krijgen zo meer zicht op veelplegers en milieucriminelen binnen ons werkgebied. Door informatiegericht te handhaven kunnen we ook efficiënt handhavend optreden en toezichthouden op zogenoemde 'hotspots'. Daarbij maken we onder meer gebruik van digitale middelen, zoals camera's en drones.

Effecten 2023 en verder

- → In 2023 verwachten we een toename van de inzet van strafrecht, door een adequate toepassing van de LHS.
- → Door het informatiegestuurd handhaven hebben we in 2023 een beter beeld van de aard en omvang van de milieuovertredingen en -criminaliteit binnen ons werkgebied.
- → Deze rol is gecompliceerder dan voorheen, gegeven de afname in het aantal strikte middelvoorschriften en regionale verschillen in regelgeving en vergunningen.



2.5 Ontwikkeling binnen specialistische taakuitvoering

In de afgelopen jaren zien we de inzet van onze specialisten en juristen toenemen. Dit komt onder andere door dossiers rondom stikstof, juridische ondersteuning bij de VTH-taakuitvoering en een toegenomen vraag vanuit onze deelnemers. Ook in 2023 zal deze trend zich doorzetten. Het stikstofdossier zal in 2023 door nieuwe uitspraken actueel blijven en inzet van onze juristen vragen. Het vertalen van bestuurlijke ambities naar de uitvoering, zoals het Schone Lucht Akkoord en de energietransitie vragen om inzet van expertise van de ODBN. Het aan de voorkant betrekken van deze kennis zorgt ervoor dat bestuurlijke ambities vertaald kunnen worden naar de VTH-uitvoering en daarmee ook resultaat bereikt kan worden. We zien en verwachten dat ook de toenemende zorgen in de samenleving over de leefomgeving, zoals de onrust rondom de asfaltcentrales in Nederland, vragen om inzet van specialisten en juristen.

De rol van de specialist zal door de inwerkingtreding van de Omgevingswet veranderen. Het aan de voorkant betrekken van specialistische kennis vergroot de haalbaarheid van een initiatief. En in de totstandkoming van de Omgevingsplannen van onze deelnemers is het ontsluiten van onze kennis over de verschillende milieuaspecten noodzakelijk.

Kortom, zowel de inhoudelijke ontwikkelingen als de maatschappelijke en bestuurlijke dossiers vragen om een brede inzet van onze specialisten en juristen. De daadwerkelijke inzet is echter door de sterk wisselende ontwikkelingen nog niet te ramen. Daarnaast is deze inzet ook afhankelijk van de vraag van de deelnemers. Daarnaast zullen we als ODBN ervoor moeten zorgen dat onze specialistische en juridische kennis op peil blijft en dat er voldoende capaciteit is voor het uitvoeren van deze taken.

Effect 2023

- → We verwachten door verschillende ontwikkelingen een toename van de inzet van onze specialisten en juristen
- → Deze toename is op inhoudelijk vlak autonoom: we zijn hierbij afhankelijk van de effecten van nieuwe jurisprudentie en wijzigingen op (Rijks)beleid.
- → De toename is eveneens afhankelijk van de vraag van onze deelnemers (aanvullende verzoektaken) op het vlak van de Omgevingswet.
- → De toename ramen we in overleg met onze deelnemers zo goed mogelijk in het Werkprogramma 2023.

2.6 Ontwikkelingen binnen natuurbescherming

De ODBN verleent namens de provincie vergunningen en ontheffingen op het gebied van de Wet natuurbescherming (Wnb) – waaronder ook het stikstofdossier valt – en verzorgt het toezicht en de handhaving daarop. Stikstof blijft ons dagelijkse werk beïnvloeden. Het ontbreekt aan landelijk beleid, de maatschappelijke discussie wordt steeds scherper gevoerd en we zien dat rechterlijke uitspraken grote invloed hebben op het beleid en onze uitvoering daarvan.

We zien dat de juridische inzet in omvang toeneemt. We verwachten dat er nieuwe uitspraken zullen komen met consequenties voor onze VTH-uitvoering. Daarom blijft de inzet van onze juristen en specialisten onverminderd van belang. Daarnaast verwachten we een toename aan handhavingsverzoeken en intrekkingsverzoeken. Het stikstofdossier zal ook in 2023 veel inspanning blijven vergen. De ODBN houdt deze ontwikkelingen nauwlettend in de gaten en vertaalt deze zo snel als mogelijk naar de uitvoering.

Naast stikstof verzorgt de ODBN ook de VTH-taken op het gebied van soortenbescherming. Mede door de komst van de Omgevingswet komt er steeds meer aandacht voor soortenbescherming. Anders dan bij de reguliere VTH-regelgeving gaat de Omgevingswet voor het onderdeel natuur nog altijd uit van 'nee-tenzij wetgeving'. De Omgevingswet heeft in die zin niet alleen tot doel om de fysieke leefomgeving te ontwikkelen, maar ook om deze goed te beschermen.

De afgelopen jaren is de maatschappelijke bewustwording en betrokkenheid bij natuur versterkt en door rijksbeleid gestimuleerd. Dit leidt tot een veranderende rol en taak van de ODBN. Zo is de gemeentelijke vraag voor het bieden van ondersteuning voor wat betreft de toepassing en uitvoering van de Wnb gegroeid. We verwachten dat deze vraag in 2023 verder toe zal nemen.

Effecten 2023 en verder

- → ODBN houdt haar deelnemers op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen.
- → Ook in 2023 zal de inzet van de ODBN op het stikstofdossier groot zijn, de exacte omvang is door telkens nieuwe (juridische) ontwikkelingen moeilijk in te schatten.
- → We verwachten in 2023 wederom een stijging in de opdrachtwaarde voor soortenbescherming.



2.7 Ontwikkelingen binnen de klachtenregeling

De ODBN voert de klachtenregeling uit voor de deelnemers. De afgelopen jaren zien we een forse toename in het aantal milieuklachten. Daarmee zien we onvermijdelijk ook een kostenstijging voor onze deelnemers. Er wordt een pilot uitgevoerd waarmee op basis van herziene werkprocessen en een gewijzigde bemensing getracht wordt om de klachtenafhandeling efficiënter te laten verlopen. In 2022 wordt besloten of deze pilot een meer permanent gevolg gaat krijgen binnen de ODBN. In dat geval zal 2023 in het teken staan van het verder bestendigen van dit afhandelingsproces Vanaf 2023 zullen we werken met een nieuw systeem voor de registratie van milieuklachten. Dit omdat het huidige registratiesysteem – S@men – niet meer wordt ondersteund. In 2022 zullen we met de 2 andere Brabantse Omgevingsdiensten en RUD Zeeland een traject ingaan om te komen tot een nieuw registratiesysteem.

Effecten 2023 en verder

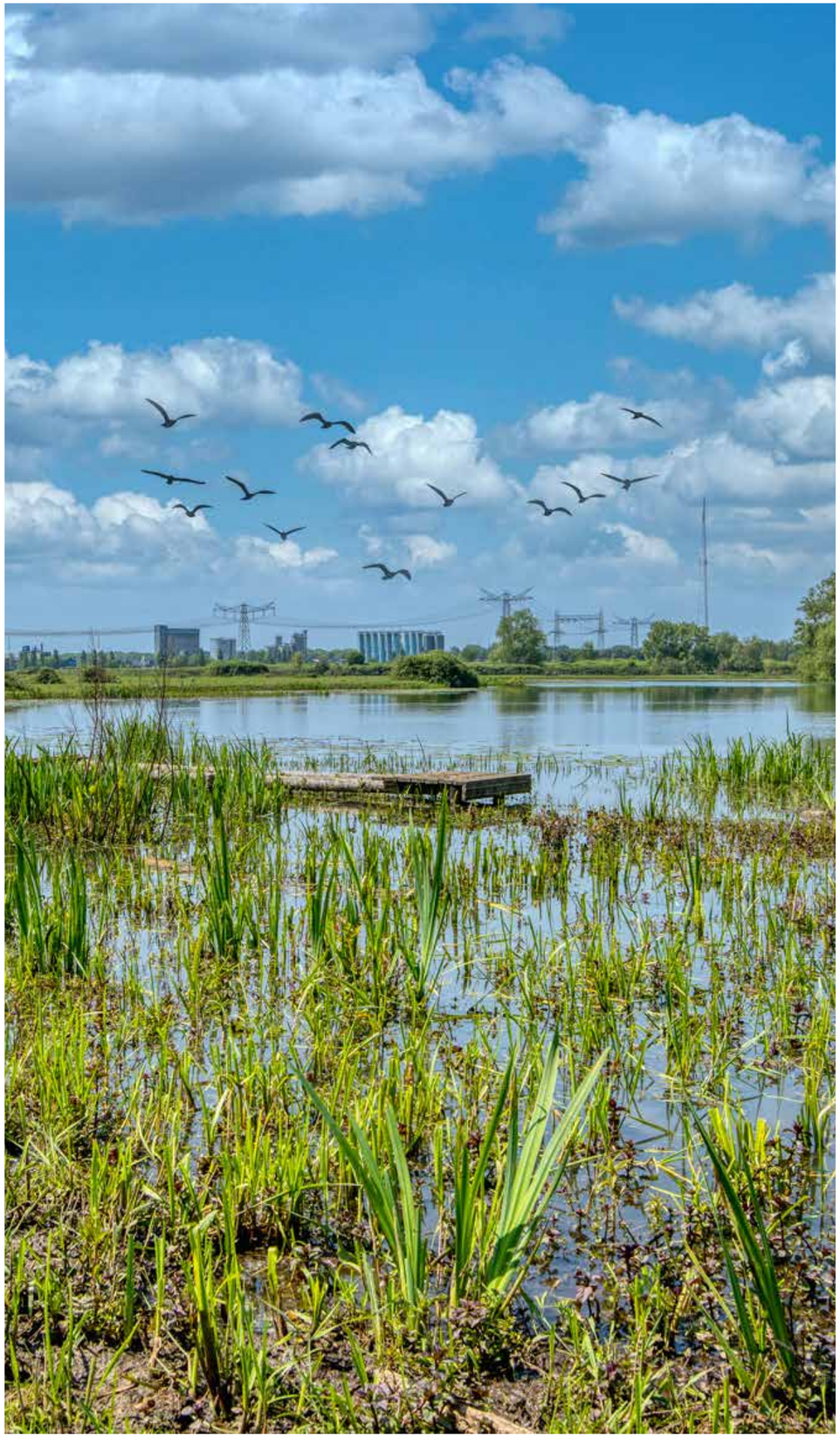
- → We voorzien een kostenstijging in de klachtafhandeling gezien het almaar toenemende aantal klachten. Om dat tegen te gaan, onderzoeken we een efficiëntere werkwijze
- → Afhankelijk van de evaluatie van de nieuwe werkwijze, werken we vanaf 2022 met een nieuw afhandelingsproces dat we in 2023 verder zullen bestendigen.
- → In 2023 zullen we met een nieuw registratiesysteem werken

2.8 Ontwikkelingen binnen crisispiket

Een van de taken van de ODBN is het leveren van een Teamleider Milieu en medewerkers Milieu bij rampen en calamiteiten. Een grote brand bij een afvalverwerker in 2021 wasaanleiding voor een evaluatie van onze interne processen en externe afspraken met onze partners. Hierin zijn verbeteringen doorgevoerd die bij moeten dragen aan een beter georganiseerde en een verbeterde kwalitatieve inzet van de medewerkers als er een crisis is.

Effecten 2023 en verder

- → Ook in 2023 voeren we deze taak voor onze deelnemers uit in het kader van Omgevingszorg.
- → Bij rampen en calamiteiten evalueren wij samen met de overige betrokken partners onze inzet en procedures en brengen zo nodig verbetering aan.



Ontwikkelingen in de regionale dienstverlening

Dit programma gaat over de regionale taken van de ODBN en alle ontwikkelingen die de ODBN oppakt voor de regio. Ook zaken die raken aan de doorontwikkeling van de organisatie zelf vinden hun plek in dit programma.



3

Ontwikkelingen in de regionale dienstverlening

Naast de individuele dienstverlening voert de ODBN regionale taken uit voor het collectief van deelnemers. Deze taken vallen onder de regionale dienstverlening. Daarnaast vallen ook thema's die raken aan de inhoudelijke doorontwikkeling van de VTH-taken en specialistische taken onder dit programma.

Een belangrijk onderdeel van de regionale dienstverlening is het jaarlijks op te stellen Ontwikkelprogramma. In het ontwikkelprogramma bundelen we de meerjarige ontwikkelopgaven van de ODBN. Het Ontwikkelprogramma 2023 wordt eind 2022 opgesteld op basis van deze Kadernota, de begroting 2023 en de dan actuele ontwikkelingen. De werkzaamheden in het Ontwikkelprogramma zijn gericht op productinnovatie en -ontwikkeling, kwaliteitsverbetering en het efficiënter uitvoeren van de primaire taken. Het Ontwikkelprogramma en de daaruit volgende projecten vormen daarmee een vliegwiel voor noodzakelijke ontwikkelingen op het programma Individuele Dienstverlening.

Het Ontwikkelprogramma wordt gedekt uit het budget Collectieve Taken, ROK, indirecte uren en vanuit verschillende opdrachten van provincie en gemeenten die bij de ODBN zijn neergelegd. De druk op de Collectieve Taken en het Ontwikkelprogramma nemen verder toe. Steeds meer taken worden opgepakt voor het collectief van deelnemers. Om vorm te kunnen blijven geven aan belangrijke nieuwe ontwikkelingen zoals informatiegestuurd werken is extra capaciteit nodig. Dit willen we onderbrengen onder de Collectieve Taken. Zo verstevigen we onze data-analyse capaciteit wat direct invloed heeft op de uitvoering van onze primaire taken. Een nadere onderbouwing vindt u in paragraaf 3.4 Informatiegestuurd werken.

Omdat het gemiddelde tarief in deze Kadernota neerwaarts wordt bijgesteld, vindt er deels een uitruiling plaats, waarbij deelnemers goedkoper uit zijn voor de basis- en verzoektaken, maar iets meer gaan betalen voor de Collectieve Taken. Per saldo verwachten we dat dit voor alle deelnemers uiteindelijk een voordeel – in de vorm van een lagere gemiddelde bijdrage – zal opleveren. In Hoofdstuk 5 onder paragraaf 5.3 vindt een verdere (financiële) uitwerking plaats.





3.1 Transitie Zorgvuldige Veehouderij

De transitie naar een Zorgvuldige Veehouderij is in Brabant in volle gang en blijft hoog op de maatschappelijke agenda. De ODBN focust zich voornamelijk op de uitvoeringsconsequenties van het veranderende beleid, zodat de VTH-taken kwalitatief goed en efficiënt uitgevoerd kunnen worden. De afgelopen jaren is de Taskforce Veehouderij volop bezig geweest met het formuleren en implementeren van maatregelen om met behoud van het beleid de hoeveelheid werk die op de Brabantse Omgevingsdiensten afkomt aan te kunnen. Deze maatregelen zijn succesvol gebleken in het terugdringen van het capaciteitsvraagstuk, maar dit blijft een aandachtpunt.

Bij de laatste herijking van de Taskforce 2.0 is geen rekening gehouden met eventueel nieuw beleid. Het Rijk heeft nog geen duidelijk en consistent beleid uitgezet voor veehouderij. Er wordt wel gesproken over zaken als onteigening, opkoopregelingen en het intrekken van vergunningen – zeker in relatie met het stikstofdossier – maar dit heeft zich nog niet vertaald naar duidelijke beleidsvorming. Dit alles zorgt voor maatschappelijke onrust. Dat zien we ook terug in onze VTH-werkzaamheden. We volgen ontwikkelingen binnen de veehouderij en aanpalende onderwerpen – zoals stikstof, stoppers en saldering – nauwgezet. Als ODBN blijven we het belang van een tijdige vertaling naar het VTH-instrumentarium benadrukken.

Ten slotte zien we ook het belang van het onderwerp gezondheidsrisico's rond veehouderijen toenemen. Met de komst van de Omgevingswet wordt het thema gezondheid nog belangrijker, omdat dit nu opgenomen is in de wet zelf. Hierbij werken we nauw samen met de GGD als kennisdrager en adviseur.

Effecten 2023 en verder

- → Als ODBN blijven we actief betrokken bij de ontwikkelingen. Naast het capaciteitsvraagstuk proberen we ook de gevolgen voor het VTH-beleid en -strategie in kaart te brengen.
- → Gezondheid en veehouderij zullen door de invoering van de Omgevingswet en met het oog op het maatschappelijke debat een grotere rol gaan spelen in de VTH-taken.

3.2 Zeer Zorgwekkende Stoffen (ZZS)

De aanwezigheid van Zeer Zorgwekkende Stoffen (ZZS) is een urgent thema dat de afgelopen jaren steeds meer aandacht krijgt. De aanwezigheid van ZZS speelt breed: in lucht, water en bodem. Deze stoffen zijn geclassificeerd als de gevaarlijkste stoffen voor mens en milieu en het streven is om deze stoffen uit de leefomgeving te weren. De drie Brabantse Omgevingsdiensten zijn in opdracht van de provincie bezig met het vormen van een beeld over emissies van ZZS in Brabant. Vanwege de aanwezigheid van grote industrie in Midden-West Brabant is de OMWB hiervan trekker.

Het vergroten van de kennis van ZZS bij onze toezichthouders (ook voor gemeentelijke taken) is een belangrijke stap om ZZS mee te nemen in onze taakuitvoering. Maar ook in de risicoanalyse bij de herijking van het Regionaal Kader moet ZZS een plaats krijgen. Zo kunnen we inzoomen op branches met een hoog risiconiveau, door projectmatig/themagericht toezicht.

Landelijk lopen verschillende pilots die betrekking hebben op ZZS. Als ODBN volgen we de ontwikkelingen op de voet. Inzichten die we opdoen – onder meer op basis van de resultaten van de eerdergenoemde pilots – kunnen invloed hebben op de inrichting van het werkprogramma 2023 en het ontwikkelprogramma 2023.

Effecten 2023 en verder

- → Het volgen van ontwikkelingen rondom ZZA en het adviseren daarover wordt in 2023 bekostigd vanuit het budget collectieve taken. De omvang van deze uren wordt bepaald in het Ontwikkelprogramma 2023.



3.3 Energie

Energiebesparing is een grote maatschappelijke opgave. Onder de Omgevingswet vallen veel energierelevante activiteiten onder decentrale regels. Voor deze activiteiten kunnen gemeenten in het omgevingsplan de energiebesparingsplicht wijzigen en zelf een informatieplicht instellen. Het Rijk werkt aan standaardregels die gemeenten in het omgevingsplan kunnen overnemen. Omdat uniformiteit van regelgeving in de regio belangrijk is voor de effectiviteit van het toezicht door de ODBN, is het aan te bevelen deze landelijke standaardregels te volgen en/of tot regionale afstemming van decentrale regels te komen.

Gemeenten hebben in de RES-NOB 1.0 vastgelegd dat in 2030 11% energie moet zijn bespaard ten opzichte van peiljaar 2017. De ODBN draagt met energietoezicht (uitvoering van het Energiebod) bij aan de energiebesparingsambities voor 2023 in de RES. In hoeverre de regio dit doel gaat halen hangt ook af van de aard en omvang van de opdracht aan de ODBN. We richten ons met het energietoezicht op de naleving van wettelijke verplichtingen en met name op de energiebesparingsplicht. In 2023 wordt deze energiebesparingsplicht verbreed. ODBN heeft de intentie om, vanuit de uitvoering van het Energiebod, toe te zien op de naleving van deze nieuwe wettelijke verplichtingen en daarmee gemeenten te ontzorgen in de realisatie van energiebesparing bij bedrijven. Wanneer dat leidt tot extra inzet, doet de ODBN hiervoor een voorstel. We verwachten dat de vraag naar inzet van de ODBN op energietaken zal toenemen.

Uiterlijk 1-1-2023 wordt de huidige energiebesparingsplicht gewijzigd. Naast de bestaande verplichte energiebesparende maatregelen, worden ook andere CO2-besparende maatregelen verplicht. Energievoorschriften in de vergunning worden daarmee voor de meeste vergunningsplichtige bedrijven overbodig. Dat moet leiden tot meer besparing, betere uitvoerbaarheid en betere handhaafbaarheid.

Effecten 2023 en verder

- → In 2023 draagt de ODBN met het Energiebod bij aan de energiebesparingsambities, de inzet van de ODBN wordt dor middel van monitoring direct gekoppeld aan het energiebesparingsdoel van de RES-NOB 1.0. Regionaal hangt de bereikte energiebesparing mede af van de opdracht aan de ODBN (Energiebod)
- → De energiebesparingsplicht wordt in 2023 verbreed. De ODBN kan het toezicht hierop integreren met de uitvoering van het Energiebod. Dit is natuurlijk ook afhankelijk van deelname aan het Energiebod.
- → Afhankelijk van de rol die de gemeente opdraagt aan de ODBN kan er een toename van uren zijn. Deze opdracht wordt verwerkt in het Werkprogramma 2023.



3.4 Informatiegestuurd werken

In 2021 is gestart met de Impuls Informatiegestuurd Werken. Het informatiegestuurd werken vormt een steeds belangrijker fundament onder alles wat wij doen. Hoe beter het ons lukt om data te transformeren in waardevolle informatie en inzichten, des te beter kunnen wij bijdragen aan een schone, veilige en gezonde leefomgeving.

IGW is gestart om het groeiend potentieel van informatie te benutten. Er wordt een strategie gevolgd om data en data-analyse op te nemen in de kern van de organisatie. Medewerkers in de organisatie worden zich steeds meer bewust van het belang en de waarde van data. De kwaliteit van onze beschikbare data neemt steeds verder toe en er ontstaat ook een steeds beter inzicht in de data die we tot onze beschikking hebben. Bovendien weten we deze data steeds beter te combineren met andere (externe) databronnen om de waarde van de data nog verder te vergroten. Dit alles wordt zichtbaar in de uitvoering van onze VTH-taken. Onze vergunningverleners, toezichthouders en handhavers hebben beschikking over actuele en relevante informatie voor de uitvoering van hun taken. Hierbij wordt ook relevante contextuele informatie aangeboden, zoals milieu- of omgevingsinformatie. Op deze wijze wordt informatie gecombineerd met menselijke denkkracht om te komen tot de best mogelijke beslissing.

Tijdens de uitvoering van hun taken genereren de VTH-medewerkers zelf ook weer veel nieuwe data. Analyse van deze data zal leiden tot inzicht in de effecten van onze inzet op de leefomgeving. Deze inzichten kunnen onze deelnemers helpen en maken nieuwe – op de uitvoering gerichte – beleidsbeslissingen mogelijk.

In de uitwerking van het programma IGW zijn voor 2023 concrete activiteiten beschreven. De ontwikkeling van IGW binnen onze organisatie leidt er op termijn toe dat data-analyse een centrale rol gaat spelen voor de uitvoering van onze reguliere VTH-taken. Hierdoor zal de inzet van onze VTH-medewerkers efficiënter en effectiever worden. Dit betekent dat ook de wijze waarop aan opdrachten vorm wordt gegeven zal wijzigen. De ontwikkeling van IGW is een continue factor, maar vraagt in de komende jaren een investering om de juiste kennis, competenties en structuren te ontwikkelen.

Effecten 2023 en verder

- → Voor de uitvoering van IGW in het primaire proces is extra capaciteit nodig van 1 FTE. Het gaat hierbij om uitbreiding van de data-analyse capaciteit die wordt ingezet voor (de voorbereiding van) onze VTH-taken. Omdat dit een taak betreft die we uitvoeren voor het collectief aan deelnemers, verwerken we deze versteviging van de data-analyse in het budget collectieve taken.
- → De benodigde out-of-pocketkosten voor IGW vallen onder de faciliterende taken van ICT. Daarom wordt het budget voor ICT verhoogd met een bedrag van € 50.000,-. Dit bedrag zit in de berekening van het tarief en past binnen de vastgestelde Kpi's.



3.5 Samen Sterk in Brabant (SSiB)

Samen Sterk in Brabant (SSiB) handhaaft op zaken als stroperij, wildcrossen, afvaldumpingen en het overtreden van de toegangsbepalingen. Daarbij kan SSiB onder andere steunen op een eigen handhavingsteam, dat samen met boa's van de handhavingspartners en met ondersteuning van de politie optreedt in de Brabantse natuur- en buitengebieden.

SSiB opereert aan de hand van een eigen meerjarenprogramma voor de periode 2021-2023. Op basis van dit programma is ook voor deze periode door de provincie subsidie verleend. In 2023 is het de bedoeling dat deze incidentele bijdrage wordt omgezet naar een structurele jaarlijkse financiering. Dat biedt SSiB meer zekerheid voor het voortbestaan van de organisatie en maakt dat de blik meer op de toekomst gericht kan worden. Dit betekent wel dat een discussie plaats zal vinden over de verdere strategie, werkwijze, maar ook de entiteit van SSiB.

SSiB is binnen de ODBN ondergebracht bij het Team Handhaving. Net als voor het gehele team geldt voor SSiB dat het informatiegestuurd handhaven een belangrijke ontwikkelrichting is, waarvan we in 2023 de vruchten moeten gaan plukken. Alleen met de juiste informatie krijgen we grip op de brede problematiek waarmee we te maken hebben in de Brabantse natuur- en buitengebieden.

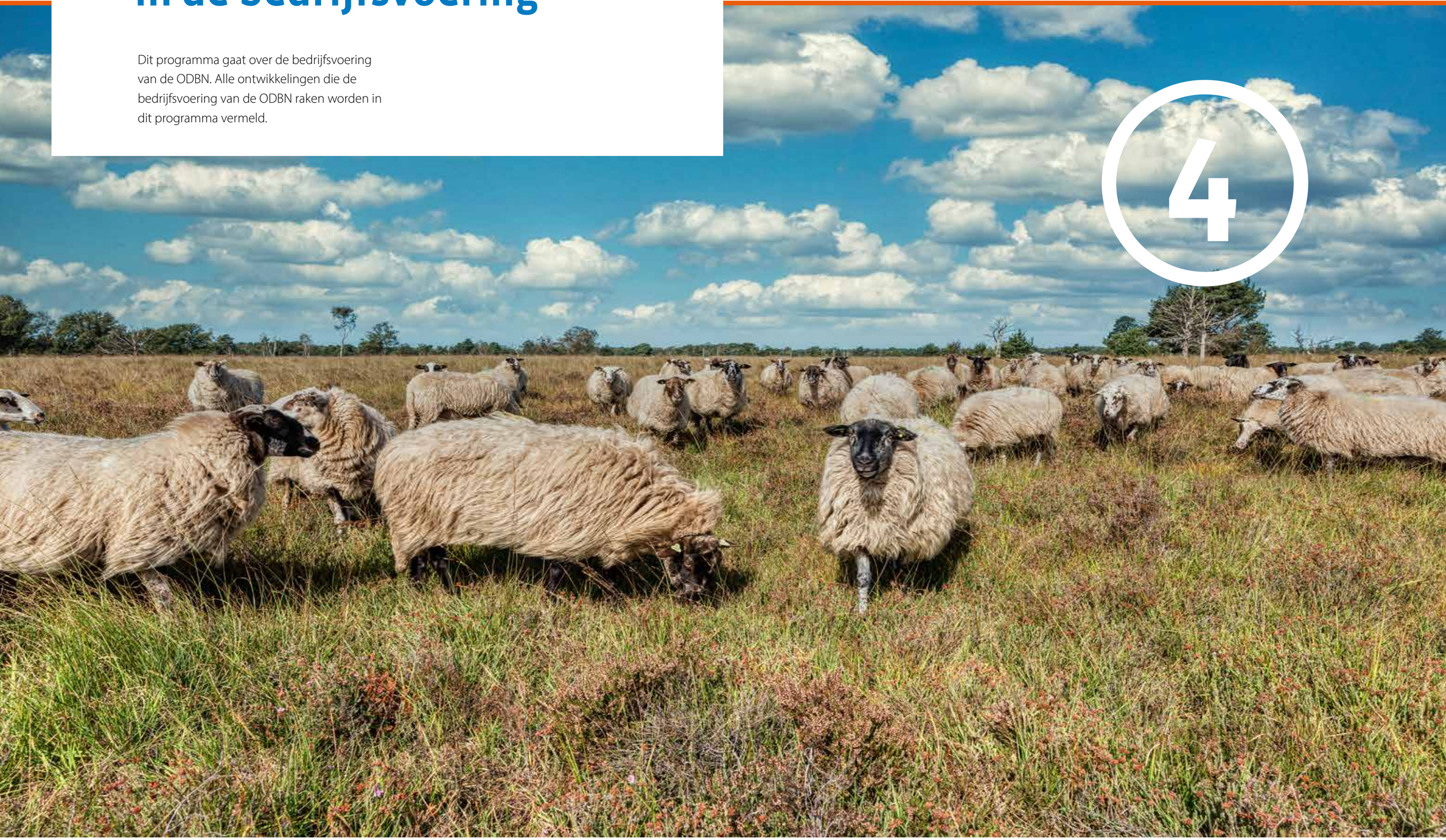
Een actuele discussie die effect kan hebben op de taakopvatting van SSiB is de landelijke discussie over de rol van de politie in het buitengebied. De boa moet veilig zijn werk kunnen doen, met een sterke kennisbasis en in goede samenwerking, om adequaat en met gezag te kunnen optreden. Door het gegroeide palet aan werkzaamheden krijgen boa's naast feiten rondom leefbaarheid steeds vaker te maken met openbare orde en criminaliteit. Dat onderstreept het belang van een heldere taak en veilige arbeidsomstandigheden. Dit raakt vervolgens (weer) aan belangrijke vraagstukken zoals geweldsmiddelen en professionalisering (opleiding). Daar bovenop wordt ervaren dat het werk van de boa steeds meer overlap heeft met het werk van de politie. Deze ontwikkelingen vragen om een beschouwing van terugkerende rechtsstatelijke vraagstukken en dilemma's omtrent de boa's.

Effecten 2023 en verder

- → In 2023 wordt de incidentele provinciale bijdrage omgezet naar een meer structurele financieringsvorm.
- → Met informatiegestuurd handhaven krijgen we meer grip op de problematiek in de Brabantse natuur- en buitengebieden
- → De veiligheid van de boa's staat voorop. Daarom onderzoeken we de rol en mogelijkheden van de politie en de SSiB'ers respectievelijk, en stemmen we de taken en werkzaamheden van de natuurinspecteurs van SSiB af op de beschikbaar gestelde geweldsmiddelen.
- → SSiB kent een eigen jaarcyclus voor begroting en jaarverslag. Zie hiervoor **www.ssibbrabant.nl**

Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering

Dit programma gaat over de bedrijfsvoering van de ODBN. Alle ontwikkelingen die de bedrijfsvoering van de ODBN raken worden in dit programma vermeld.



Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering

4.1 HR-beleid

De sector waarbinnen we werken is volop in ontwikkeling. De regelgeving wordt steeds complexer en in de maatschappij neemt men een kritischere houding aan ten opzichte van de leefomgeving. Dit doet een groot beroep op de kennis en vaardigheden van onze medewerkers. Niets wijst erop dat de uitvoeringstaken van de omgevingsdiensten de komende jaren terug zullen lopen. Tegelijkertijd verwachten we wel dat er steeds meer een beroep gedaan zal worden op de kennis en expertise van omgevingsdiensten als het gaat om advisering over de uitvoering van beleid. We zien dat het voor de deelnemers steeds moeilijker wordt om de kennis binnen de eigen organisatie te borgen. Dit is mede een gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt. Het wordt steeds moeilijker om gekwalificeerd personeel in huis te halen en te houden. Dit is een uitdaging waar wij evenzeer tegenaanlopen. Tegelijkertijd zien wij ons geconfronteerd met een vergrijzend personeelsbestand.

Dit alles maakt dat de ODBN drie thema's voor het HR-beleid heeft benoemd;

1. Proactieve arbeidsmarktbenadering (Aantrekkelijk zijn)
2. Permanente educatie (Investeren in kwaliteit)
3. Duurzame inzetbaarheid (Terugdringen verloop)

Dit alles betreft een structurele vraag, waar dus ook structurele dekking voor nodig is. Deze dekking is gevonden binnen de bestaande middelen. Door middel van herbestemming van bestaande middelen creëren wij hiervoor de benodigde ruimte ('oud voor nieuw').

Effecten 2023 en verder

- → De formatieve ruimte wordt gecreëerd door bestaande overheadformatie anders in te gaan vullen. Dat gaan we gedurende 2022 effectueren, de kosten worden voor 2022 gedekt uit de bestemmingsreserve HR-instrumentarium.
- → De structurele uitwerkingen van het strategische HR-beleid zijn in deze Kadernota verwerkt.





4.2 Cao-ontwikkelingen

Bij het opstellen van deze Kadernota is er een principe akkoord bereikt voor de nieuwe Cao voor de periode tot en met 2022. In deze Cao zijn afspraken gemaakt over een incidentele uitkering in 2021, structurele loonsverhoging voor 2021 en 2022 en extra verlofdagen vanaf 1 januari 2023. De loonsverhoging en extra verlofdagen werken structureel door in het tarief van 2023.

Voor 2021 worden de lonen structureel geïndexeerd met 1,5% en voor 2022 met een percentage van 2,4% per april. De nieuwe Cao bevat geen afspraken voor de indexering van de lonen voor 2023. Daarom hebben we voor het jaar 2023, conform bestaand beleid in deze Kadernota de indexering overgenomen uit de Macro-economische verkenning van het CPB. In de versie van september 2021 wordt uitgegaan van een indexering van 2,3% voor de jaarschijf 2023.

In een vorig akkoord, over de cao 2019-2020, waren werkgevers en vakbonden al overeengekomen afspraken te willen maken over de harmonisatie van verlof. Deze afspraak is in dit principeakkoord opgevolgd door het toekennen van 6 extra bovenwettelijke verlofdagen, waarbij lokale regelingen komen te vervallen. De ODBN kent nu alleen voor een groep medewerkers die al langer in dienst is een beperkte bovenwettelijke verlofregeling. De uitbreiding van 6 extra verlofdagen voor het gehele personeel heeft dus financiële consequenties. Dit extra verlof gaat immers ten koste van de beschikbare productieve uren en daarmee dus van de declarabiliteit.

Effecten 2023 en verder

- → De structurele effecten van de nieuwe Cao zijn vertaald in het nieuwe tarief 2023..
- → De extra vrije dagen hebben een kostenopdrijvend effect voor het tarief, aangezien de kosten door minder productieve uren gedeeld kunnen worden. In het nieuwe tarief zijn de 6 extra vrije dagen, gecorrigeerd met het vervallende lokale verlof, verwerkt. Dit betekent dat de norm van 1350 productieve uren per fte in het primaire proces hebben verlaagd naar 1316 uur.



4.3 Informatiemanagement

In november 2020 is de IV-Visie en het IV-Uitvoeringsplan 2021-2022 vastgesteld. Naar verwachting zal in 2022 een nieuw IV-uitvoeringsplan worden gepresenteerd en in 2023 wordt daar uitvoering aan gegeven.

Op 5 oktober 2021 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de Wet Open Overheid (Woo). Dit betekent dat de wet in de loop van 2022 in werking treedt. De Woo vraagt om een actieve houding als het gaat om het transparant inzichtelijk maken van overheidsinformatie. In de komende jaren zullen we onderzoeken wat de consequenties hiervan zijn voor het werk binnen de ODBN, en de benodigde stappen zetten om de wet binnen onze organisatie te borgen. Begin 2022 zal de minister van BZK de Tweede Kamer informeren over de fasering van invoering van de wet. De ODBN zal ook deze berichten afwachten maar in de tussentijd in gedachte van de wet opereren en daar waar nodig en mogelijk documenten (conform art. 3.3 lid 1 en 2) openbaar maken.

De explosieve groei van cybercrime is een uitdaging waar de hele samenleving mee wordt geconfronteerd en waar ook de ODBN zich niet aan kan onttrekken. De schade die cybercriminaliteit in Nederland aanricht, bedraagt naar schatting meer dan 10 miljard per jaar. Niet alleen bedrijven, maar ook overheidsinstanties vormen voor cybercriminelen een geliefd doelwit.

De VNG staat haar leden bij in het bestrijden van cybercriminaliteit en heeft daarvoor een speciaal expertisecentrum ingericht: de Informatiebeveiligingsdienst. Deze Informatiebeveiligingsdienst heeft in kaart gebracht wat voor overheidsorganisaties de belangrijkste beveiligingsrisico's zijn. Een roadmap biedt hulp bij het bepalen van de juiste prioriteiten. De ODBN volgt deze roadmap en gebruikt daarbij als leidraad de BIO, een norm waar alle Nederlandse overheidsorganisaties aan moeten voldoen. Ook de komende jaren, het eind is nog niet in zicht, zullen wij alert zijn en er alles aan doen om aanvallen te pareren.

Het verhogen van het beveiligingsniveau vereist niet alleen het treffen van de juiste technische maatregelen. In de praktijk blijkt niet de techniek, maar menselijk gedrag de zwakste schakel. Binnen de ODBN hebben we nadrukkelijk aandacht voor menselijke gedragsaspecten bij informatieveiligheid.

Effecten 2023 en verder

→ We anticiperen op de inwerkingtreding van de Wet open overheid en onderzoeken welke consequenties deze wet heeft voor onze organisatie. Daarbij houden we de ontwikkelingen vanuit het Rijk in de gaten.

→ We nemen de benodigde stappen om onszelf te blijven beschermen tegen de risico's die uitgaan van cybercriminaliteit. De dekking hiervoor komt uit de bestaande ICT middelen.

4.4 Wijziging in Wet gemeenschappelijke regelingen

In 2023 zijn de wijzigingen in de Wet Gemeenschappelijke Regelingen in werking getreden. Dit heeft ook gevolgen voor de ODBN en onze gemeenschappelijke regeling. Zo is sprake van wijzigingen en uitbreidingen in de zienswijzeprocedure, kan een gemeenschappelijke adviescommissie worden ingesteld en geldt een actieve informatieplicht van de gemeenschappelijke regeling naar betrokken gemeenteraden. 2023 wordt waarschijnlijk het eerste jaar waarin volgens de nieuwe wet gewerkt gaat worden. Onze gemeenschappelijke regeling moet daarvoor worden gewijzigd. Ambtelijk worden hiervoor voorbereidingen getroffen en ook de raden worden nauw betrokken bij dit proces, dat samen met andere gemeenschappelijke regelingen in de regio doorlopen kan worden.

Effecten 2023 en verder

→ In 2023 wordt voor het eerst gewerkt onder de herziene Wet gemeenschappelijke regelingen. Daarvoor treffen wij de benodigde voorbereidingen, waarbij de gemeenteraden nauw worden betrokken.



Financiële impact Kadernota 2023

In dit hoofdstuk vatten we samen wat de verwachte financiële impact is van de geschetste ontwikkelingen.

Daarnaast worden de voor de begroting 2023 te hanteren financiële kaders en uitgangspunten beschreven en toegelicht.

5

Door samenwoningen in de regio Brabant Noord daalt het aantal deelnemende gemeenten van 16 naar 11.

Financiële impact Kadernota 2023

5.1 Algemeen

Bij aanvang van de voorbereidende werkzaamheden voor deze Kadernota zijn we gestart met het structurele uurtarief zoals dat is vastgesteld in de begroting van 2022, namelijk € 102,74. In dit tarief werd nog uitgegaan van de indexeringen conform het CPB omdat er nog geen nieuwe Cao was voor de jaren 2021 en 2022. Wanneer we dit tarief van 2022 indexeren, conform Macro Economische Verkenning van het CPB, naar 2023 dan zouden we uitkomen op een tarief van € 104,98. In onderstaande grafiek 'Tariefontwikkelingen' is deze ontwikkeling weergegeven onder 'Bestaand beleid'.

In november hebben de werkgevers en bonden een principe akkoord bereikt voor een nieuwe Cao voor de jaren 2021 en 2022. In deze Cao zijn afspraken gemaakt over een structurele indexering van 3,9%. Gecombineerd met de gestegen pensioenpremies van het ABP zien wij ons geconfronteerd met een structureel effect op de lonen van in totaal 5,65% in deze 2 jaren. In de begrotingen van 2021 en 2022 was rekening gehouden met een maximale indexering van 4,3%. Dat betekent dat we de indexering uit de Cao en de stijging van deze pensioenpremies niet binnen de bestaande indexering kunnen opvangen. Per saldo stijgt het structurele tarief 2022 van € 102,74 naar € 103,86 om deze effecten op te vangen.

Het zonder overgangsregeling toekennen van 6 extra verlofdagen (6 dagen * 7,2 uur = 43,2 uur per fte) heeft een groot effect op ons gemiddelde uurtarief. Doordat wij als organisatie slechts een beperkte lokale verlofregeling kennen, zorgt het overgrote deel van dit extra verlof voor een verlies aan productiviteit. Van de 43,2 uur extra verlof per medewerker, kunnen we 9,2 uur opvangen door het wegstrepen van de bestaande lokale verlofregeling. Voor het overige deel zien wij geen mogelijkheden om dit zelf op te vangen. We zien de druk op de arbeidsmarkt toenemen en moeten inzetten op het werven en opleiden van personeel. Om dit goed te kunnen doen is tijd en capaciteit nodig. De norm van 1.350 uur gemiddeld per fte op jaarbasis wordt daarom in deze kadernota bijgesteld naar 1.316 uur gemiddeld. Het verwerken van dit effect in ons tarief, betekent dat ons tarief in 2023 zou stijgen naar € 108,25 per uur. In onderstaande grafiek 'Tariefontwikkelingen' is deze ontwikkeling weergegeven onder 'Bestaand beleid + Cao'.

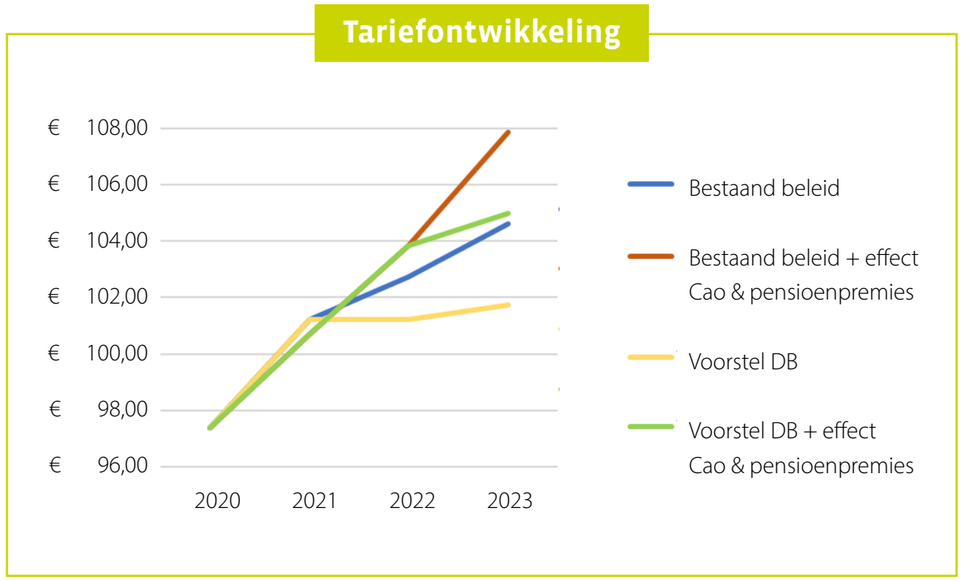
Door kritisch naar onze eigen begroting te kijken, zoals toegezegd aan het bestuur bij de vaststelling van de begroting 2022, zien we echter ook mogelijkheden om het tarief structureel neerwaarts bij te stellen. Door het teruggeven van het structurele positieve resultaat uit de begroting kunnen we ons tarief verlagen.

Verder was in onze begroting een opslag verwerkt voor het bekostigen van onze flexibele schil. Nu we een evenwichtigere verdeling in onze organisatie hebben gerealiseerd zien we kans om deze toeslag te schrappen en de meerkosten van externe inhuur voortaan op te vangen binnen de ruimte van de loonsom.

In de vergadering van november 2021 heeft het Algemeen Bestuur ingestemd met het voorstel strategisch HR beleid. De structurele effecten uit dit voorstel zijn verwerkt in deze kadernota. Zo is voor de structurele inbedding van HR ontwikkelingen het opleidingsbudget verhoogd, door het budget voor de flexibele schil te verlagen. De personele uitbreiding met 3 fte hebben we opgevangen door elders in de overhead formatie weg te strepen. Per saldo zit deze ontwikkeling dus neutraal in deze kadernota.

Voor het verder impuls geven van Informatiegestuurd werken hebben we voor de technische kant hiervan extra budget geraamd binnen de ICT-middelen.

Per saldo hebben we door deze ingrepen de stijging van het tarief met bijna € 3,- weten terug te dringen. Zo hebben we de structurele effecten van de nieuwe Cao en de gestegen pensioenpremies voor de deelnemers in deze Kadernota weten te beperken, waardoor er vrijwel geen effect is voor het tarief. Het gemiddelde tarief in deze Kadernota 2023 komt uit op € 105,33. In onderstaande grafiek 'Tariefontwikkelingen' is deze ontwikkeling weergegeven onder 'Voorstel DB + effect Cao & pensioenpremies'.



De afgelopen jaren is de druk op de Collectieve Taken verder opgelopen. Daarom stellen we voor om de bijdrage per inwoner voor dit onderdeel te wijzigen van € 0,85 naar € 0,99. Hierdoor ontstaat er ruimte voor de noodzakelijke extra inzet op Informatiegestuurd werken. De extra inzet op Informatiegestuurd werken zal leiden tot een effectievere inzet in het primaire proces zodat er meer effect behaald kan worden.

Bovenstaande ontwikkelingen zorgen voor een kleine verschuiving. Een deel van het lagere tarief wordt ingezet voor uitbreiding van de Collectieve taken. Het andere deel wordt gebruikt voor het verlagen van de kosten van de deelnemers. Per saldo zal elke deelnemer uiteindelijk voordeliger uit zijn, waarbij het effect bij de deelnemers met veel uren in de individuele dienstverlening het grootste zal zijn. In paragraaf 5.4 is voor elke deelnemer het effect van deze verschuiving uitgewerkt.

Ten slotte merken we nog op dat de bijdragen per deelnemer voor het programma Individuele dienstverlening nog kunnen veranderen als gevolg van aanpassingen in de benodigde ureninzet vanuit het definitieve werkprogramma.

5.2 Financieel-technische uitgangspunten

De financieel-technische uitgangspunten voor de begroting 2023 zijn:

- ➜ De financieel-technische uitgangspunten voor de begroting 2023 zijn:
- ➜ De begroting 2023 voldoet aan het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten (BBV).
- ➜ De begroting 2023 inclusief meerjarenperspectief is structureel sluitend.
- ➜ De begroting 2023 gaat uit van het bestaand actueel beleid, rekening houdend met de financiële effecten die betrekking hebben op de beleidsontwikkelingen zoals opgenomen in deze nota.
- ➜ Bij de ramingen van de meerjarenbegroting 2024-2026 wordt uitgegaan van constante prijzen.
- ➜ De structurele effecten van het principe akkoord voor de Cao van 2021-2022 zijn verwerkt.

Baten

De ramingen voor de inkomsten in de begroting 2023 worden gebaseerd op:

- ➜ De concept-werkprogramma's 2023;
- ➜ De vastgestelde provinciale opdracht 2022;
- ➜ De vastgestelde begroting 2022.
- ➜ Het tarief uit deze kadernota is het vertrekpunt voor de begroting 2023. Alleen als er concrete aanleiding is om het tarief/ de tarieven aan te passen, zullen wij dit voorleggen in besluitvorming over de begroting.

Lasten

Bij de lasten dient rekening te worden gehouden met de volgende uitgangspunten:

- ➜ De ramingen voor loon- en prijsstijgingen voor het jaar 2023 zijn gebaseerd op de verwachtingen van het CPB, zoals genoemd in de septemberraming van de Macro Economische Verkenningen 2022, zoals op Prinsjesdag 2021 gepubliceerd.
- ➜ Dit betreft voor loonstijgingen 2,3% en voor prijsstijgingen 1,6%.
- ➜ Conform vastgestelde programmabegroting 2022 beslaan lonen ongeveer 81% van de totale lasten (excl. de stelpost onvoorzien) en de overige lasten (waar de prijsverhoging relevant is) ongeveer 19%.
- ➜ Dit leidt tot een gewogen gemiddelde van 1,8%:

KOSTENONTWIKKELING	INDEX	AANDEEL
Lonen	2,3%	81%
Prijzen	1,6%	19%
GEWOGEN GEMIDDELDE	**2,2%**	

- ➜ De benodigde formatieomvang is gebaseerd op de gemeentelijke werkprogramma's, de provinciale opdracht, aanvullende opdrachten en regionale programma's tezamen ("de urenraming"). Deze uren worden omgerekend naar een totale formatie voor primair proces en overhead.
- ➜ De benodigde inzet van medewerkers die de werkprogramma's en provinciale opdracht gaan uitvoeren is gebaseerd op gemiddeld 1.316 declarabele uren per fte in het primaire proces.
- ➜ Dit vertegenwoordigt voor 2023 (op basis van de meerjarige berekeningen bij de begroting 2022) afgerond 267.000 declarabele uren.
- ➜ De lasten passen binnen bestaande Kpi's.





5.3 Tarief

Cao-effecten

In het nieuwe principe akkoord van de Cao 2021-2022 zijn 2 belangrijke structurele effecten te onderscheiden, indexering van de lonen met 3,9% en het toekennen van 6 extra dagen verlof. Het effect van de indexering van de lonen veroorzaakt een stijging van het tarief met € 3,21. Het effect van de 6 extra verlofdagen geeft een stijgend effect op het tarief van € 2,13. Daarmee is het totale structurele effect van deze nieuwe Cao € 5,34 per uur. In het tarief was rekening gehouden met € 3,53 aan indexering. Daarmee heeft de Cao per saldo een verhogend effect van € 1,81 op het tarief.

Stijging kosten voor pensioenpremies

Daarnaast zien we ons als werkgever geconfronteerd met stijgende kosten voor de ABP pensioenpremies. In 2021 zijn deze premies met 1% gestegen en voor 2022 is een stijging van 1,5% aangekondigd. Als werkgever betalen we 70% van deze premies, dit leidt tot extra kosten die niet uit de indexeringen van de begrotingen 2021 en 2022 bekostigd kunnen worden. In het tarief van 2023 leidt dit tot een stijging van € 1,43 per uur.

Loonstijging

Bij het opstellen van de Kadernota 2023 is er nog geen Cao voor het jaar 2023. In de Kadernota gaan wij daarom uit van de voorspellingen van het Centraal Planbureau op basis van de macro-economische verkenning. In deze verkenning van het CPB wordt voor het jaar 2023 voor de overheid uitgegaan van een loonvoet van 2,3%. Deze indexering leidt in deze kadernota tot een stijging van het gemiddelde tarief met € 1,95.

Prijsstijging

Voor de prijsstijging gaan we ook uit van de gegevens van de macro-economische verkenning. Hierin wordt uitgegaan van een prijsstijging van 1,6% bij overheidsbestedingen. Ook deze indexering is in deze Kadernota vertaald en leidt tot een stijging van het gemiddelde tarief met € 0,31.

Begrotingsruimte

In de meerjarenbegroting 2022 is ruim € 400.000 structureel aan ruimte ontstaan die verdisconteerd is in het tarief. Voor 2022 is deze begrotingsruimte incidenteel teruggegeven aan de deelnemers door een incidentele korting waardoor het gemiddelde begrotingstarief van 2022 gelijk bleef aan het tarief in 2021. In deze Kadernota is nu structureel verwerkt dat de begrotingsruimte teruggebracht wordt naar 0. Dit levert een verlaging in het tarief op van € 1,53.

Externe Inhuur

In de begroting 2022 wordt er ten behoeve van de flexibele inhuurschil een opslag gehanteerd van 20% als compensatie van de hogere kosten die hieraan zijn verbonden. We zien echter dat de begrote loonsom op basis van de formatieve eindschalen voldoende ruimte biedt om deze hogere kosten verbonden aan externe inhuur op te vangen. Voor het tarief in deze kadernota wordt deze opslag daarom achterweg gelaten, wat resulteert in een verlaging van het tarief van € 1,57.

Strategisch HR Beleid

In de vergadering van november 2021 heeft het Algemeen Bestuur over het voorstel Strategisch HR beleid een besluit over genomen. De komende jaren zal de ODBN inzetten op de drie HR-thema's proactieve arbeidsmarktbenadering, permanente educatie en duurzame inzetbaarheid. Dit zullen structurele thema's blijven en de dekking hiervoor komt uit bestaande middelden. De formatieve ruimte wordt gecreëerd door bestaande formatie anders in te gaan vullen. Voor het thema permanente educatie wordt gebruik gemaakt van het bestaande opleidingsbudget plus een verhoging van 1% van de loonsom. Deze stijging wordt opgevangen door het verlagen van het budget voor de flexibele schil.

Aanvulling ICT-budgetten in het kader van Informatiegestuurd werken

Ter ondersteuning van het Informatiegestuurd Werken wordt voor 2023 een extra exploitatielast van €50.000,- verwacht. Dit ten behoeve van de kosten voor het datawarehouse en koppelingen met niet-eigen databases. Het effect hiervan op het uurtarief 2023 is een verhoging van € 0,19.



Schematische weergave tarief

In het schema hieronder zijn alle genoemde ontwikkelingen die effect hebben op het tarief getoond. Bij bestaand beleid zonder een nieuwe Cao zou het tarief voor 2023 uitgekomen zijn op **€ 104,98**.

TARIEF BIJ VOORTZETTEN VAN BESTAAND BELEID		
		TARIEF IN EURO'S
TARIEF 2020		**97,37**
Structurele effecten uit 2e bestuursrapport 2019 (doorwerking CAO 2019/2020 en extra budgetten voor archivering)		1,27
Indexering loon 2021 cf CPB	2,80%	2,26
Indexering prijs 2021 cf CPB	1,60%	0,31
TARIEF 2021		**101,21**
Indexering loon 2022 cf CPB	1,50%	1,27
Indexering prijs 2022 cf CPB	1,50%	0,26
TARIEF 2022		**102,74**
Indexering loon 2023 cf CPB	2,30%	1,92
Indexering prijs 2023 cf CPB	1,60%	0,32
TARIEF 2023 BIJ BESTAAND BELEID		**104,98**

* *In de doorvertaling van het tarief 2020 naar het tarief van 2021 zit naast de standaard indexeringen ook nog de structurele doorwerking van de tweede bestuursrapportage 2019 opgenomen. In deze bestuursrapportage zijn de effecten van de Cao voor 2019 en 2020 verwerkt en is er extra budget opgenomen voor de jaarlijkse kosten voor opslag van het archief bij het BHIC.*

Het verwerken van het principeakkoord Cao en de gestegen ABP premies, leiden er toe dat we het tarief voor 2023 moeten bijstellen naar **€ 108,25**.

TARIEF BIJ VOORTZETTEND VAN BESTAAND BELEID INCLUSIEF CAO & PENSIOENPREMIES		
		TARIEF IN EURO'S
TARIEF 2020		**97,37**
Structurele effecten uit 2e bestuursrapport 2019 (doorwerking CAO 2019/2020 en extra budgetten voor archivering)		1,27
Indexering loon 2021 cf principeakkoord Cao	1,50%	1,19
Indexering ABP pensioenpremies 2021	0,70%	0,56
Indexering prijs 2021 cf CPB	1,60%	0,31
TARIEF 2021		**100,71**
Indexering loon 2022 cf principeakkoord Cao	2,40%	2,02
Indexering ABP pensioenpremies 2022	1,05%	0,88
Indexering prijs 2022	1,50%	0,26
TARIEF 2022		**103,86**
Effect extra vrije dagen		2,13
Indexering loon 2023 cf CPB	2,30%	1,95
Indexering prijs 2023 cf CPB	1,60%	0,31
NIEUW TARIEF 2023 BIJ BESTAAND BELEID INCL. CAO & PENSIOENPREMIES		**€ 108,25**

Het begrotingsresultaat wordt structureel naar 0 bijgesteld (€ 409.600 = begrotingsresultaat 2022 * Cao + index 2023) wat resulteert in een verlaging van **€ 1,53** voor het tarief. Samen met de aanpassingen voor de opslag van de externe inhuur en exploitatiekosten ten behoeve van informatiegestuurd werken komt het voorstel van het Dagelijks Bestuur uit op een verlaging van **€ 2,92**.

VOORSTEL VERLAGING DAGELIJKS BESTUUR	
Structurele verlaging begrotingsresultaat	-1,53
Wegramen opslag externe inhuur	-1,57
Verhoging budget IGW	0,19
VOORSTEL VERLAGING DAGELIJKS BESTUUR	**-2,92**

Het tarief uit deze Kadernota 2023 komt na verwerking van de Cao, pensioenpremies en de voorstellen van het Dagelijks Bestuur uit op **€ 105,33**.

TARIEF VOORSTEL DAGELIJKS BESTUUR INCL. CAO & PENSIOENPREMIES	
Nieuw tarief 2023 bij bestaand beleid incl. Cao & pensioenpremies	108,25
Voorstel verlaging Dagelijks Bestuur	-2,92
TARIEF VOORSTEL DAGELIJKS BESTUUR INCL. CAO & PENSIOENPREMIES	**105,33**



5.4 Cijfermatige uitwerking verschuiving

In onderstaand overzicht hebben we het effect van het lagere tarief en de ophoging van de Collectieve Taken opgenomen. Voor het opstellen van dit overzicht is gebruik gemaakt van de urenraming uit het concept-werkprogramma 2022 conform begroting 2022. Bij het opstellen van deze Kadernota is nog niet van alle deelnemers het definitieve werkprogramma beschikbaar.

DEELNEMER (BEDRAGEN IN €)	BEGROTING 2022 OBV CONCEPT-WERKPROGRAMMA 2022		DIT ZOUDEN DEELNEMERS MOETEN BETALEN BIJ DOORZETTEN BESTAAND BELEID O.B.V. UURTARIEF VAN € 108,25			→	DIT GAAN DEELNEMERS BETALEN NA AANPASSINGEN VAN HET TARIEF NAAR € 105,33			PER SALDO HET VOORDEEL PER DEELNEMER (NEGATIEF BEDRAG IS EEN VOORDEEL VOOR DE DEELNEMER)		
	UREN	INWONER AANTAL	REGULIERE OPDRACHT	COLLECTIEVE TAKEN	TOTAAL		REGULIERE OPDRACHT	COLLECTIEVE TAKEN	TOTAAL	REGULIERE OPDRACHT	COLLECTIEVE TAKEN	PER SALDO
Gemeente Bernheze	12.716	31.455	1.376.510	26.740	**1.403.250**		1.339.380	31.140	**1.370.520**	-37.130	4.400	**-32.730**
Gemeente Boekel	4.507	10.959	487.840	9.320	**497.160**		474.680	10.850	**485.530**	-13.160	1.530	**-11.630**
Gemeente Boxtel	5.089	32.973	550.850	28.030	**578.880**		535.990	32.640	**568.630**	-14.860	4.610	**-10.250**
Gemeente Land van Cuijk	32.243	90.194	3.490.260	76.660	**3.566.920**		3.396.110	89.290	**3.485.400**	-94.150	12.630	**-81.520**
Gemeente Maashorst	17.564	58.108	1.901.280	49.390	**1.950.670**		1.850.000	57.530	**1.907.530**	-51.280	8.140	**-43.140**
Gemeente Meierijstad	24.277	81.647	2.627.930	69.400	**2.697.330**		2.557.040	80.830	**2.637.870**	-70.890	11.430	**-59.460**
Gemeente Oss	23.081	92.526	2.498.470	78.650	**2.577.120**		2.431.080	91.600	**2.522.680**	-67.390	12.950	**-54.440**
Gemeente 's-Hertogenbosch	12.254	155.490	1.326.530	132.170	**1.458.700**		1.290.750	153.940	**1.444.690**	-35.780	21.770	**-14.010**
Gemeente Sint Michielsgestel	3.916	29.498	423.930	25.070	**449.000**		412.490	29.200	**441.690**	-11.440	4.130	**-7.310**
Gemeente Vught	3.688	31.669	399.190	26.920	**426.110**		388.430	31.350	**419.780**	-10.760	4.430	**-6.330**
Provincie Noord Brabant	89.811		9.722.040	174.130	**9.896.170**		9.459.790	206.400	**9.666.190**	-262.250	32.270	**-229.980**
TARIEF	**229.144**	**614.519**	**108,25**	**0,85**			**105,33**	**0,99**				
TOTAAL			**15.082.790**	**522.350**	**15.605.140**		**14.675.950**	**608.370**	**15.284.320**	**-406.840**	**86.020**	**-320.820**

Vragen over de Kadernota 2023?

Neem gerust contact op met de ODBN

www.odbn.nl

Victorialaan 1
5213 JG 's-Hertogenbosch
Telefoon: 088 7430 000
E-mail: info@odbn.nl

Omgevingsdienst Brabant Noord