Meebewegen in een beweeglijke leefomgeving

Nu en in de toekomst

Kadernota 2022

Omgevingsdienst Brabant Noord

's-Hertogenbosch, november 2020

Voorwoord

Geachte bestuurders, raadsleden en Statenleden,

Continu meebewegen; dat vraagt de samenleving van ons als overheid. Van u en van ons. Dat is ook nodig, want de leefomgeving is meer dan ooit in beweging. Deze Kadernota vormt het eerste piketpaaltje in het begrotingsjaar en vat de verwachtingen samen die we hebben voor 2022. In het jaar 2020 schrijven we dit document en dit jaar maakt meer dan eens duidelijk dat we niet alles kunnen voorspellen. Met de bril van 2022 ramen we zo goed als dat kan de ontwikkelingen die voor ons en voor u van belang zijn. Dit doen we vooral op inhoud en waar dat mogelijk is brengen we de financiële gevolgen in kaart. Vanuit de Kadernota werken we samen met u verder aan het begrotingsjaar 2022: via de Begroting concretiseren we de Kadernota voor u als eigenaar; via de werkprogramma's en de provinciale opdracht ramen we concreet onze inzet voor u als opdrachtgever. We gaan dus samen op pad om onze kerntaken zo goed mogelijk in te zetten en daarover ook verantwoording af te leggen.

Als we kijken naar de inhoudelijke ontwikkelingen verwachten we dat 2022 een start vormt van een grote transformatie van het VTH-domein en daarmee onze organisatie. Dé kern hiervan is de Omgevingswet. Het voorbereiden op de Omgevingswet richt zich nu op opleiden, samenwerkingsafspraken en werkprocessen. In en na 2022 zullen we de echte effecten pas in de praktijk gaan merken en wordt duidelijk of 'de geest van de wet' ook werkt. Zo verwachten we dat de verschuiving van vergunningverlening naar toezicht en handhaving na 2022 echt gestalte gaat krijgen op het moment dat meer en meer gemeenten zelf Omgevingsplannen gaan vaststellen.

We zien in toenemende mate dat ons werk complexer wordt; onze medewerkers moeten daarin ontwikkeld en opgeleid worden. Gezien de hoeveelheid werk en de beschikbaarheid van mensen op de arbeidsmarkt moeten we blijvend mensen werven én intern opleiden. We zien ook dat de (advies)vragen die deelnemers aan ons stellen steeds strategischer en beleidsrijker van aard worden. Ditzelfde zien we bij ontwikkelingen waarbij steeds nadrukkelijker naar de ODBN gekeken wordt voor het ontwikkelen van een regionale aanpak én uitvoering. We zijn primair een uitvoeringsorganisatie van VTH-taken, maar door deze ontwikkeling groeien we door naar de rol van omgevingsexpert.

Op dit moment is de commissie Van Aartsen bezig met een onderzoek om de omgevingsdiensten robuuster te maken. De uitkomsten hiervan kunnen nog een effect krijgen in de wettelijke basis en bevoegdheden van de omgevingsdienst.

Het belang van een kwalitatief goede en efficiënte uitvoering van VTH-taken is en blijft onze focus. Het consequent onderzoeken van uitvoeringsconsequenties van bijvoorbeeld het Schone Lucht Akkoord en de Regionale Energie Strategie zijn van groot belang om ook daadwerkelijk effect te bereiken. Dat maakt de samenwerking tussen deelnemer en ODBN zo van belang; samen van ambitie naar resultaat werken. Immers, resultaat boek je pas bij de uitvoering.

Door de oogharen heen zijn de ontwikkelingen die op ons afkomen passend bij onze doorontwikkeling als organisatie en onze rol in de leefomgeving. Ik kijk ernaar uit om die ontwikkeling samen met u, stap voor stap, door te maken.

Jan Lenssen
Directeur Omgevingsdienst Brabant Noord
November 2020

Inhoud

Voorwoord		2
1.	**De Omgevingsdienst Brabant Noord in 2022**	**6**
1.1	Over de Kadernota 2022	8
1.2	Programma-indeling P&C-documenten	9
1.3	Missie	10
1.4	Visie en strategie	10
2.	**Relevante (door-)ontwikkelingen in 2020**	**12**
	Ontwikkelingen in de individuele dienstverlening	**14**
2.1	Ontwikkelingen in de VTH-uitvoering en specialistische taken	14
2.2	Omgevingswet van kracht voor VTH-taken	16
2.3	Transitie Zorgvuldige Veehouderij	18
2.4	Bodem	20
2.5	Zeer Zorgwekkende Stoffen (ZZS)	22
2.6	Stikstof	23
2.7	Luchtkwaliteit: Schone Lucht Akkoord	24
2.8	Energie	25
2.9	Wet Kwaliteitsborging voor het bouwen (WKB)	26
2.10	Klachtenregeling	27
	Ontwikkelingen in de regionale dienstverlening	**28**
2.11	Regionaal kader VTH	28
2.12	Verbetering toezicht	30
2.13	Informatiegestuurd werken	32
2.14	Samen Sterk in Brabant (SSiB)	33
	Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering	**34**
2.15	Werving medewerkers en behoud bestaande medewerkers	34
2.16	Informatiebeleid	36
2.17	Cao ontwikkelingen	37
2.18	Financiën: benchmark en gedifferentieerde tarieven	38
3.	**Financiële impact Kadernota 2022**	**40**
3.1	Financieel-technische uitgangspunten	43
3.2	Schema ontwikkelingen & effecten	45
3.3	Schema tariefontwikkeling	47
4.	**Risico's en vervolgproces**	**48**
4.1	Risico's en onzekerheden toegelicht	50
4.2	Wat zijn de vervolgstappen na deze Kadernota?	51

De Omgevingsdienst Brabant Noord in 2022

De Omgevingsdienst Brabant Noord (ODBN) is een gemeenschappelijke regeling van 11 gemeenten[1] in Noordoost-Brabant en de provincie Noord-Brabant. Samen hebben we een verantwoordelijkheid voor een schone, veilige en gezonde leefomgeving voor mensen, dieren en planten. Als verlengstuk van het lokale en provinciale bestuur voert de ODBN een deel van deze overheidstaak uit.

1

[1] *Door herindelingen in de regio Brabant Noord daalt het aantal deelnemende gemeenten van 16 naar 11.*

1.1 Over de Kadernota 2022

De Kadernota **signaleert** nieuwe ontwikkelingen en **informeert** u hierover. De effecten van deze ontwikkelingen voor zowel de **bedrijfsvoering** en **financiën** brengen we zoveel mogelijk in kaart. Daarnaast kunnen ontwikkelingen ook op **uw organisati**e effect hebben. Dit vermelden we ook zoveel mogelijk in deze Kadernota. De Kadernota en uw reactie hierop zijn van groot belang om een zo goed mogelijke Begroting 2022 en meerjarenraming 2022-2024 op te stellen.

De Kadernota is tot stand gekomen vanuit de inhoudelijke kennis van de medewerkers van de ODBN. Door de uitbraak van het coronavirus heeft de gebruikelijke bestuurlijk-ambtelijke conferentie niet plaatsgevonden. In plaats daarvan is ambtelijke input vanuit de deelnemers opgehaald via een digitale sessie. De antwoorden en discussie die volgden zijn zoveel mogelijk meegenomen in deze Kadernota. Ook met onze bestuurders bespraken we dilemma's waar we in de doorontwikkeling van onze organisatie tegenaan lopen. Daarnaast is de Kadernota afgestemd met de deelnemers in het Regionaal Strategisch Platform en de groep 'adoptie-ambtenaren'. Die laatste groep is samengesteld uit ambtenaren van verschillende deelnemers die de planning- en controlcyclus het hele jaar nauwlettend volgen en hun advies daarover geven. Deze adviezen zijn zeer waardevol voor de ODBN en voor de bestuurders en ambtenaren van onze deelnemers.

Niet alle ontwikkelingen worden benoemd in deze Kadernota, slechts de meest relevante. We signaleren ook ontwikkelingen die van invloed zijn voor de deelnemer zelf. Daar waar mogelijk koppelen we al deze ontwikkelingen aan onze taakuitvoering en maken we onderscheid tussen ontwikkelingen die invloed hebben op het wettelijke basistakenpakket en de verzoektaken. Wettelijk is de uitvoering van het basistakenpakket belegd bij de omgevingsdiensten. De verzoektaken kennen ook een wettelijke grondslag (deze taken moeten ook worden uitgevoerd) alleen kunnen deelnemers kiezen of zij deze taken zelf uitvoeren of deze taken bij de ODBN te beleggen. De ODBN voert dergelijke taken uit op voorwaarde van voldoende kritieke massa.

1.2 Programma-indeling P&C-documenten

De ODBN kent in haar planning & control (P&C) documenten drie programma's:

1. Het **programma Individuele Dienstverlening** gaat over de dienstverlening aan een deelnemer van zowel de wettelijke basistaken als de verzoektaken die een deelnemer bij de ODBN heeft neergelegd. Hier zijn ook de aanvullende verzoektaken buiten het werkprogramma in ondergebracht.
2. Het programma **Regionale Dienstverlening** gaat over taken die de ODBN voor de regio uitvoert. Zoals de Collectieve Taken, Samen Sterk in Brabant, de Klachtenregeling/crisispiket, sanering Verkeerslawaai, de Vereniging van Contractanten en het beheer van voormalige stortplaatsen.
3. Het derde programma gaat over de **Bedrijfsvoering** van de ODBN.

In **alle P&C** producten, zoals de begrotingen en deze kadernota komt deze indeling terug.

Waar gaan we voor in 2022?

1.3 Missie

Wij werken aan een schone, veilige en gezonde leefomgeving, nu en in de toekomst. Dit bereiken we als professionele dienstverlener met de instrumenten vergunningverlening, toezicht en handhaving. Dit doen we binnen de kaders van de wetten van milieu, natuurbescherming, bouwen en wonen. Als omgevingsexpert signaleren we en anticiperen we op de voortdurende veranderingen in de samenleving. Dit betekent doorlopende ontwikkeling en vernieuwing van ons werk. Zo kunnen we onze deelnemers professioneel en met kennis van zaken adviseren.

1.4 Visie en strategie

De leefomgeving is meer dan ooit in beweging. Onze leefomgeving is divers en is maatschappelijk een actueel thema voor iedere inwoner en hét visitekaartje van ons gebied.

De Omgevingswet vormt vanaf 2022 het integrale, wettelijke kader voor de fysieke leefomgeving, waardoor de gemeenten, provincie en ODBN in een nauw samenspel met elkaar samenwerken. Ook het agrarische karakter van onze regio brengt deze partijen bij elkaar. Noordoost-Brabant behoort tot de meest innovatieve en duurzame agrofoodregio's van Europa. De ODBN levert hierin een belangrijke bijdrage. Gemeenten en de provincie voelen zich als eigenaar en als opdrachtgever

betrokken en samen vormen wij de ODBN. De ODBN richt zich op samenwerking; binnen de eigen organisatie, met gemeenten, de provincie en andere relevante organisaties. Wat ons betreft zijn de lijntjes tussen bestuurders, managers en medewerkers van alle betrokken organisaties kort.

Van uitvoeringsexpert naar omgevingsexpert

Als ODBN zijn we primair een uitvoeringsorganisatie van VTH-taken. Naast de uitvoering van deze taken zijn wij steeds meer een dienstverlener die adviseert en meedenkt over hoe beleid in de praktijk uitpakt. Wij werken nu als uitvoeringsexpert van VTH-taken toe naar de rol van omgevingsexpert van de regionale leefomgeving. We verliezen de lokale situatie niet uit het oog. Daarbij hoort dat we ook bestuurlijk sensitief moeten zijn. We werken immers namens het bevoegde gezag. We werken steeds meer risicogericht zodat we onze middelen daar inzetten waar het milieurendement maatschappelijk het grootste is. Ook Brabantbreed en landelijk dragen we onze expertise uit en staat onze leefomgeving in Brabant Noord centraal.

Werven, opleiden en bijscholen: een permanente taak

De ODBN onderneemt veel op het gebied van werven en zelf opleiden van nieuw personeel. Omdat ingewerkte, ervaren vergunningverleners en toezichthouders nauwelijks te vinden zijn, ziet de ODBN dat het zelf opleiden een permanente taak zal blijven. Het opleiden vraagt echter tijd en een nog niet volledige declarabiliteit. Als ODBN benadrukken we dat het scholen voor (behoud van) medewerkers belangrijk is. Werven, opleiden en scholen kost geld en moet in de begroting vertaald worden.

Een efficiente en kwalitatieve uitvoering met een kostendekkend tarief

Het kostendekkende tarief van de ODBN is een directe afgeleide van de wijze waarop we onze taken organiseren en uitvoeren. Onze focus ligt daarbij op het leveren van een hoge kwaliteit dienstverlening én deze zo efficient mogelijk uitvoeren. Er is doorlopende aandacht om onze taakuitvoering slimmer, anders en beter in te richten.

Tussen de drie diensten is een financiële benchmark uitgevoerd waaruit blijkt dat de werkelijke tarieven slechts minimaal van elkaar verschillen.

Relevante (door)-ontwikkelingen in 2022

De meest relevante ontwikkelingen worden hierna, per thema, geschetst. We volgen de programma-indeling en geven de effecten van de ontwikkeling per thema aan.

Ontwikkelingen in de individuele dienstverlening

2.1 Ontwikkelingen in de VTH-uitvoering en specialistische taken

Ook in 2022 ligt onze focus op onze primaire taak: de uitvoering van de taken rondom vergunningverlening, toezicht en handhaving en onze specialistische taken rondom externe veiligheid, bodem, licht, geluid, lucht, geur en juridische advisering. De inzet van het VTH instrumentarium beweegt mee met de veranderende leefomgeving. We willen het effect van onze inzet zo groot mogelijk maken, terwijl we dat zo efficiënt mogelijk uitvoeren voor onze deelnemers. Alle genoemde (door)ontwikkelingen in deze Kadernota hebben effect op onze primaire taken.

In 2022 staan we aan de vooravond van grote veranderingen in hoe we onze taakuitvoering vormgeven. De Omgevingswet is hierin de belangrijkste factor. Hoewel per 1 januari 2022 de Omgevingswet van kracht is en we daarop voorbereid zijn, begint het feitelijke veranderingsproces pas met de uitvoering.

Samengevat verwachten we:

T.a.v. de VTH-taakuitvoering:

- → Steeds meer **risicogerichte en resultaatgerichte toezicht en handhaving**. Daarvoor moeten we telkens meer **data ontsluiten** om te bepalen waar het risico het grootst is voor de leefomgeving en het effect van onze inzet maximaal is.
- → Onze inzet zal meer en meer georganiseerd worden rondom maatschappelijke **thema's** en **risico's in de leefomgeving**, zoals Zeer Zorgwekkende Stoffen en energie. We verwachten een verschuiving van regulier toezicht naar deze vormen van toezicht.
- → Door de Omgevingswet verwachten we na 2022 een verschuiving van minder vergunningverlening naar **meer toezicht en handhaving**.
- → Het maken van een kwalitatief goede en juridisch houdbare **afweging** in plaats van het toetsen aan normen.
- → Een rol in het **vooroverleg** samen met het bevoegd gezag en andere stakeholders. En daarmee het leveren van (VTH-)expertise aan de voorkant van een aanvraag.
- → Een **adviserende rol** in de (regionale) beleidsvorming van Omgevingsvisies en -plannen. Onze inzet richt zich op de uitvoerbaarheid van onze VTH-taken en inbreng van onze VTH-expertise. Maar ook het belang van regionale afstemming van Omgevingsplannen (mede om een wildgroei en versnippering van verschillende regels (bijvoorbeeld op geluid/geur/lucht etc) en daarmee complexere en duurdere uitvoering van VTH te voorkomen).

T.a.v. de specialistische taakuitvoering:

- → **Geluid:** gemeenten moeten vanaf 2022 een **basiskaart geluid** opstellen. Deze moet elke 5 jaar gemonitord worden. De ODBN kan dit voor gemeenten opstellen als verzoektaak.
- → **Geluid:** de rekensystematiek voor **gezoneerde industrieterreinen** verandert en daarmee veranderen ook contouren. Dit moet in de Omgevingsplannen (voor 2029) worden meegenomen. Gemeenten die gezoneerde industrieterreinen hebben worden geadviseerd middelen vrij te maken voor deze aanpassing.
- → **Externe veiligheid:** het wegvallen van de IOV (**Impuls Omgevings Veiligheid**) subsidie per 2021 wordt door het Rijk gecompenseerd door een extra uitkering in het gemeentefonds. Deze is niet specifiek geoormerkt voor externe veiligheid. Voor een goede continuering van de dienstverlening is het verstandig dat de middelen die gemeenten ontvangen hebben voor externe veiligheid worden gereserveerd en in de werkprogramma's zo nodig extra uren worden opgenomen.
- → **Lucht:** schone en gezonde lucht is een actueel thema. Steeds meer gemeenten sluiten aan bij het **Schone Lucht Akkoord**. Het vergroten van de kennis binnen de (lokale en regionale) overheden over gezondheid en risico's qua verspreiding via de lucht is een belangrijk thema. Hiervoor zoeken we samenwerking met de GGD'en. Gezondheid wordt voor onze taakuitvoering in het kader van de Omgevingswet een thema voor de ODBN.
- → Voor alle specialismen geldt dat de **bruidsschat** moet worden verwerkt in Omgevingsplannen. Dit wordt in de paragraaf 'Omgevingswet van kracht voor VTH-taken' bij de effecten kort toegelicht.

Als ODBN bereiden we ons hier samen met u zo goed mogelijk op voor in de komende jaren en blijven we hierover in gesprek. Hieronder volgen de inhoudelijke onderwerpen en welke impact zij hebben op de VTH-uitvoering en de specialistische taken.

2.2 Omgevingswet van kracht voor VTH-taken

Na het uitstel van de invoering van de Omgevingswet in 2020 is de nieuwe datum van inwerkingtreding 1 januari 2022. De Omgevingswet bundelt 26 wetten die regels bevatten die de fysieke leefomgeving raken zoals milieu-, bouw- en waterwetgeving. De Omgevingswet omvat ook nieuwe thema's zoals gezondheid en veiligheid. Belangrijke doelstelling van de wet is het omgevingsbeleid af te stemmen op de behoeften en doelstellingen van inwoners en bedrijven.

Enkele veranderingen zijn bijvoorbeeld een beslistermijn die wordt teruggebracht naar 8 weken en van het begrip 'inrichting' naar 'milieubelastende activiteit'. Maar ook de wijze waarop we in houding en gedrag initiatiefnemers benaderen. In de samenwerking met gemeenten en provincie vraagt dit een goede afstemming. Onderdelen daarvan zijn eenduidige afspraken en een helder beeld over het samenspel tussen ODBN en deelnemer en daarmee de inrichting van bijvoorbeeld het vooroverleg en de omgevingsdialoog. Om de digitale samenwerking te bevorderen wordt het Digitale Stelsel Omgevingswet (DSO) door het Rijk ontwikkeld. Het DSO bundelt en ontsluit informatie die bij de diverse partners aanwezig is. Zowel omgevingsdiensten als haar deelnemers moeten tijdig zorgen dat hun systemen aansluiten bij het landelijke DSO.

In 2019, 2020 en 2021 is de ODBN – samen met onze deelnemers en ketenpartners – bezig met de invoering van de Omgevingswet. Dit doen we via 2 sporen: we moeten zorgen dat de organisatie klaar is voor de Omgevingswet. Dit betekent onder andere het inregelen van werkprocessen, de inrichting van het Digitaal Stelsel Omgevingswet en de samenwerkingsafspraken met u als deelnemer. Het tweede spoor is dat onze medewerkers klaar moeten zijn voor de Omgevingswet. Dat betekent het opleiden van onze medewerkers. Dat doen we zo dicht mogelijk op de invoering, zodat de geleerde kennis ook direct toegepast kan worden.

De Omgevingswet is bedoeld om tot een integrale manier van (samen)werken en afwegen te komen. Samen met ketenpartners (waterschappen, GGD en Veiligheidsregio) beschikt de ODBN over veel informatie. Die informatie zetten we in bij de uitvoering van het VTH-takenpakket. Deze informatie kan ook relevant zijn bij de ontwikkeling van Omgevingsvisies en –plannen door gemeenten en provincie. Denk hierbij aan data als milieu- en bedrijfsinformatie.

Het omzetten van het huidige inrichtingenbestand naar een activiteitenbestand is een grote klus. Van de 15.000 inrichtingen die onze regio kent, moeten alle milieubelastende activiteiten opgenomen worden in het activiteitenbestand. Dat is niet alleen een technische klus, maar ook een waarbij de juridische kwaliteit van de omzetting gewaarborgd moet worden. Hoe dit precies moet en welke impact deze omzetting ook landelijk heeft, is nog onvoldoende bekend. Feit is dat alle overheden met deze onduidelijkheid zitten, waarbij het erop lijkt dat landelijk de benodigde werkzaamheden voor deze omzetting zijn onderschat.

Effecten 2022 en verder:

- → Onze inzet is om de Omgevingswet binnen de huidige financiële kaders uit te voeren. De voorbereiding stuurt hierop.
- → 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 2022.
- → Daarnaast zijn we als ODBN ook afhankelijk in hoeverre de deelnemers voorbereid zijn op de Omgevingswet.
- → We sluiten niet uit dat in de eerste periode van de uitvoering van de Omgevingswet er mogelijk nog uitvoeringsproblemen naar boven kunnen komen die een effect hebben op de kosten.
- → We verwachten door de Omgevingswet een geleidelijke verschuiving van vergunningverlening naar toezicht en handhaving. Dit omdat er minder vergunningplichtige activiteiten zullen zijn en meer meldingsplichtige activiteiten waarop toezicht wordt uitgeoefend.
- → Op 1 januari 2022 worden de deelnemers bevoegd gezag voor een set rijksregels, de zogeheten bruidsschat. Daarbij krijgen de deelnemers de bevoegdheid om die regels aan te passen aan de lokale situatie waarmee er verschillen in de regio gaan ontstaan. We adviseren deelnemers hierbij oog te houden voor de uitvoerbaarheid en hier de ODBN en regio zonodig bij te betrekken.
- → De inhoudelijke en financiele impact van het Inrichtingenbestand naar een Activiteitenbestand is nog onbekend. We volgen landelijke ontwikkelingen op de voet.
- → We houden deelnemers individueel en via het Regionaal Strategisch Platform (RSP) en bestuurlijk via het Dagelijks en Algemeen Bestuur op de hoogte over de uitvoeringsconsequenties van de Omgevingswet.

2.3 Transitie Zorgvuldige Veehouderij

De transitie naar een Zorgvuldige Veehouderij is in Brabant in volle gang en het onderwerp is veelvuldig onderwerp van gesprek in onze maatschappij en binnen de politiek. De ODBN focust zich voornamelijk op de uitvoeringsconsequenties van het veranderende beleid zodat de VTH-taken kwalitatief goed en efficient uitgevoerd kunnen worden.

De drie Brabantse Omgevingsdiensten zijn sinds 2019 bezig om de ontwikkelingen in de agrarische sector te vertalen naar de uitvoeringsorganisaties. De notitie 'Meer dan de som der delen' vormt voor de diensten het uitgangspunt voor de andere manieren van werken. De daarin geschetste belangrijkste ontwikkelingen en hun gevolgen voor onze organisaties betreffen de volgende thema's:

- Het voldoen aan het Besluit emissie arme huisvesting (Behv).
- Actieplan Ammoniak met de stoppersmaatregelen (Stoppersregeling).
- Het uitvoeren van de Saneringsregeling varkenshouderij (SRV).
- Het voldoen aan de Interim Omgevingsverordening (IOV) en haar resultaatverplichtingen.
- De vervolgactiviteiten voor vergunningverlening uit het project Intensivering Toezicht veehouderijen (ITv).

Het Bestuursakkoord 2020-2023 van de Provincie Noord-Brabant zorgt voor een belangrijke wijziging welke invloed heeft op geldende data waaraan bedrijven moeten voldoen. Door de richtinggevende uitspraak in het Bestuursakkoord dat de resultaatverplichting om gemiddeld te voldoen aan de emissie-eisen doorschuift naar 1 januari 2024 verwacht de Taskforce 2.0 dat de ingediende aanvragen en de vergunningverlening vooral in 2023 zal gaan plaatsvinden. Naast de huidige werkvoorraad op het taakveld van de groene wetten zien we nu een (grote) opbouw aan werkzaamheden vanaf 2021 richting 2024 met een sterke(re) piek aan werkzaamheden (dan in het rapport van de Taskforce 1.0) in het peiljaar 2023. Dit sterkt onze koers om de implementatie van de efficiency maatregelen voort te zetten. Zo focussen we op een efficiëntere taakuitvoering met behoud en verbetering van de kwaliteit. Door dit binnen de drie diensten op eenzelfde wijze te doen, zorgen we voor een gelijk speelveld en leren we van elkaar in de ontwikkeling van onze diensten. De ervaringen binnen de agrarische taakuitvoering willen we ook toepassen op de overige taakuitvoering binnen de ODBN, zodat we over de gehele linie een slag slaan in het nog efficiënter maken van onze taakuitvoering.

In 2021 en 2022 zal ook de nasleep van de Stoppersregeling, de uitwerking van de Saneringsregeling Varkenshouderij en de beeïndigingsregelingen Stikstof van het Rijk gaan spelen. De verwachting is dat er meer bedrijven door zullen gaan dan waar wij aanvankelijk rekening mee hadden gehouden. Dat betekent een toename van ons reguliere werk.

Voor de agrarische sector zijn niet alleen de ontwikkelingen in het stikstofdossier van groot belang, maar kan jurisprudentie ook tot grote veranderingen leiden. De effecten daarvan op de taakuitvoering zijn vooralsnog onbekend en we volgen daarom die ontwikkelingen op de voet.

Naast de uitvoeringsconsequenties van beleid zien we ook het belang van het onderwerp gezondheidsrisico's rond veehouderijen toenemen. Een concreet voorbeeld is de actuele aandacht rondom nertsenhouderijen en corona. Maar in het algemeen is er meer en meer aandacht voor dierziekten. Met de invoering van de Omgevingswet zal gezondheid een in de wet opgenomen thema worden. Naast een schone en veilige leefomgeving zal de ODBN zich ook moeten bezighouden met een gezonde leefomgeving vanuit de uitvoering van onze VTH-taak. Hierbij werken we nauw samen met de GGD als kennisdrager.

Effecten 2022 en verder:

- De maatregelen uit het rapport 'Meer dan de som der delen' worden geimplementeerd. Dit zorgt dat we effectiever werken en zo de piek aan werkzaamheden in de komende jaren verlagen. Hierdoor wordt de wervingsopgave om de taken uit te voeren verminderd. Deze afname wordt in het rapport geraamd en dit wordt in de praktijk getoetst.
- Toepassing (wanneer mogelijk) op andere taakgebieden binnen de ODBN zorgt eveneens voor een efficientere werkwijze. Dit kan op dit moment nog niet gekwantificeerd worden.
- Uit de herijking blijkt dat de hoeveelheid werk en daarmee de wervingsopgave, hoog blijft.
- De gevolgen van de Stoppersregeling zullen leiden tot een toename van het reguliere werk. Dit effect wordt gekwantificeerd in de werkprogramma's.
- Gezondheid en veehouderij zal door de invoering van de Omgevingswet en actuele gebeurtenissen een grotere rol gaan spelen in de VTH-taken.

2.4 Bodem

Overdracht bodemtaken van provincie naar gemeenten

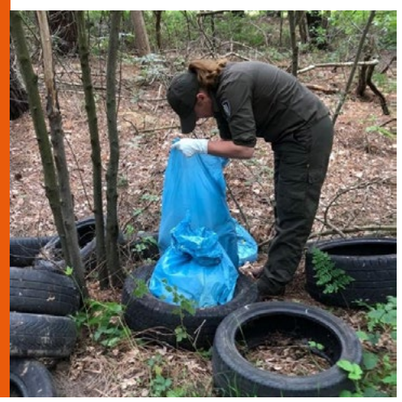
Met de verwachte inwerkingtreding van de Omgevingswet per 1 januari 2022 gaat de bevoegdheid die nu bij de provincie ligt voor de Wet bodembescherming (Wbb) over naar de gemeenten. Gemeenten zijn dan primair beheerder van de bodemkwaliteit voor hun grondgebied. Door deze overdracht komen alle basistaken voor de bodem(sanering) bij de gemeenten te liggen. Reeds beschikte en lopende saneringen blijven onder de bevoegdheid van de provincie. Momenteel voert de Omgevingsdienst Zuidoost-Brabant (ODZOB) voor de provincie de Wbb-taken in onze regio uit. Toezicht en handhaving bij saneringen blijft onder de Omgevingswet een basistaak. De Wbb vergunningverlening is nu nog een verzoektaak. Het is mogelijk dat dit onder Omgevingswet ook een basistaak wordt.

Het landelijke beleid voor bodembeheer blijft op hoofdlijnen hetzelfde. Het Rijk stelt afhankelijk van het bodemgebruik omgevingswaarden vast. Binnen deze waarden krijgen gemeenten wel bestuurlijke afwegingsruimte of bijvoorbeeld nog sanering nodig is afhankelijk van het bodemgebruik, of wanneer een bodemonderzoek vereist is bij bouwen en bestemmen. De vertaling van deze afwegingsruimte dient in het Omgevingsplan plaats te vinden.

Samen met de provincie, de ODZOB en de OMWB komt de ODBN eind 2020 met een transitiedocument over de overdracht van de bodemtaken. In dit document worden de procesmatige, personele en financiële gevolgen onderverdeeld naar basis- en verzoektaken die per regio en gemeente inzichtelijk worden gemaakt. Implementatie van het transitiedocument vindt in 2021 plaats, zodat elke dienst (en gemeente) gereed is voor de nieuwe taakuitvoering per 1 januari 2022. Er komt een rijksbijdrage voor gemeenten, maar de hoogte hiervan is nog niet bekend.

Verzoektaken Bodem

Maatschappelijke opgaven zoals klimaatadaptatie, de energietransitie maar ook de achteruitgang in kwaliteit (organische stofgehalten, verdroging, vernatting, bodemleven) van de landbouwgronden in onze regio, kunnen voor inhoudelijke verschuivingen in de aanpak van bodembeheer door gemeenten zorgen. Dit vraagt om een andere benaderingswijze en specifieke kennis van de bodem en ondergrond, uitgaande van het natuurlijke bodem- en watersysteem, inclusief haar potenties en kwetsbaarheden. De inbreng van specifieke kennis bij de totstandkoming van de Omgevingsvisie en het Omgevingsplan kan als een verzoektaak bij de ODBN worden belegd.



We constateren dat er nog maar bij een beperkt aantal deelnemers voldoende bodemkennis is. Voor de basistaken zorgt de ODBN dat die goed geborgd worden binnen onze organisatie. De deelnemers moeten zelf afwegen of ze de bodemtaken, die vallen onder de zogenaamde verzoektaken zelf gaan uitvoeren of bij de ODBN willen beleggen.

Effecten 2022 en verder

- → Regiobreed verwachten we op basis van de laatste ramingen een toename van 2.700 uren voor de uitvoering van de basistaken vanuit de overdracht van taken van provincie naar gemeenten. De toename van uren in het werkprogramma wordt met de individuele gemeenten besproken.
- → Gemeenten bepalen of zij de bodemtaken voor wat betreft de niet–basistaken zelf uitvoeren of dat zij deze verzoektaak bij de ODBN beleggen in hun werkprogramma's. In welke mate gemeenten door het Rijk gecompenseerd worden is nog niet bekend.

2.5 Zeer Zorgwekkende Stoffen (ZZS)

De laatste jaren is de aanwezigheid van Zeer Zorgwekkende Stoffen (ZZS) een urgent thema. 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 is het streven 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. Dit project kan effect hebben voor 2022 als vergunningen geactualiseerd moeten worden.

Daarnaast is ZZS binnen toezicht niet eerder een thema geweest. Het vergroten van de kennis van ZZS bij onze toezichthouders (ook voor gemeentelijke taken) is een belangrijke stap om ZZS te borgen 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 die een hoog risico hebben middels projectmatig/themagericht toezicht.

Effecten 2022 en verder

→ De effecten van het project ZZS zijn pas in beeld als het provinciale project is afgerond in 2021. Er kan sprake zijn van toename in uren als vergunningen geactualiseerd moeten worden.

→ In 2021 gaan we ZZS in ons toezicht beter opnemen en daarmee vergroten we de kennis van ZZS bij onze toezichthouders (gedekt uit opleidingsbudget).

→ Op basis van de beschikbare informatie lijkt het ons raadzaam om toezicht op ZZS op een projectmatige wijze te organiseren en niet op te nemen in het reguliere toezicht. Het projectmatige toezicht kan leiden (via het ROK) tot herprioritering/verschuiving van taken of een toename van taken in het werkprogramma of de provinciale opdracht. Hierover gaat de ODBN met de deelnemers in gesprek.

2.6 Stikstof

Het stikstofdossier is sinds de uitspraak op 29 mei 2019 een dossier dat ons dagelijkse werk blijft bepalen. De toegenomen aandacht voor de natuurtoets in vergunningprocedures is van belang voor gemeenten. Ook beleidsinhoudelijk gebeurt er veel op dit dossier, zoals de onlangs gepresenteerde mogelijkheid voor extern salderen en verleasen van stikstofruimte. De verwachting is dat dit een dossier is dat ook in 2022 veel inspanning blijft vergen. De ODBN houdt deze ontwikkelingen nauwlettend in de gaten en vertaalt deze zo snel als mogelijk naar de uitvoering. De juridische discussie zal aanblijven en er zullen nieuwe uitspraken komen. Hierdoor blijft de inzet van onze juristen en specialisten op dit dossier van belang. Ook op dit dossier verwachten we doordat meer activiteiten meldingsplichtig worden dat we een verschuiving gaan zien van vergunningverlening naar toezicht.

Effecten 2022 en verder

→ De ODBN houdt haar deelnemers op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen.

→ Juridische inzet blijft hoog op dit dossier.

→ Er wordt een verschuiving van vergunningverlening naar toezicht en handhaving verwacht. Dit is echter nog niet kwantificeerbaar vanwege de actuele beleidsmatige ontwikkelingen.

2.7 Luchtkwaliteit: Schone Lucht Akkoord

Het Schone Lucht Akkoord (SLA) is in onze regio ondertekend door gemeenten Bernheze, Den Bosch, Sint-Anthonis, Uden en de Provincie. De overige gemeenten in Noord Oost Brabant overwegen om in regioverband aan te sluiten.

In het SLA hebben Rijk, provincie en gemeenten vastgelegd wat zij gaan doen om onze lucht schoner te maken. Het SLA maakt de omslag van alleen sturen op het voldoen aan Europese grenswaarden, naar het realiseren van gezondheidswinst voor iedereen. Doel van het akkoord is om gezamenlijk de luchtkwaliteit in Nederland permanent te verbeteren. Met de aanpak van binnenlandse bronnen wordt gestreefd naar een gezondheidswinst van minimaal 50 procent in 2030 ten opzichte van 2016. Dat betekent dat mensen langer, gezonder en met meer kwaliteit leven. Het SLA haakt aan op veelal bestaand beleid en door de verbinding te maken met alle belanghebbenden wordt innovatie, kennisontwikkeling en versnelling nagestreefd.

Vanuit de kerntaak van de ODBN van vergunningverlening en handhaving kan de ODBN het SLA versterken door:

- Het prioriteren van toezicht en handhaving in lijn met het SLA.
- Versterkte aandacht voor emissie-eisen en emissiereductie en daarmee het concreet behalen van resultaat via de VTH-uitvoering.
- Het leveren van een inhoudelijke bijdrage aan de wijze waarop de doelen van het SLA verankerd kunnen worden in lokaal beleid (verkeers- en vervoersplannen, schoon evenementenbeleid enz.).

Effecten 2022 en verder

- Aanvullende werkzaamheden die bijdragen aan het SLA zijn verzoektaken; het is aan de deelnemer of de regio om hierin samen met de ODBN op te trekken.
- De ODBN denkt graag (op verzoek) mee met de vertaling van het SLA naar concreet resultaat.

2.8 Energie

Het klimaatbeleid van het Rijk (klimaatakkoord), de regio (Regionale Energie Strategie) en de gemeenten zetten stevig in op energiebesparing in de gebouwde omgeving, aardgasloze wijken en op duurzame opwek uit wind- en zonneparken, biomassa en geothermie. De ODBN ziet namens gemeenten en provincie toe op naleving van wettelijke energiebesparingsverplichtingen in het Activiteitenbesluit en de bepalingen in vergunningvoorschriften. De realisatie van duurzame opwekcapaciteit heeft bijna altijd een impact op de omgeving, daarover adviseert de ODBN gemeenten in het kader van de vergunningverlening.

De ODBN verwacht dat door al deze ontwikkelingen de vraag naar inzet op energietaken gaat toenemen. Naast het uitvoeren van energietoezicht en daarmee een concrete bijdrage leveren in energiebesparing, kunnen de data van de ODBN en haar partners een bijdrage leveren aan de energie- en warmtetransitie. De komende jaren zijn er ook tal van inhoudelijke onderwerpen die van invloed zijn op het thema energie. Deze ontwikkelingen brengen we in 2021 samen in een notitie over alle relevante energieontwikkelingen.

De laatste jaren zijn er verschillende provinciale en Rijksregelingen geweest voor de financiering of subsidering van energietoezicht. De laatste regeling Versterkte Uitvoering Energietoezicht (VUE) en subsidieregeling Toezicht kantoren (provincie) lopen vooralsnog tot en met 2021, terwijl de noodzaak van energietoezicht ook na 2021 blijft bestaan. De energietaken zijn veelal wettelijke verzoektaken die de deelnemer bij de ODBN kan beleggen. Het structureel continueren van energietoezicht en het daarmee voldoen aan de Kwaliteitscriteria 2.2 voor dit onderwerp, vraagt om een uitbreiding van de opdracht na het wegvallen van de subsidieregelingen. De eerste raming regiobreed is dat hiervoor jaarlijks 2.400 uren benodigd is. Energietoezicht is een onderwerp dat zich bij uitstek leent voor themagericht toezicht in plaats van regulier- of branchegericht toezicht.

Effecten 2022 en verder

- Door het vervallen van de Rijkssubsidie in 2022 voor energietoezicht is er in 2022 2.400 uren van deelnemers nodig om deze verzoektaak uit te voeren in minimale omvang. Dit heeft effect op de werkprogramma's. Een nadere duiding en onderbouwing volgt in 2021.
- Het totaal aan ontwikkelingen op het dossier wordt in 2021 in samenhang beschreven en voorgelegd aan onze deelnemers.

2.9 Wet Kwaliteitsborging voor het bouwen (WKB)

Ook de invoering van de Wet Kwaliteitborging voor het bouwen (Wkb) is uitgesteld samen met de Omgevingswet. In 2022 wordt de Wkb van kracht. Deze wet heeft drie doelen: een verbeterde (borging van de) bouwkwaliteit, een verbeterde positie van de consument en het stimuleren van de kwaliteitsverbetering en faalkostenvermindering. Een effect van deze wet is dat de bouwtaken rondom vergunningverlening en toezicht bij gemeenten afnemen doordat deze taken bij private bedrijven komen te liggen.

De rol van de gemeente verschuift van technisch toetser naar regisseur van planprocessen. De ODBN verzorgt voor provinciale inrichtingen de vergunningverlening, het toezicht en handhaving op de bouwregelgeving. Ook voert de ODBN voor enkele gemeenten het bouwtoezicht (verzoektaak) uit.

De veranderingen uit de Wkb gelden naar verwachting tot en met 2024 alleen voor "eenvoudige bouwwerken". Dit zijn bijvoorbeeld eensgezinswoningen en kleinere bedrijfspanden. Vanaf 2025 volgen de andere bouwwerken. Hierdoor kunnen bouwbedrijven en gemeenten stap voor stap ervaring opdoen met het nieuwe toezicht in de bouw. Vanwege de aard van onze regio waarin relatief veel "eenvoudige bouwwerken" staan ten opzichte van een sterk verstedelijkt gebied, zal het effect direct merkbaar zijn. Dat betekent dat de taakomvang voor veel gemeenten in onze regio afneemt. Het is vervolgens de vraag of het achtergebleven deel nog voldoende robuust is voor een kwalitatief goede uitvoering.

Voor de ODBN is het aantal bouwtaken dat we uitvoeren gering. Het is nog onduidelijk of voor onze organisatie de taakomvang door de Wkb afneemt (en daarmee voldoende robuust blijft) of dat gemeenten juist deze taak bij de ODBN gaan neerleggen. Op dit moment voert de ODBN een impactanalyse uit van de wet.

Een belangrijk effect voor gemeenten is dat inkomsten uit bouwleges naar verwachting fors zullen verminderen. Voor de gemeenten staat daar tegenover wel de mogelijkheid tot het heffen van milieuleges.

Effecten 2022 en verder

- → De ODBN voert op dit moment een impactanalyse uit. Naast de omvang van de taken proberen we ook de gevolgen voor het VTH-beleid en-strategie in kaart te brengen.
- → Tussen nu en eind 2021 brengen we de gevolgen van deze wet voor de ODBN in kaart. Hierover gaan we samen met onze deelnemers in gesprek.

2.10 Klachtenregeling

De ODBN, team Handhaving, voert voor onze deelnemers de klachtenregeling uit. We zien in de afgelopen jaren een forse toename van milieuklachten. En daarmee ook een toename van de kosten voor onze deelnemers. We onderzoeken of we de klachtenafhandeling op een risicogerichte wijze kunnen inrichten. Hiervoor is een meer inhoudelijke frontoffice van belang, zodat een klacht direct ingeschaald kan worden. Dit kan zorgen voor een hoger tarief, maar we gaan uit van een afname van de totale kosten doordat de afhandeling efficiënter en effectiever plaatsvindt.

Effecten 2022 en verder

- → We onderzoeken in 2020 en 2021 hoe we de klachtenregeling efficiënter en effectiever kunnen inrichten.
- → Het uitgangspunt is dat de klachtenregeling minimaal budgetneutraal danwel met minder totaalkosten ingericht wordt.
- → In 2021 volgt hiervoor een voorstel aan de deelnemers.

Ontwikkelingen in de regionale dienstverlening

Naast Individuele Dienstverlening (waaronder het uitvoeren van basistaken en verzoektaken) voert de ODBN in het Programma Regionale Dienstverlening werkzaamheden uit voor het collectief van haar deelnemers.

Het jaarlijks op te stellen Ontwikkelprogramma bundelt de meerjarige ontwikkelopgaven van de ODBN. In het afgelopen jaar waren de ontwikkelopgaven de invoering van de Omgevingswet, de transitie Veehouderij en de doorontwikkeling van kerntaken. Het Ontwikkelprogramma 2022 wordt eind 2021 opgesteld en besproken met onze deelnemers. De Kadernota en de Begroting 2022 vormen de basis van het Ontwikkelprogramma 2022. De werkzaamheden in het Ontwikkelprogramma zijn gericht op productinnovatie en -ontwikkeling, kwaliteitsverbetering en het efficiënter uitvoeren van de primaire taken. Het Ontwikkelprogramma en haar projecten vervullen daarmee een vliegwielfunctie 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. Ondanks de toenemende druk vanwege vele ontwikkelingen is het uitgangspunt dat het budget Collectieve Taken voor de deelnemer niet toeneemt.

2.11 Regionaal kader VTH

De afgelopen jaren is samen met de deelnemers gewerkt aan regionaal VTH-beleid. Dit heeft in 2016 geleid tot één regionaal uitvoeringskader voor Toezicht en Handhaving. In 2020 wordt ook de basis gelegd voor het regionaal kader Vergunningverlening.
Daarmee is de basis aanwezig om:

- VTH-taken efficiënter en effectiever uit te kunnen voeren.
- Meer informatiegestuurd en resultaatgericht te kunnen gaan werken.
- De samenwerking met ketenpartners verder te verbeteren.
- Een gelijk speelveld voor bedrijven te creëren.

In 2021 en 2022 wordt het Regionaal Kader voor gemeentelijke deelnemers herijkt en geintegreerd. Daarnaast gaan we met de deelnemers in gesprek hoe we regionale beleidsdoelen hieraan kunnen koppelen. Dit is een wettelijk vereiste. Vanuit de ODBN zetten we ons in om het Regionaal Kader meer cyclisch te gaan vormgeven. We merken bij het ROK-TH dat keuzes die in 2016 zijn gemaakt, met de huidige omstandigheden niet altijd overeenkomen. Het Regionaal Kader (en het reeds bestaande Provinciale Kader) vormt dan de inhoudelijke verbinding tussen deelnemer en ODBN voor wat betreft de taakuitvoering.

Effecten 2022 en verder

- → Door het cyclisch inrichten en bijstellen van het Regionaal Kader krijgen we een dynamischer en meer op de maatschappelijke actuele risico's gericht instrument.
- → (De ontwikkeling van) het Regionaal Kader is van de ODBN én haar deelnemers. We vragen onze deelnemers om actieve participatie op dit onderwerp.
- → De doorontwikkeling van het Regionaal Kader is onderdeel van het Ontwikkelprogramma 2021 en 2022.
- → Wijzigingen in uitvoering en daarmee toe- of afname van uren die ontstaan door het Regionaal Kader worden in de werkprogramma's verwerkt.

2.12 Verbetering toezicht

Het instrument toezicht is een steeds belangrijker wordend instrument van de overheid. We gaan vanaf 2022 door de invoering van de Omgevingswet uit van een verschuiving van vergunningverlening naar toezicht en handhaving. We zien op dit moment een verschuiving van geprogrammeerd (regulier) toezicht naar ongeprogrammeerd toezicht, door o.a. een toename van klachten en handhavingsverzoeken. Dit laatste noopt ons nu al na te denken over een goede en haalbare programmering om de basistaken adequaat uit te voeren én na te denken over de inzet van de meest passende instrumenten om resultaat te behalen. Daarnaast vinden we het van belang om het instrument toezicht beter aan te laten sluiten bij de (Nederlandse en lokale) milieudoelstellingen.

Het toezichtsinstrumentarium breidt zich steeds verder uit. Omgevingsdiensten leggen tegenwoordig al lang niet meer alleen bedrijfsbezoeken af voor een toezichtscontrole. Administratief toezicht, ketentoezicht, risicogericht toezicht, projectmatig/themagericht toezicht, toezicht op risicorelevante bedrijven en de brancheaanpak zijn allemaal verschillende vormen die een plek hebben gekregen in onze organisatie. Dit los van het reguliere toezicht, wat nog steeds de hoofdmoot is van het werkprogramma.

Te midden van al deze ontwikkelingen zijn de uitgangspunten voor de ODBN als volgt:

- We willen toezicht houden daar waar het risico het hoogst is en het risico met het juiste toezichtsinstrument verminderen.
- We willen het naleefgedrag na een overtreding zo veel mogelijk verhogen en hiervoor ons interventierepertoire uitbreiden.
- We zien een ontwikkeling van regelgedreven toezicht naar waardegedreven toezicht.

In de praktijk zien we langzaam maar zeker dat actuele thema's om inzet binnen toezicht vragen en er steeds vaker vanuit deelnemers de wens is om dit rond een thema projectmatig te organiseren.
Ook vanuit ketentoezicht zien we dat niet-geprogrammeerde incidenten vragen om flexibele en directe inzet. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de mestfraude. Extra projecten vragen om extra capaciteit en middelen. Voor de toekomst zien we echter een verschuiving binnen bestaande budgetten.

Wat is waardegedreven toezicht?

Bij waarde gedreven toezicht is het vertrekpunt de gemeenschappelijke waarde die boven een te bereiken doel en/of een milieuprobleem ligt. Met de waarde als vertrekpunt voer je toezicht uit op de naleving en borging van milieudoelen en/of -probleem bij een initiatiefnemer.

Hierbij ligt de nadruk op de verantwoordelijkheid van de initiatiefnemer. Dit alles moet er voor zorgen dat naleefgedrag ook buiten het toezichtsmoment in stand blijft en de druk van milieukwesties gedeeld wordt door overheid en burgers.

Deze manier van toezicht is anders dan wat nu vaak wordt gedaan, namelijk losse toezichtsmomenten uitvoeren op de naleving van regels en wetten. (Dit noemen we regelgedreven toezicht)

Algemene voorbereidende taken voor risicoanalyse (IGW) en projectvoorbereiding voor themagericht toezicht zullen groeien met als voordeel dat toezicht heel gericht op het thema en/of te behalen resultaat kan worden georganiseerd. De inzet van verschillende toezichtsvormen zal steeds meer regulier worden.

Effecten 2022 en verder

- De doorontwikkeling van toezicht is onderdeel van het Ontwikkelprogramma 2020, 2021 en 2022.
- We onderzoeken hoe we de uitvoering van themagericht toezicht kunnen inbedden in de werkprogramma's.

2.13 Informatiegestuurd werken

Bij informatiegestuurd werken wordt data omgezet naar informatie. Informatiegestuurd werken is nodig om bij te dragen aan het voorkomen en/of oplossen van (steeds complexer wordende) maatschappelijke vraagstukken op het gebied van veiligheid, volksgezondheid, leefbaarheid en duurzaamheid. Ook is informatiegestuurd werken nodig om de schaarse capaciteit in mensen en middelen zo efficiënt mogelijk in te zetten waar deze het meest nodig zijn of waar het risico voor de leefomgeving het grootst is. En om middels data aan te tonen wat de impact is van onze taakuitvoering.

Binnen de ODBN worden er al enkele jaren stappen gezet in het informatiegestuurd werken. Zo wordt binnen toezicht en handhaving gebruik gemaakt van data-analyse bij de brancheaanpak en het toezicht op energiebesparing. Maar de mogelijkheden om informatie in te zetten voor een betere kwaliteit en efficiëntie van ons werk nemen naar verwachting in de komende jaren een hoge vlucht. Informatiegestuurd werken zien we binnen onze organisatie op drie niveau's:

- Als middel voor herkennen en vertalen van strategisch/tactische ontwikkelingen voor o.a. de Kadernota/Begroting/Bestuursrapportages (de planning- en controlcyclus)
- Als middel voor de totstandkoming van uitvoeringsprogramma's zoals de brancheplannen, ketenaanpak en het ROK
- Als middel voor de uitvoering van onze reguliere taken: welke informatie hebben we over deze locatie/onderneming in het VTH-proces?

Informatiegestuurd werken vraagt om een omslag in werken waarbij we ons werk beter kunnen inrichten en sturen op basis van steeds betere data. Daarbij gaat de ODBN nog meer samenwerken met haar deelnemers en andere partners zoals (Brabantse) omgevingsdiensten, Veiligheidsregio, GGZ, RVO, CBS en waterschappen. Het Brabants OmgevingsDatalab (BOD) samen met de ODZOB, OMWB en provincie is een goed voorbeeld daarvan.

Effecten 2022 en verder

- Op dit moment wordt gewerkt aan een plan om informatiegestuurd werken (Plan IGW) te verstevigen binnen de ODBN.
- De ontwikkelkosten hiervoor worden binnen de begroting en werkprogramma's gedragen. Een uitwerking volgt in 2021.

2.14 Samen Sterk in Brabant (SSiB)

Het Brabantbrede team Samen Sterk in Brabant staat voor een aantrekkelijke, veilige en veelsoortige leefomgeving. SSiB zet zich in om o.a. dumpingen van drugs-, asbest- en (bedrijfs-) afval, overtredingen van gedragsregels in natuurgebieden, stroperij en wildcrossen en illegale bewoningen te verminderen door toezicht en handhaving.

De samenleving vraagt om natuur waarin gerecreëerd kan worden. Daarnaast is er behoefte aan (behoud van) biodiversiteit. De steeds verder toenemende overlast en gevolgen van (drugs) criminaliteit in het buitengebied en in de Brabantse natuurgebieden leiden tot een (groter) gevoel van onveiligheid. Door schade aan natuurgebieden komen doelstellingen van Europese, nationale en provinciale wet- en regelgeving onder druk te staan. Deze ongewenste omstandigheden leiden tot steeds hogere kosten voor terreinbeherende organisaties en lagere overheden.

De komende periode staat in het teken van de versteviging van de bestaande samenwerking en verdere professionalisering van SSiB. We werken aan een robuust SSiB, waarbij ook de netwerkfunctie en de samenwerking met andere handhavingspartners steeds belangrijker wordt. 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. Daarnaast kan het zijn dat SSiB gevraagd wordt om de gastheer- en boswachtersfunctie van terreinbeherende organisaties te gaan oppakken. Dit alles is afhankelijk van de koers die in de doorontwikkeling gekozen wordt. Er is een stuurgroep van alle handhavingspartners die mede de inhoudelijke koers bepaalt. Inmiddels is SSiB in het team Handhaving structureel bij de ODBN belegd.

Eind 2020 ligt er een voorstel in de stuurgroep SSiB over de gemeentelijke bijdrage van 2022 en verder. Besluitvorming komt aan de orde in de drie AB's van de Brabantse omgevingsdiensten. De drie omgevingsdiensten hebben een verzoek gedaan om de gemeentelijke bijdrage tegen het licht te houden en te komen tot een andere verdeelsleutel waarbij invulling wordt gegeven aan het grensoverschrijdende karakter van de SSiB en een meer evenredige verdeling op basis van het gebied waarop toezicht wordt gehouden. Aan de stuurgroep wordt voorgesteld om voor de gemeenten een verdeelsleutel te hanteren die bestaat uit een deel met een vaste bijdrage per gemeente en een deel op basis van de oppervlakte van het buitengebied. Tevens vind er jaarlijks een indexering plaats op het gehele bedrag. Bij het toepassen van een nieuwe verdeelsleutel zijn er altijd voor- en nadeel-gemeenten. We hebben gepoogd een verdeelsleutel voor te stellen waarbij enerzijds de verschillen tussen de gemeenten het kleinst zijn en anderzijds recht wordt gedaan aan het karakter van SSIB.

Effecten 2022 en verder

- SSiB maakt onderdeel uit van het programma regionale dienstverlening. Over de bekostiging hiervan zijn in het verleden afspraken gemaakt en deze maken onderdeel uit van de begrotingen van de 3 Brabantse omgevingsdiensten.
- Eind 2020 volgt besluitvorming over de gemeentelijke bijdragen aan SSiB voor 2022 en verder.
- SSiB informeert haar partners over de inhoudelijke doorontwikkeling.

Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering

2.15 Werving medewerkers en behoud bestaande medewerkers

Op verschillende werkgebieden bestaat en ontstaat er schaarste op de arbeidsmarkt. Dit geldt zeker voor de vacatures die er zijn bij de omgevingsdiensten. Ook moeten we de naamsbekendheid van de omgevingsdienst als werkgever verder op de kaart blijven zetten. Dit alles heeft gevolgen voor ons. Het wordt steeds lastiger om voldoende en gekwalificeerd personeel aan te trekken.

Daarnaast zien we nu al in de toekomst een structurele toename in werk. Ook incidentele werkzaamheden, zoals de nasleep van de stoppersregeling en de overige werkzaamheden rondom de transitie veehouderij, zorgen voor een forse piek in werkzaamheden die we op moeten vangen als organisatie.

Ook hebben we te maken met reguliere uitstroom als gevolg van pensionering of vanwege persoonlijke redenen, denk aan een verbetering van de positie op de arbeidsmarkt. Dit alles zorgt ervoor dat het noodzakelijk is structureel aandacht te besteden aan het werven van nieuw talent en het behouden van aanwezig talent.

Maar alleen inzetten op werven levert onvoldoende resultaten op. Ervaren mensen zijn er nauwelijks. Daarom moeten we op zoek gaan naar alternatieven. Eerder zijn we al succesvol gebleken in het zelf opleiden van personeel (VIO's/HIO's, trainees Omgevingswet). Dit zullen we blijven doen. Daarnaast wordt gekeken naar mogelijkheden voor 'training on the job'. Zo kunnen

wij eigen mensen opleiden tot mentor voor jonge en/of onervaren medewerkers. Verder willen we de mogelijkheden voor verdergaande samenwerking met scholen, andere omgevingsdiensten en het UWV onderzoeken met als doel het kunnen aantrekken van voldoende mensen. En we kijken welke effecten jobcarving, digitalisering/automatisering en het verder optimaliseren van processen kunnen hebben op de benodigde formatie en competenties van ons medewerkersbestand.

Tot slot is het ook noodzakelijk te investeren in de zittende medewerkers. Willen wij de uitvoeringsexpert voor onze regio blijven op het gebied van vergunningverlening, toezicht en handhaving en ons ontwikkelen tot regionale expert van de leefomgeving dan is structureel opleiden noodzakelijk. Doorlopend aandacht hebben voor leren is nodig om op de hoogte te blijven van voortdurende wijzigingen in wet- en regelgeving en om aan de kwaliteitscriteria te kunnen blijven voldoen. Ook merken we dat het kennisniveau bij de deelnemers terugloopt waardoor er hogere eisen worden gesteld aan het kennisniveau van de ODBN-medewerker. En tot slot zien we een verandering in de gevraagde competenties. Zo wordt er in toenemende mate verwacht dat medewerkers, naast vakkennis, ook beschikken over goede adviesvaardigheden, bestuurlijke sensitiviteit, relaties beheren en procesmatig kunnen denken en handelen.

Goed worden en blijven in je werk, bijblijven op werkgebied en wendbaarheid (het snel en effectief aanpassen aan veranderingen op werkgebied o.a. door het kunnen schakelen tussen rollen of taken binnen het werk of anticiperen op ander werk) zijn criteria waaraan de omgevingsdienst, ook op basis van de cao, verplicht is te voldoen. En voor het opleiden en begeleiden zijn óók ervaren collega's nodig. Dus de ODBN blijft inzetten op zowel werving als opleiden.

Structureel opleiden betekent wel iets voor de Begroting 2022. De kosten van een opleidingstraject variëren, afhankelijk van het type functionaris dat opgeleid moet worden (vergunningverlener, handhaver, bodem e.d.), de mate van productiviteit tijdens de opleiding en de achtergrond van de persoon die opgeleid wordt. Zo zal iemand die zich laat omscholen van bijvoorbeeld horecamedewerker tot vergunningverlener meer scholing nodig hebben dan bijvoorbeeld een agrariër die gestopt is met zijn bedrijf en zich laat omscholen. Wij proberen de kosten tot een minimum te beperken door slim samen te werken met andere omgevingsdiensten. Ook proberen we opleidingstrajecten zo in te richten dat verlies van productieve uren tot een minimum beperkt wordt.

Effecten 2022 en verder

- → Werving, bijscholen en opleiden wordt een structurele opgave om voldoende kwalitatieve medewerkers te krijgen.
- → De effecten van deze ontwikkeling zijn niet vertaald in deze Kadernota.
- → De ODBN probeert deze effecten zo minimaal mogelijk te houden voor onze deelnemers.
- → Dit wordt nader uitgewerkt in de Begroting 2022.

2.16 Informatiebeleid

Onze samenleving verandert in een steeds hoger tempo. Er wordt wel gezegd dat de toenemende digitalisering vergelijkbaar is met de industriële revolutie. Ook als overheid kunnen we daarom niet stil staan. Onze dienstverlening wordt op steeds meer vlakken digitaal. Het goed vastleggen, beschermen en gebruiken van gegevens is daarbij essentieel.

We realiseren ons dat we op het gebied van het bewust omgaan met informatie en het sturen op data nog een lange weg te gaan hebben. Met het Brabants OmgevingsDatalab (BOD) hebben we een goede start gemaakt. Ook het nagestreefde informatiegestuurd werken vraagt een informatiestructuur die daar op is voorbereid. De ODBN heeft een visie opgesteld die aanvullend is op de ontwikkeling die de organisatie doormaakt. Deze visie is uitgewerkt in een uitvoeringsplan dat doorloopt tot en met 2022.

We willen toewerken naar een dynamisch en actueel informatiebeeld van het verleden, het heden en de toekomst. Door gegevens slim te combineren ontstaat inzicht in patronen en verbanden die innovatieve antwoorden bieden op complexe vraagstukken in de leefomgeving. Door de werkprogramma's in de toekomst nog meer te baseren op een actueel risicobeeld en onze medewerkers te voorzien van de juiste informatie kunnen we onze prestatie verbeteren en ontwikkelen naar effectgericht werken als onderdeel van het overkoepelend doel informatiegestuurd werken.

Het uitvoeringsplan Informatievoorziening is vooral gericht op het creëren van de noodzakelijke technische en organisatorische randvoorwaarden. Deze plannen passen in de begroting en leiden voor 2022 niet tot extra lasten.

Effecten 2022 en verder
→ De uitvoering van de IV-visie wordt binnen de begroting gerealiseerd

2.17 Cao ontwikkelingen

Werkgevers en vakbonden zijn al in een vorig akkoord, over de cao 2019-2020, overeengekomen afspraken te willen maken over de harmonisatie van verlof. Hiervoor is een werkgroep in het leven geroepen. De inzet vanuit de werkgevers wordt om het advies van die werkgroep over te nemen. Uitgangspunt van het advies is de mogelijkheid om met alle medewerkers maatwerk-afspraken te maken, passend bij hun wensen en omstandigheden.

Als het advies in zijn geheel wordt overgenomen, dan betekent dit dat alle lokale vormen van verlof komen te vervallen. Daarvoor in de plaats krijgt elke voltijdsmedewerker recht op vijf vrije dagen (36 uur). Omdat een deel van de medewerkers geen lokaal (lees: bovenwettelijk) verlof kent, betekent dit dat wij verplicht worden, in een nader af te spreken periode, bovenwettelijk verlof te gaan opbouwen voor deze medewerkers. Als deze afspraak wordt opgenomen in de cao dan brengt dit financiële consequenties met zich mee, omdat dit ten koste gaat van de productiviteit/declarabiliteit.

Effecten 2022 en verder:
→ Extra verlofuren heeft effect op het tarief.
→ Een overgangsperiode kan zorgen voor een spreiding van dit effect.
→ Het effect is afhankelijk van de cao-onderhandelingen die op dit moment plaatsvinden.
→ Hiermee is nog geen rekening gehouden in het tarief van deze Kadernota.
→ Hierover is meer duidelijkheid in de Begroting 2022.

2.18 Financiën: benchmark en gedifferentieerde tarieven

Benchmark

In 2020 is een financiële benchmark uitgevoerd naar de tarieven van de drie omgevingsdiensten in Noord-Brabant. Aanleiding van de benchmark waren de grote verschillen van de voorcalculatorische tarieven in de begrotingen van de 3 diensten. Voor de vergelijking is gebruik gemaakt van realisatie in de jaarrekening 2019. Uit de financiële vergelijking van de gerealiseerde kosten van de Brabantse omgevingsdiensten kunnen we concluderen dat de tarieven op realisatie basis veel dichter bij elkaar liggen.

Gedifferentieerde tarieven

In de afgelopen jaren heeft de ODBN in de Kadernota en Begroting steeds gewerkt met een gewogen gemiddeld tarief. Gedurende het jaar en in de onlangs afgeronde benchmark is gebleken dat dit gewogen gemiddelde tarief op diverse plekken geen recht doet aan de werkelijkheid. Dit sluit ook aan bij de bevindingen van de benchmark.

Daarom gaan we in de werkprogramma's van 2022 werken met gedifferentieerde tarieven. Hierdoor wordt aan de voorkant duidelijker zichtbaar wat de verwachte kosten van de opdracht moeten gaan worden. Het effect van het werken met een gedifferentieerd tarief komt tot uitdrukking bij de eerste Bestuursrapportage 2022, wanneer de definitieve werkprogramma's verwerkt worden in de Begroting van de ODBN.

Effecten 2022 en verder:

→ De financiele verschillen in de tarieven tussen de omgevingsdiensten in Brabant zijn minimaal.

→ In de werkprogramma's 2022 gaan we werken met gedifferentieerde tarieven Hiermee geven we aan een nauwkeuriger raming van de kosten in de werkprogramma's.

Financiële impact Kadernota 2022

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

Daarnaast worden de voor de begroting 2022 te hanteren financiële kaders en uitgangspunten beschreven en toegelicht.

De deelnemersbijdragen die gerelateerd zijn aan het programma Individuele Dienstverlening kunnen mogelijk nog veranderen als gevolg van een aanpassing in de benodigde ureninzet vanuit de werkprogramma's. Ten aanzien van de kostenontwikkeling van de Regionale Dienstverlening kan worden opgemerkt dat deze afhankelijk zijn van de keuzes die op inhoud en omvang door de deelnemers worden gemaakt.

Loonstijging

Bij het opstellen van de Kadernota 2022 zijn de definitieve prijsstijging en de cao-afspraken voor het begrotingsjaar van de Kadernota nog niet bekend. 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 2022 voor de overheid uitgegaan van een loonvoet van 1,5%. Deze indexering leidt in deze kadernota tot een stijging van het gemiddelde tarief met € 1,27.

Prijsstijging

Voor de prijsstijging gaan we ook uit van de gegevens van de macro-economische verkenning. Hierin wordt uitgegaan van een prijsstijging van 1,5% bij overheidsbestedingen. Ook deze indexering is in deze Kadernota vertaald en leidt tot een stijging van het gemiddelde tarief met € 0,26.

CAO ontwikkelingen

In de lopende cao-onderhandelingen lijkt het erop dat er collectieve afspraken gemaakt gaan worden over het uitwisselen van het lokaal bovenwettelijk verlof. Omdat een deel van de medewerkers momenteel geen lokale verlof afspraken kent, betekent extra verlof in de cao productiviteitsverlies en heeft dit een tariefsverhogend effect. Een verhoging van het verlof met 36 uur leidt daarmee tot een verhoging van het tarief. Afhankelijk van een mogelijke overgangsregeling kan deze tariefsverhoging over enkele jaren worden uitgesmeerd. Gezien de onzekerheid over deze cao-onderhandelingen is er in de tariefsberekening voor 2022 (nog) geen rekening gehouden met dit productiviteitsverlies in het tarief.

Opleiden

Het structureel opleiden van nieuwe mensen vraagt veel van de organisatie. De inschatting is dat kosten van een opleidingstraject sterk kunnen variëren en zijn o.a. afhankelijk van het type functionaris dat opgeleid moet worden, de achtergrond van de persoon en de mate van productiviteit tijdens de opleiding. Vooral dit laatste drukt hard op onze begroting. Een deel van de kosten verwachten we op te kunnen vangen binnen het opleidingsbudget in onze begroting.

3.1 Financieel-technische uitgangspunten

De financieel-technische uitgangspunten voor de begroting 2022 zijn:

- De begroting 2022 voldoet aan het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten (Bbv).
- De begroting 2022 inclusief meerjarenperspectief is structureel sluitend.
- De begroting 2022 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 2023-2025 wordt uitgegaan van constante prijzen.

Baten

De ramingen voor de inkomsten in de begroting 2022 worden gebaseerd op:

- De concept-werkprogramma's 2022 voor de gemeentelijke opdracht.
- De provinciale opdracht 2021, op het moment van opstellen van de begroting 2022 is er nog geen concept-opdracht 2022 beschikbaar.
- De vastgestelde begroting 2021.
- Het gemiddelde tarief uit deze kadernota is het vertrekpunt. Alleen als er concrete aanleiding is om het tarief / de tarieven aan te passen, zullen wij voorleggen in besluitvorming over de begroting.

Lasten

De ramingen voor loon- en prijsstijgingen voor het jaar 2022 zijn gebaseerd op de Actualisatie Middellangeverkenning 2022-2025 van het CPB. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de indexeringspercentages gepresenteerd voor de jaarschijf 2022. Hieruit komen de volgende indexeringen:

Loonstijging (loonvoet sector overheden) ➜ 1,5%
Prijsstijging (prijs materiële overheidsconsumptie) ➜ 1,5%

- ➜ Conform vastgestelde programmabegroting 2021 beslaan lonen ongeveer 83% van de totale lasten en de overige lasten (waar de prijsverhoging relevant is) ongeveer 17%.
- ➜ Dit leidt tot een gewogen gemiddelde indexering van 1,50%:

KOSTENONTWIKKELING	INDEX	AANDEEL
Lonen	1,5%	83%
Prijzen	1,5%	17%
GEWOGEN GEMIDDELDE	**1,5%**	

- ➜ De benodigde formatieomvang voor het jaar 2022 wordt gebaseerd op dezelfde uitgangspunten die gebruikt worden voor het ramen van de baten in de begroting 2022.
- ➜ De benodigde inzet van medewerkers die de opdrachten gaan uitvoeren is berekend op gemiddeld 1.350 declarabele uren per fte in het primaire proces.

3.2 Schema ontwikkelingen & effecten

Onderstaand schema vat per hiervoor genoemde paragraaf de financiële effecten samen. Het effect is kort en bondig omschreven. Voor een uitgebreidere uitleg, zie de bijbehorende paragraaf in deze Kadernota.

ONTWIKKELING	EFFECT WERKPROGRAMMA	OVERIGE EFFECTEN
PROGRAMMA INDIVIDUELE DIENSTVERLENING		
Ontwikkelingen VTH-uitvoering	- Totaal effect wordt in werkprogramma's en provinciale opdracht geconcretiseerd - Aandacht voor de ongeoormerkte uitkering tbv externe veiligheid na vervallen IOV gelden	
Omgevingswet	- Uitgangspunt: budgetneutraal. Mogelijk effect op uren - Na 2022: verschuiving VV naar T&H	Afhankelijkheid Rijk voor gereedkomen DSO; nieuwe werkwijze en procedures
Stikstof	- Raming juridische inzet blijft hoog - Gevolgen externe saldering voor VTH-uitvoering nog onbekend - Verschuiving VV naar T&H	
Transitie Zorgvuldige Veehouderij	Maatregelen Taskforce worden geïmplementeerd: - Afname uren per inrichting (ook bij implementatie industrieel) - Toename regulier werk door minder stoppers	
Bodemtaken	Raming toename uren: 2.700	Verzoektaken afhankelijk van keuzes deelnemers
Zeer Zorgwekkende Stoffen	Bij actualiseren vergunningen toename aan uren	Opleiden medewerkers wordt gedekt uit het opleidingsbudget
Luchtkwaliteit Gevolgen SLA		Verzoektaken afhankelijk van keuzes deelnemers
Asbest	Met een herijking van ons risicogerichte aanpak van asbesttaken, proberen we de toename van uren te verminderen	
Energie	- Basistaken reeds verwerkt in werkprogramma's, mogelijk extra verzoektaken vanuit deelnemers (uren) - Voor minimale omvang energietoezicht (KC2.2.) is 2.400 uren benodigd - Overige effecten en verzoektaken worden in de werkprogramma's 2022 besproken met deelnemers	

↓
ZIE VERVOLG TABEL OP DE VOLGENDE PAGINA

ONTWIKKELING	EFFECT WERKPROGRAMMA	OVERIGE EFFECTEN
PROGRAMMA INDIVIDUELE DIENSTVERLENING (VERVOLG)		
Wet kwaliteitsborging bouwen	p.m.	Analyse op rol en taken
Activiteitenbestand	Beheerskosten locatiebestand p.m.	Financieel effect omzetting wordt onderzocht
Klachtenregeling	Budgetneutraal	

ONTWIKKELING	EFFECT WERKPROGRAMMA	OVERIGE EFFECTEN
PROGRAMMA REGIONALE DIENSTVERLENING		
Ontwikkelprogramma 2022		Totale omvang dekkingsmiddelen groeit niet.
Regionaal Kader VTH	p.m. na herijking in 2021 en 2022	Ontwikkeling gedekt vanuit Ontwikkelprogramma 2022
Verbetering toezicht		Ontwikkeling gedekt vanuit Ontwikkelprogramma 2022
Informatiegestuurd werken	p.m. na gereedkomen plan IGW	Ontwikkeling gedekt vanuit Ontwikkelprogramma 2022
SSiB		Mogelijk andere verdeelsleutel en indexering gemeentlijke bijdrage: besluitvorming volgt in 2022

ONTWIKKELING	EFFECT WERKPROGRAMMA	OVERIGE EFFECTEN
PROGRAMMA BEDRIJFSVOERING		
Werving medewerkers en behoud bestaande medewerkers		De kosten die hiermee samenhangen hebben effect op de begroting. Dit wordt in de begroting uitgewerkt.
CAO-ontwikkelingen: extra verlof		Extra verlofuren heeft een effect op het tarief vanwege productiviteitsverlies. Dit wordt in de begroting uitgewerkt.
Gedifferentieerd tarief	Ramingen in werkprogramma worden nauwkeuriger	Geen effect op tarief

3.3 Schema tariefontwikkeling

In het schema hieronder zijn de ontwikkelingen die effect hebben op het tarief getoond.

	TARIEF
Gemiddeld tarief 2021	€ 101,21
Lonen, Indexering 2022 1,5% obv CPB	€ 1,27
Prijzen, Indexering 2022 1,5% obv CPB	€ 0,26
Som van alle effecten kadernota 2022	€ 1,53
GEMIDDELD TARIEF 2022	**€ 102,74**

In bovenstaand overzicht zijn alleen de indexeringen op basis van de Actualisatie Middellangetermijnverkenning 2022-2025 van het CPB verwerkt.

Risico’s en vervolgproces

4.1 Risico's en onzekerheden toegelicht

Als organisatie zien wij in algemene zin de complexiteit van ons werk toenemen en zien we ook een toename van de hoeveelheid werk. De ontwikkelingen die genoemd zijn in deze Kadernota 2022 laten zich niet tot in detail uitwerken. Dit heeft te maken met de onzekerheid van verschillende ontwikkelingen en de dynamiek die in de samenleving en leefomgeving aan de orde van de dag is. Dat is dan ook de reden dat we nogmaals willen benadrukken dat deze Kadernota de bekende ontwikkelingen zo goed mogelijk raamt maar niet pretendeert uitputtend te zijn.

De meest in het oog springende ontwikkelingen die tegelijkertijd ook nog tamelijk onzeker zijn:

➜ **De invoering van de Omgevingswet**
Zal de invoering van de Omgevingswet per 1-1-2022 plaatsvinden? Hiervoor zijn omgevingsdiensten afhankelijk van het Rijk (invoering DSO) en daarmee ook het finale besluit van de minister om tot invoering over te gaan.
Daarnaast is het van belang te benadrukken dat de ODBN alles in het werk stelt om de invoering voor te bereiden, maar dat wij ook afhankelijk zijn van onze deelnemers in de mate waarin zij hun organisatie hebben voorbereid op de invoering van de Omgevingswet.

➜ **De ontwikkelingen in de veehouderij**
De veehouderijsector en het veehouderijbeleid en -jurisprudentie zijn volop in beweging. De samenhang met deze ontwikkelingen en de ontwikkelingen rondom stikstof en natuurbescherming is groot. Vanuit onze opgave Transitie Veehouderij herijken we regelmatig alle nieuwe ontwikkelingen. Dat maakt dat de duiding en daarmee het effect van de ontwikkelingen in de veehouderij op onze organisatie zoals beschreven in deze Kadernota aan verandering onderhevig is.

➜ **Het (lange termijn)-effect van de corona-pandemie**
Tijdens het schrijven van de Kadernota 2022 zitten we middenin de corona-pandemie. De onbekendheid van de gevolgen van deze crisis op de leefomgeving, lokale overheden en onze organisatie is een onzekerheid die we niet kunnen kwantificeren, maar die wel als een rode draad door alle ontwikkelingen heen loopt.

➜ **De versteviging van informatiegestuurd werken**
Het ontsluiten van data en deze toepassen als informatie voor onze VTH-taken (zie § 2.13 Informatiegestuurd werken) is een continu proces van verbeteren van onze dienstverlening. Zowel kwalitatief als efficiëntie. Hoe en in welke omvang is op dit moment niet bekend en hangt samen met de beschikbaarheid van het toepassen van nieuwe technieken en werkwijzen in ons VTH-proces. Hierover houden we u uiteraard op de hoogte.

➜ **Ontwikkeling tarief en CAO**
Conform consistent beleid hebben we bij het opstellen van het kostendekkende tarief in deze kadernota gerekend met de indexering voor de categorie "loonvoet sector overheid" uit de Actualisatie Middellangetermijnverkenning 2022-2025 van het CPB van september 2020. Op dit moment vinden de onderhandelingen over de nieuwe CAO nog plaats. Hierbij is de insteek vanuit de werkgevers het hanteren van een nul-lijn voor loonindexering. Wanneer er bij de begroting 2022 meer duidelijkheid over de nieuwe CAO is, worden deze consequenties verwerkt in het tarief. Naar verwachting kan dit leiden tot een neerwaartse bijstelling van de gehanteerde 1,5%.

4.2 Wat zijn de vervolgstappen na deze Kadernota?

De Kadernota is het startpunt van het begrotingsjaar 2022. Voor u als eigenaar van de ODBN zal de Kadernota verder uitgewerkt worden in de Begroting 2022.

Voor u als opdrachtgever zijn de ontwikkelingen in deze Kadernota 2022 één van de bouwstenen voor uw werkprogramma 2022 of de provinciale opdracht. De andere bouwstenen voor uw werkprogramma 2022 zijn:

- ➜ De ontwikkeling van huidige (wettelijke) basis- en verzoektaken die nu al belegd zijn bij de ODBN (dit inzicht verzorgt de ODBN medio maart 2021 op basis van een trendanalyse en historische jaargemiddelden)
- ➜ Individuele ontwikkelingen in de gemeente of provincie die inzet vragen van de ODBN (zoals de bouw van een nieuwe woonwijk of de sanering van een industrieterrein, de uitvoering van nieuw beleid)

Deze drie bouwstenen vormen samen het gesprek wat de ODBN met de deelnemers zal gaan voeren om de opdracht zo concreet mogelijk te maken.

Inhoudelijke ontwikkelingen zullen ook intern door de deelnemers geagendeerd moeten worden:

- ➜ Wat de ontwikkeling voor de eigen organisatie inhoudt.
- ➜ Wat men wil bereiken op dit onderwerp (ambitieniveau waar het geen wettelijke taken betreft).
- ➜ Waar zij de uitvoering wilt beleggen (u doet het zelf of belegt deze taak bij de ODBN of derden).

Als ODBN denken wij graag met u mee om met elkaar deze Kadernota te vertalen voor de individuele deelnemer.

Vragen over de Kadernota 2022?

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

odbn
Omgevingsdienst Brabant Noord