

Organisatievisie en koers Overbetuwe 2020



“EEN ORGANISATIE OM TROTS OP TE ZIJN”

Juli 2020

gemeente **Overbetuwe**



Voorwoord

“Missie, visie, koers. Missie, visie, koers. Missie, visie, koers”.

Als je deze woorden zo achter elkaar opnoemt, dan weet iedereen: deze drie hebben met elkaar te maken. Maar wat is nou ook alweer het verschil tussen deze drie en misschien wel belangrijker: waarom is het belangrijk ze te hebben? Wat heeft een organisatie er aan? Wat heb jij er als medewerker aan? En hoe kunnen we als gemeentelijke organisatie er ons voordeel mee doen? Goede vragen!

We hopen met deze tekst ook al een beetje een antwoord te geven op die vragen. En jullie zo deelgenoot te maken van het proces dat we achter ons hebben liggen. En veel mooier: ook al een beetje vooruit te kijken naar het traject dat voor ons ligt.

Voor je ligt de organisatievisie van de gemeente Overbetuwe. Deze visie, die opgesteld is in 2020, heeft haar wortels liggen in het recente verleden en kijkt vooruit op de toekomst. In de afgelopen jaren heeft het aan een duidelijk en eenduidig toekomstbeeld ontbroken. Iets wat door velen als een gemis is bestempeld.

In 2019 zijn de eerste stappen gezet op weg naar de organisatie die we willen zijn: de organisatie is opnieuw ingericht, het organisatiemodel is bepaald en nieuw management is in positie gebracht. Om zo samen te kunnen werken aan een gewenst toekomstbeeld. Diverse onderzoeken, evaluaties en bijeenkomsten met medewerkers hebben aanbevelingen en inspiratie opgeleverd over de organisatie die we willen zijn. Dit heeft plaatsgevonden onder het project met het motto ‘Aan de slag’. In deze organisatievisie is dit gewenste toekomstbeeld beschreven.

Ook is de weg er naar toe, de koers, uitgewerkt. Dat is niet een in beton gegoten koers. Gebeurtenissen die zich de komende periode voordoen en ervaringen die we ‘onderweg’ op doen, kunnen leiden tot een aanpassing van (delen van) de koers. Voor nu is het ons kompas waar we op gaan varen en we nodigen je van harte uit om aan boord te stappen en mee te gaan op deze reis.

Namens het managementteam Overbetuwe,

Marc Knaapen
Algemeen directeur

Inleiding

Waarom hebben we een visie en koers nodig voor de organisatie?

We maken even een vergelijking tussen een organisatie en een schip.

Als je niet weet waar je naar toe vaart, ben je een stuurloos schip. Je dobt wel, je blijft ook wel drijven, maar het schip komt niet aan waar het wil zijn. En dus is het belangrijk dat je een bepaalde koers vaart. Een visie legt uit wat je wilt bereiken, waar je voor wilt gaan. De koers is de route er naar toe. En de missie? Die legt uit waar we voor staan. En als je de samenhang van deze drie ziet, krijg je als organisatie ook meer duidelijkheid waar je samen voor wilt gaan en voor wilt staan. Het maakt voor partijen waar we mee samenwerken ook duidelijker wat ze aan ons hebben. Wat ze mogen verwachten. Het schip vaart een duidelijke en heldere koers.

Waar gaat de visie over en waar niet over?

Deze visie gaat niet over wát we als organisatie doen. Dat is deels gewoon bepaald door wet- en regelgeving. En deels door de politieke en bestuurlijke opgaven, vastgelegd in het Coalitieprogramma en de Uitvoeringsagenda. De visie gaat wel over hoe we dat doen. Een visie is gericht op de toekomst. Het helpt bij het aantrekken van de juiste mensen en betreft medewerkers bij de doelen voor de organisatie. Voor alle duidelijkheid: we hebben het hier over onze eigen ambtelijke organisatie en niet over de gemeente als geheel. Dat er sprake van een relatie tussen de buitenwereld en onze organisatie, is vanzelfsprekend. Daar staan we verderop in deze tekst bij stil.

De visie beschrijft vanuit het huidige moment de situatie die we willen bereiken (wensbeeld). Met de koers geven we aan welke activiteiten we verrichten om daar te komen. Natuurlijk, niet alles kunnen we op dit moment voorzien. We zullen op onderdelen zaken anders in moeten kleuren en een koers kan dus veranderen. Vergelijk het weer met het schip: bij een storm verlegt het schip de koers maar blijft het einddoel hetzelfde.

De rol van de gemeente in de samenleving

Een gemeentelijke organisatie werkt in een politieke omgeving. Elke 4 jaar zijn er verkiezingen. Dus hoe we onze organisatie besturen en hoe we in onze organisatie werken, wordt mede bepaald door de politiek-bestuurlijke uitgangspunten van de gemeente. Ook al gaat deze visie over de ambtelijke organisatie die we willen zijn, de politieke-bestuurlijke besluiten hebben invloed op de gemeentelijke organisatie als geheel. Elke vier jaar kan de wijze waarop we onze samenleving willen bedienen anders ingekleurd zijn. In dit hoofdstuk gaan we daarom in op de belangrijkste kenmerken van het politiek-ambtelijk samenspel voor onze gemeente en de gewenste interactie van de gemeentelijke organisatie met de samenleving.

Politiek-ambtelijk samenspel

De raad is de gekozen volksvertegenwoordiging van de inwoners van de gemeente Overbetuwe. Deze formuleert in de breedte het beleid en stelt doelen. Het college bestuurt de gemeente binnen de kaders die de raad heeft gesteld en voert de opdrachten van de raad uit. De raad controleert of het college de doelen heeft bereikt en zich aan het beleid houdt. Samen dienen zij ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid, het belang van de gemeente en haar inwoners. De ambtelijke organisatie is het uitvoerend orgaan van de gemeente. Ambtenaren adviseren het college van B&W, berei-

den bestuurlijke besluiten voor en voeren deze, samen met de opgedragen wettelijke taken, uit. Om het bestuurlijk-ambtelijk samenspel goed te laten verlopen, zijn daarover uitgangspunten afgesproken die we regelmatig met elkaar evalueren¹.

Van meerwaarde zijn voor de Overbetuwse samenleving

Het doel van het gemeentebestuur en de gemeentelijke organisatie is om gezamenlijk waarde toe te voegen aan de maatschappij. De gemeente Overbetuwe wil haar samenleving hiervoor een goed samenspel bieden. Goed samenwerken. Dit vraagt om communicatief en consequent handelen van het gemeentebestuur en de gemeentelijke organisatie. Dat hebben we opgeschreven in 2 grote hoofdlijnen, waar we dus voor willen gaan².

1) De gemeente Overbetuwe is een samenlevingsgerichte, communicatieve gemeente.

De gemeente Overbetuwe is een betrokken gemeente die het dagelijkse leven van haar inwoners centraal stelt en oog heeft voor wat de gemeenschap zelf kan en wil. We luisteren naar de behoeften in de samenleving en kiezen de rol die daar bij past. We doen geen dingen die de gemeenschap zelf kan. We nemen onze verantwoordelijkheid als dat nodig is en we bereiden ons voor op ontwikkelingen als de klimaatverandering, de vergrijzing en de toenemende behoefte aan zorg. We hebben oog voor de inwoners die belemmerd worden om verantwoordelijkheid te nemen, of wiens stem niet gehoord wordt. En dat doen we goed, gericht op het vergroten van het oplossend vermogen van onze inwoners.

2) De gemeente Overbetuwe is een betrouwbare gemeente.

‘Vertrouwen komt te voet en gaat te paard’, zo luidt een bekend spreekwoord. Werken aan vertrouwen is dus een taak van iedereen voor elke dag. Als organisatie nemen we verantwoordelijkheid voor onze taken en leggen we verantwoording af voor hoe we publiek geld besteden. We zijn betrouwbaar en de besluitvorming is transparant en integer. We doen wat we zeggen en dat doen we goed. We werken actief samen met inwoners en (maatschappelijke) organisaties, waarbij steeds duidelijk is wie aan zet is. Ook in de regio zijn we een betrouwbare partner. Onze focus ligt lokaal en we werken regionaal samen waar dat meerwaarde heeft.

Visie: Een organisatie om trots op te zijn

De aanleiding voor de organisatievisie en de context waarbinnen onze organisatie haar werk verricht, zijn geschetst. We doen ons werk immers niet zomaar, we doen ons werk voor de samenleving. Maar waar willen we dan naar toe met onze organisatie? Deze paragraaf beschrijft de visie, ons wensbeeld. Deze vatten we allereerst samen in onze missie; dat waar we met zijn allen voor staan. We hebben het krachtig verwoord in ons mission statement dat daarna per onderdeel verder wordt toegelicht.

Mission statement

“Wij zijn een betrouwbare organisatie, gericht op mens en werk, die bewust een bijdrage levert aan de Overbetuwse samenleving. *Een organisatie om trots op te zijn.*”

¹ Bestuurlijk Ambtelijk Samenspel Overbetuwe 2020

² Gemeente Overbetuwe: betrouwbaar, samenlevingsgericht en communicatief!, juni 2020

Hier staan we dus voor. Elke dag weer. En dat betekent ook dat we er elke dag aan werken om dit te bereiken en te behouden. Hieronder werken we een paar delen verder uit:

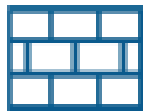
Betrouwbare organisatie



Heldere richting

Wat is een betrouwbare organisatie? Dat is een organisatie waarin wordt samengewerkt met een heldere richting³. Een afspraak is bij ons een afspraak. We werken actief met een plan, met planningen en kaderstellende documenten

(bijvoorbeeld: hoeveel tijd mag iets kosten, hoeveel uren, hoeveel geld). Beslissingen nemen we in lijn met de vastgelegde koers en zijn passend bij de hoeveelheid en het soort werk dat we te doen hebben. Hierdoor leveren we de prestaties die we afgesproken hebben en voorkomen we samen dat de werkdruk te hoog wordt. Dat doen we ook door in gesprek te gaan en te blijven met het bestuur over hun wensen en ambities. We zijn flexibel in een steeds veranderende samenleving. We zijn niet blind voor die veranderingen. Dus zo nodig wijken we in overleg met het bestuur af van onze voorgenomen doelen en resultaten en sturen bij. Zo houden we dus grip op het bereiken van onze doelen en stellen we onze prioriteiten.



Basis op orde

De basis op orde. Wat dat inhoudt? Dat betekent een passende organisatiestructuur, managers die in positie en beschikbaar zijn. We werken met systemen die ondersteunend zijn aan de werkzaamheden en voldoende onder-

steunende middelen bieden om je werk te kunnen doen. Dat betekent ook dat we bij afwijkingen bijsturen en de consequenties aanvaarden: hebben we voldoende geld en inzet van mensen? Als dit niet zo is, maken we de gevolgen duidelijk en leggen we (bestuurlijke) keuzes voor.

Betrouwbaarheid bereik je niet alleen langs de weg van processen en systemen. Het gaat ook om betrouwbaar gedrag. Elkaar aanspreken. Interesse tonen.

Onze kernwaarden ondersteunen ons hierbij. We tonen allemaal eigenaarschap, we leveren afgesproken resultaten, we kiezen de rol die past bij de opdracht en werken samen. We werken binnen de afgesproken kaders, we handelen binnen die kaders zelfstandig zaken af, nemen beslissingen en leggen hierover verantwoording af. Het maakt ons een betrouwbare organisatie voor de samenleving, bestuur en eigen medewerkers.

Gericht op mens en werk

Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal. We willen een werkomgeving creëren die onze medewerkers veiligheid geeft. En die medewerkers laat schitteren in hun professionaliteit en ze uitdaagt om te blijven groeien en te blijven ontwikkelen. Dit willen we bereiken door:

³ Koers organisatieontwikkeling gemeente Overbetuwe, Hiemstra & De Vries, 26 nov 2019



Minder regels, meer kader

Het werken met een visie draagt niet alleen bij aan het bereiken van onze doelen, maar ook aan de ruimte die we aan onze professionals willen geven om hun werk te doen. Door minder (overbodige) regels te hebben, kan het eigenaarschap toenemen. En dat vergroot weer het werkplezier. Voorwaarden daarbij is dat college en medewerkers samen de kaders en de handelingsruimte voor de medewerkers bepalen. En ook vertrouwen geven. Helderheid over de doelen en de verwachtingen geeft vertrouwen bij de medewerkers. En dat leidt weer tot een betrouwbare overheid in de ogen van de samenleving.



Warme zakelijkheid

Daarnaast streven we naar een goede balans tussen sturen op ons werk en aandacht voor elkaar. Als we alleen zouden sturen op onze afspraken en resultaten, verliezen we een andere waar-

devol aspect uit het oog. Namelijk het contact met onze medewerkers die met veel loyaliteit voor onze organisatie, bestuur en samenleving werken. Onze mensen, met een enorme hoeveelheid aan talenten, willen we laten schitteren en laten groeien. Dat doen we door een warm-zakelijke omgeving te bieden, waarbij we heldere afspraken met elkaar maken, elkaar coachen en aanspreken op een goede naleving. Mocht het niet (direct) goed gaan, is er ruimte om te leren in plaats van 'af te rekenen'. Dat biedt een veilige omgeving om te ontwikkelen en te groeien. Zo geven we inhoud aan de kernwaarden eigenaarschap, resultaatgericht werken, coöperatief zijn en zelfbewust zijn. Deze 4 aspecten zijn een leidraad voor warm-zakelijk gedrag. In het schema lees je hoe ze elkaar aanvullen.

EIGENAARSCHAP We kennen onze rol, kijken naar de bedoeling van hetgeen we doen en nemen verantwoordelijkheid voor onze persoonlijke bijdrage. Daarnaast hebben wij een proactieve houding en tonen initiatief. Onze organisatie waardeert dit. Op deze manier kan iedereen zijn/haar steentje bijdragen.	RESULTAATGERICHT WERKEN We formuleren doelstellingen om de werkzaamheden en het proces gericht en effectief te maken. Hierdoor is het duidelijk wat van ons wordt verwacht en nemen we de vrijheid om deze verwachtingen naar eigen goeddunken na te leven. We houden bij of de doelstellingen zijn gerealiseerd en vieren onze successen.
COÖPERATIEF We staan er niet alleen voor. Met onze coöperatieve houding leggen we verbinding en gaan samenwerking aan met collega's, partners en inwoners. Hierdoor halen we onze gezamenlijke doelen en vergroten we de doeltreffendheid van onze dienstverlening. Wij halen buiten naar binnen.	ZELFBEWUST We weten waar we voor staan, waarvoor we het doen en dat onze bijdrage ertoe doet. Wij krijgen het vertrouwen om buiten de gebaande paden te gaan om zo tot nieuwe inzichten te komen. We hebben kennis over het eigen kennen en kunnen en durven daarop te reflecteren.

Bewust bijdragen

In ons mission statement is opgenomen dat we **bewust** een **bijdrage** leveren aan de Overbetuwe samenleving. Wat houden deze twee woorden in? We beginnen met bijdragen aan de samenleving. Om bij te kunnen dragen aan de samenleving, moeten we weten wat daar speelt. We moeten dus weten welke behoeften mensen hebben. Kennen we die vragen van de samenleving? En hoe dragen we daar aan bij? Dat doen we niet door onze eigen procedures en regels voor op te stellen, maar door te kijken wat nodig is voor een goede oplossing of dienstverlening. We zoeken de mensen op. We zoeken elkaar op. We werken zo van buiten naar binnen. We doen dat in de context van de geldende bestuurlijke en politieke uitgangspunten. Dan leveren we een goede bijdrage én ook een bewuste bijdrage. We gaan daarbij uit van de eigen kracht

van de samenleving, met de gemeente die optreedt als vangnet voor degenen die niet zelfredzaam zijn, of waar tegenstrijdige belangen spelen. Dat vraagt continu om een afweging tussen oppakken, of loslaten.

We zijn ons bewust van onze rol. Die kan onderling verschillen. Als gemeentelijke organisatie vervullen we daarom ook verschillende rollen. We zijn kaderstellend, handhavend, faciliterend, regisserend, dienstverlenend, etc. Afhankelijk van het (maatschappelijke) vraagstuk en de politieke wensen, nemen we de rol aan die passend is bij wat “de bedoeling” is. Dit schakelen tussen rollen vraagt van ons allemaal een grote mate van (zelf)bewustheid. En ook bereidbaarheid om samen te werken met anderen. Door “bewust een bijdrage leveren aan de Overbetuwe samenleving”, zijn we een organisatie waar het bestuur op kan bouwen. En een organisatie waar burgers graag een beroep op doen.

Om trots op te zijn!

Met de passage: “Een betrouwbare organisatie, gericht op mens en werk”, geven we aan dat het ene niet zonder het andere kan. Zorg en aandacht voor elkaars welzijn en veilig kunnen functioneren van onze medewerkers, maar ook zorgen voor goede randvoorwaarden om efficiënt te kunnen werken: ze gaan hand in hand. Kortom: we hebben betrouwbaarheid, menselijkheid, bewustzijn en een actieve houding naar de samenleving nodig om uiteindelijk een organisatie te kunnen zijn waar de medewerkers trots op zijn.

Hoe gaan we dat bereiken (koers)?

We weten dus wat voor organisatie we willen zijn. We weten waar we voor staan. En we weten ook wat daar voor nodig is: een organisatie die er klaar voor staat. Dat is niet in één dag gedaan, maar daar werken we dagelijks aan. Niemand kan dit alleen. We hebben elkaar nodig om elkaar te versterken en iets te bereiken. Dit is dan ook een uitnodiging aan iedereen om mee te denken en mee te doen bij de ontwikkeling van de organisatie.

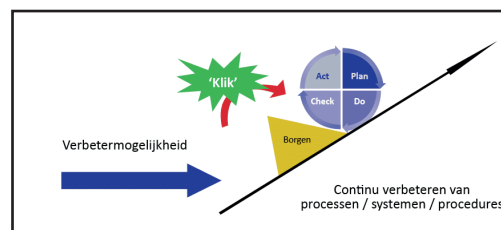
Uit het mission statement zijn 3 organisatiedoelen te herleiden. Per doel wordt toegelicht hoe we deze willen bereiken:

A - Betrouwbare organisatie

Daar hebben we de volgende activiteiten voor nodig.

Heldere richting

Op diverse vlakken is en wordt gewerkt aan het verkrijgen van een heldere richting. De visie op de interactie met de samenleving (participatie) en dit stuk over de organisatievisie geven als algemene kaders richting voor de verdere uitwerking en invoering van gewenste veranderingen. Ook vanuit specifiekere ontwikkeltrajecten zoals de Omgevingwet, de transformatie in het Sociaal Domein en de bedrijfsvoeringsvisie zullen richtinggevend kaders komen die vertaald gaan worden naar concrete acties. Om te bewaken dat we in al deze ontwikkelingen op koers blijven en we dus(nog) steeds de goede dingen doen, is een nieuw sturingsmodel vastgesteld⁴. Hierbij volgen we de fasen Plan-Do-Check-Act waarover we rapporteren aan de hand van bestuurlijke en managementrapportages.



⁴ Stuurmodel Overbetuwe 2020

Basis op orde

De basis op orde hebben, brengt de volgende inspanningen met zich mee. Ten eerste gaat het om de goede inrichting en werking van processen en systemen. We hebben afspraken nodig over hoe we ons werk doen, wie wat doet en wie waar voor verantwoordelijk is.

We werken daarbij projectmatig en met programma's. Waar nodig sturen we op processen. De organisatie wordt integraal aangestuurd waardoor we een goede balans en samenwerking bewaken tussen reguliere sturing via de managementlijn en (ad hoc) sturing op projecten.

Daarvoor is niet alleen een nieuw organisatiestructuur ontwikkeld, maar zijn ook handvatten gegeven voor de sturing- en ordening van werkzaamheden. In een nog uit te werken bestuurs- en managementconcept worden alle sturende principes nader geduid.

Voor ons werk is van groot belang dat onze informatiehuishouding op orde is. We gaan daarom ons huidige document managementsysteem vervangen en stappen over naar zaakgericht werken. Daarmee wordt een basis gelegd om ook andere processen verder te digitaliseren en aan te sluiten bij toekomstige digitale ontwikkelingen. Data analyse en klant gestuurd werken horen daar bij.

Tevens gaat het om de goede sturing op en beschikbaarheid van bedrijfsvoerings-middelen. We zetten de komende jaren in op verbeterde managementinformatie, verbeterde P&C cyclus en strategische personeelsplanning. Aan onze huisvesting is de afgelopen jaren hard gewerkt. We zitten er de komende jaren goed bij!

Tot slot hoort bij een betrouwbare organisatie ook betrouwbaar en voorspelbaar gedrag. Onze kernwaarden vormen de inspiratie om hierover voortdurend in gesprek te blijven. Er zal daarom ruim aandacht worden besteed aan het doorleven en vertalen van de kernwaarden naar de teams en medewerker.

B - Gericht op mens en werk

Minder regels, meer kaders

In onze eigen bedrijfsvoering leggen we verantwoordelijkheden en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie. Daarbij geldt het uitgangspunt dat wie inhoudelijk verantwoordelijk is ook bevoegd is de bijbehorende middelen te besteden en besluiten te nemen. Ons mandaatbesluit is al omgezet naar een 'omgekeerd mandaat', waarbij het eenvoudiger is bevoegdheden lager in de organisatie te beleggen⁵. Het is een groeimodel dat we de komende jaren verder uitbouwen.

Er komt ook meer ruimte voor de professional doordat nieuwe wet- en regelgeving niet langer meer de handelswijze voorschrijft, maar omdat de wet al uitgaat van maatwerk en werken vanuit de bedoeling. De Omgevingswet, de transformatie in het Sociaal Domein maar ook onze visie op burgerparticipatie zijn hier voorbeelden van. Om deze de komende jaren succesvol vorm te geven, trekken we intensief op met de politiek en het bestuur. Met betrekking tot de interactie met de samenleving bepaalt de gemeenteraad de kaders waarbinnen wij handelingsruimte hebben.

⁵ Naar een nieuwe hoofdstructuur voor Overbetuwe, 2019

⁶ Mandaatbesluit gemeente Overbetuwe 2020

Warme zakelijkheid

We gaan ons de komende jaren ook bezighouden met de zachtere aspecten van organisatieontwikkeling. Onze houding en gedrag. Van leidinggevend en van medewerkers. De kernwaarden gaan we (meer) betekenis geven door gedrag te benoemen dat past bij wie we willen zijn als organisatie en als onderdeel van de samenleving. Zowel leidinggevend als ook de medewerkers gaan hier samen mee aan de slag.

We willen nieuwe talenten aan ons binden en medewerkers laten groeien en bloeien. Om mee te kunnen gaan met alle veranderingen waar we als gemeente mee te maken krijgen, vragen we flexibiliteit en aanpassingsvermogen van onze medewerkers. Daar tegenover staat onze inspanning om medewerkers hierbij te helpen en te begeleiden. Onder de vlag 'duurzame inzetbaarheid' investeren we in de blijvende geschiktheid van onze medewerkers voor de werkzaamheden van onze organisatie.

C - Bewust bijdragen

De bewuste bijdrage aan de Overbetuwe samenleving bereiken we o.a. door de volgende drie sporen te volgen: De visie op de interactie met de samenleving, de implementatie van de Omgevingswet en de transformatie van het Sociaal Domein. Een implementatieplan van deze organisatievisie sluit aan bij de visie op de interactie met de samenleving. Zo is er ook een nauwe relatie met de implementatie van de Omgevingswet; de transformatie waarbij bedrijven, inwoners en de overheid gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit en de ontwikkeling van de leefomgeving. En ook binnen het Sociaal Domein zetten we de transformatie onverminderd voort.

Daarnaast spelen we meer en meer in op de 24-uurs informatie-samenleving. Ons informatieplan is de leidraad daarvoor. Tot slot zal ook het dienstverleningsconcept geactualiseerd worden in aansluiting met actuele trends en ontwikkelingen op het gebied van dienstverlening.

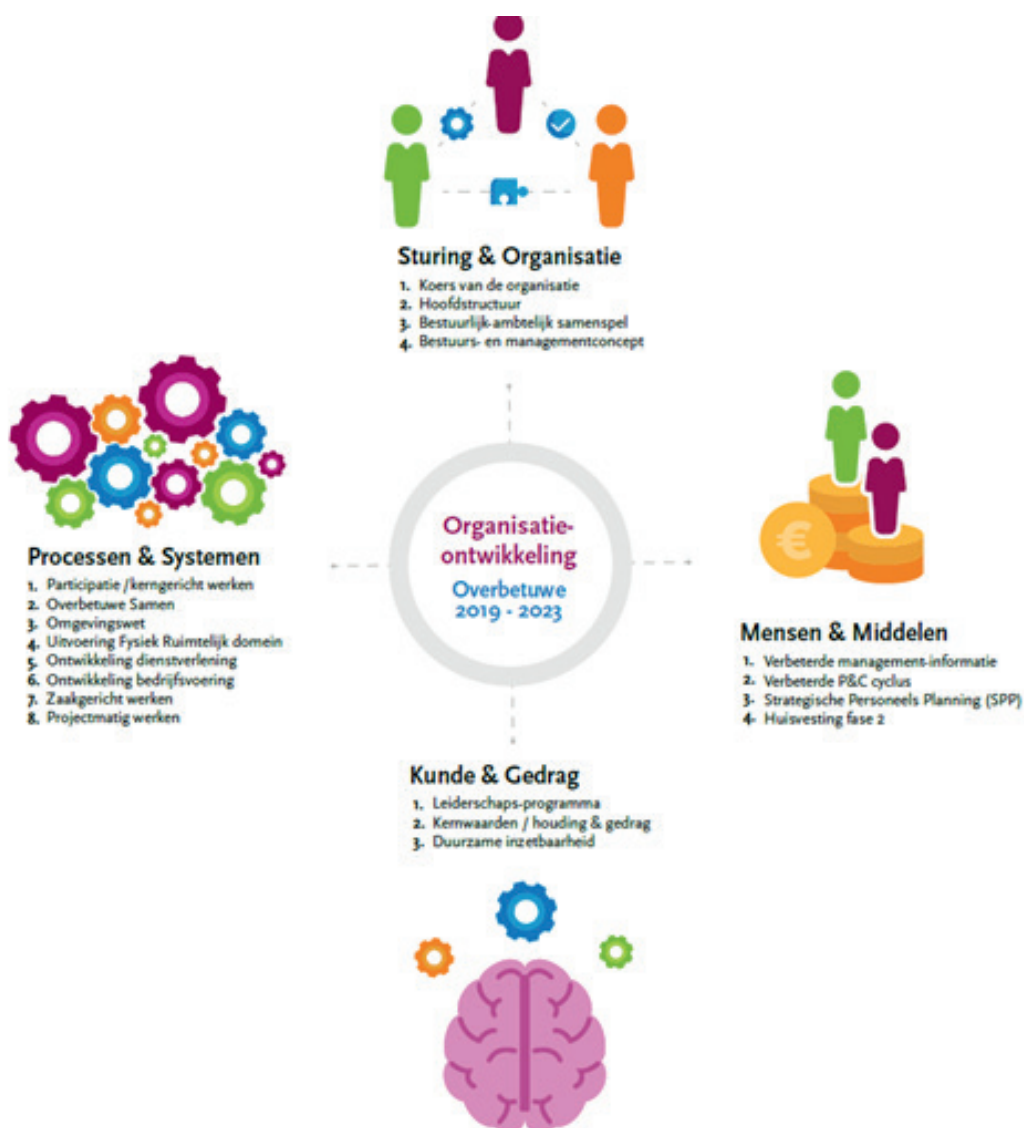
Slotwoord

Op deze plaats willen we al onze medewerkers bedanken voor de dagelijkse inzet die jullie leveren te behoeve van de Overbetuwse samenleving. Ook deze visie zou zonder jullie input, gegeven in diverse enquêtes, onderzoeken, gesprekken en evaluaties, niet tot stand zijn gekomen. We gaan er nu samen voor zorgen dat deze visie van het papier in de praktijk wordt gebracht! We vervolgen dit onder het project 'Aan de slag'.

In het klaverblad (zie afbeelding) zijn de ontwikkeltrajecten voor de aankomende tijd benoemd. Sommige worden al uitgevoerd, anderen staan in de startblokken. Het klaverblad is continu 'work on progress'. Iedereen zal binnen zijn of haar eigen vakgebied of team onderdeel gaan uitmaken van deze ontwikkelingen. Ze raken ons immers allemaal.

De voortgang van de organisatieontwikkeling wordt door middel van ons sturingsmodel (plan, do, check, act) gemonitord en bijgestuurd net zolang tot we de organisatie zijn die we willen zijn: Een betrouwbare organisatie. Een organisatie gericht op mens en werk. Een organisatie die bewust een bijdrage levert aan de Overbetuwse samenleving.

Een organisatie om trots op te zijn!





Dorpsstraat 67
6661 EH Elst
Postbus 11
6660 AA Elst
telefoon (0481) 362 300
fax (0481) 372 482

info@overbetuwe.nl
www.overbetuwe.nl