

Programma 7 Dienstverlening en Bedrijfsvoering



7.1 Wat wilden we bereiken en wat hebben we ervoor gedaan?

Gemeentelijke dienstverlening

In voorbereiding is een dienstverleningsconcept. Hierin beschrijven wij hoe wij de komende jaren onze dienstverlening verder vormgeven. Dienstverlening heeft niet alleen betrekking op de contacten tussen inwoners, ondernemers en de Gemeentewinkel. Dienstverlening heeft betrekking op alles wat wij als gemeente aan activiteiten uitvoeren en is onlosmakelijk verbonden met onze organisatieontwikkeling. Wij besteden in het dienstverleningsconcept aandacht aan digitale innovatieve middelen en houden rekening met de speerpunten van dienstverlening zoals door het rijk, de Nationale Ombudsman en het raadsprogramma zijn aangegeven. Naar verwachting wordt eind 2020 het dienstverleningsconcept aan u aangeboden.

De concreet in het raadsprogramma benoemde inloopbalie wordt gecontinueerd. Komend en volgend schooljaar kijken wij naar de mogelijkheid om middelbare scholieren bij de besluitvorming te betrekken. Een voorstel daartoe wordt u eind 2020 aangeboden.

Op 8 april 2021 heeft u zowel het Dienstverleningsconcept als het Gemeentelijk Plan Digitale Dienstverlening vastgesteld. vervolgens is een start gemaakt met het uitvoering geven aan de diverse projecten uit de notities (waaronder het vormgeven van burgerparticipatie en een aantal digitale projecten).

Organisatieontwikkeling Geertruidenberg

Om deze missie en visie in de praktijk te kunnen realiseren is het met name van belang dat we als organisatie wendbaarder worden. Voor de ontwikkeling naar een wendbare organisatie richten we ons op 2 pijlers:

- Zelf organiserend vermogen
- Opgave gericht werken

Dit vanuit de gedachte dat de maatschappelijke opgaves de start vormen van ons werk. Samen met bestuur, inwoners, maatschappelijke partners en ondernemers moeten we onze medewerkers inzetten op hun talenten. Van onze medewerkers vraagt dit persoonlijk leiderschap. We pakken ook in 2021 verdere acties op om hierbij aan te sluiten (o.a. generiek opleidingsplan en teamontwikkeling). Ook de onderstaande thema's sluiten hierbij aan.

De gemeente Geertruidenberg is een betrouwbare en verbindende partner met als visie dat we een wendbare organisatie zijn die optimaal schakelt op veranderingen. Ook in 2021 kwam dit nadrukkelijk tot uiting en hebben we met trots kunnen constateren dat de omschakeling als organisatie tot weinig problemen heeft geleid en heel veel bestuurlijke thema's toch doorgang hebben kunnen vinden.

Daarnaast kunnen we constateren dat, door het thuiswerken en het feit dat we naast ons dagelijks werk ook een crisis moesten bestrijden, we in het kader van de ontwikkeling van de organisatie niet al onze ambities optimaal vorm hebben kunnen geven. In het kader van het opgavegericht werken in een zelf organiserend team hebben we eind 2021 wel een pilot gedraaid op het thema duurzaamheid. Met deze nieuwe werkwijze zijn in korte tijd een aantal mooie resultaten geboekt door het opgaveteam. De doorontwikkeling van de organisatie, waaronder het opgavegericht werken en zelf organiserende teams krijgen in 2022 verder vorm.

Om aantrekkelijk te zijn en blijven voor onze medewerkers hebben we als organisatie onder andere in 2021 stappen gemaakt met een generiek opleidingsplan en ruime mogelijkheden voor medewerkers om zichzelf te ontwikkelen. Bovendien hebben we een digitaal opleidingsplatform gelanceerd en hebben er diverse teamontwikkelingen plaatsgevonden.

Gemeentelijk plan digitale dienstverlening

In voorbereiding is een nieuw plan digitale dienstverlening. Hierin beschrijven wij hoe wij komen tot innovatieve digitale dienstverlening. Uitgangspunt hierbij zijn maatschappelijk- en bestuurlijke ontwikkelingen, weten regelgeving en technologische ontwikkelingen. Het plan resulteert in ICT/dienstverleningsprojecten die aansluiten op het door de raad vastgestelde middenmootscenario uit impactanalyse ict. In het middenmootscenario ligt het accent op:

- het borgen van continuïteit en kwaliteit;
- het managen van zwakten en risico's;
- het uitvoeren van wettelijke verplichtingen;
- het benutten van kansen voor verbeteringen van de huidige dienstverlening of bedrijfsvoering.

Het gemeentelijk plan digitale dienstverlening 2021-2024 is in 2021 vastgesteld. Vanuit dit plan zijn ICT/dienstverleningsprojecten uitgevoerd om de continuïteit van onze dienstverlening, bedrijfsvoering en beveiliging en privacy te borgen.

Digitale klantreis

Ter verbetering van de onlinedienstverlening aan onze inwoners en ondernemers verbeteren we in 2021 4 digitale klantreizen. Dat wil zeggen dat we in kaart brengen welke stappen door een inwoner doorlopen worden om een product of dienst aan te vragen. We maken het vervolgens zo gemakkelijk mogelijk om dit digitaal te doen, o.a. door toegankelijke, eenvoudige formulieren aan te bieden op de website. We pakken jaarlijks een aantal klantreizen op voor verbetering en ontwikkeling.

In 2021 analyseerden we 4 digitale klantreizen aan de hand van beschikbare data en ervaringen. Vervolgens optimaliseerden we de teksten en formulieren op onze website. De geoptimaliseerde digitale klantreizen zijn: melding boa, klacht indienen, geboorteaangifte en starterslening.

Digitale participatie

We vinden het belangrijk om alle stakeholders goed te betrekken bij de beleidsvorming en uitvoering van projecten en programma's. Gezien de Corona maatregelen is het belang van digitale mogelijkheden nog eens benadrukt. We ontwikkelen in 2021 de digitale participatiemogelijkheden verder door.

Het is belangrijk om alle stakeholders te betrekken bij het opstellen van beleid en uitvoering hiervan. In verband met Covid-19 waren we ook in 2021 genooddaakt voornamelijk gebruik te maken van digitale participatievormen, zoals Webinargeek, Mentimeter en online enquêtes.

Bezwaarschriftencommissie

In 2021 onderzoeken we de mogelijkheden om het proces rondom bezwaren te vereenvoudigen. Hiervoor wordt bekeken of verdere digitalisering mogelijkheden biedt.

Er is onderzoek gedaan naar de mogelijkheid tot digitalisering van de bezwaarschriftenprocedure. Bij de begrotingsbehandeling 2022 is deze wens niet gehonoreerd.

HRM

In 2021 wordt de HR visie 2021 -2025 vastgesteld en wordt nadere uitvoering gegeven aan de geprioriteerde HR beleidsthema's langs de lijn van:

Duurzame inzetbaarheid:

A: het ontwikkelen van medewerkers op persoonlijk leiderschap, talenten, competenties en kennis

B: gezondheidsmanagement met als onderwerp vitaliteit.

Arbeidsmarkt(beleid) en Mobiliteit Hierin staat het (ver)binden en boeien, werving en selectie van medewerkers centraal. Er wordt uitvoering gegeven aan de verdere implementatie van de resultaten uit het ontwikkelplan voor HR in de organisatie. Dat betekent onder andere het verbeteren van de werkprocessen, waardoor we efficiënter kunnen werken en kwaliteit verder verbeteren.

Noodzakelijk hiervoor is de vergaande implementatie van de mogelijkheden van het e-HRM systeem biedt voor medewerkers (ESS) en leidinggevende (MSS) om hun personele zaken zelf te regelen en om een aantal werkprocessen op het gebied van Personeels- en Salarisadministratie lean in te kunnen richten. In 2021 zal worden gestart met het geven van uitvoering aan Strategische personeelsplanning (SPP). De implementatie kent een meerjarige looptijd.

In 2021 zal opnieuw een meting worden uitgevoerd voor het medewerkersonderzoek. In 2019 vond de eerste meting plaats in het najaar van 2021 volgt een nieuwe meting om te zien hoe we ons als organisatie ontwikkelen. In 2020 is het arbobeleidsplan 2020-2025 vastgesteld. Vitaliteitsbeleid als onderdeel van gezondheidsmanagement en onderdelen komend uit de in 2019 gehouden RI&E's worden in 2021 geprioriteerd en nader uitgewerkt.

Het (ver)binden en boeien heeft in het afgelopen jaar centraal gestaan. In de regio is een start gemaakt met de werkateliers omtrent Duurzame Inzetbaarheid en werkgeluk waarbij onze gemeente is aangesloten. Door de Covid-19 pandemie heeft de nadruk voor dit thema met name gelegen op Arbo gerelateerde zaken zoals het faciliteren van het thuiswerken, hybride werken en werken na Covid-19. In 2022 zal het thema Duurzame inzetbaarheid en werkgeluk verder vorm worden gegeven. Door de Covid-19 beperkingen is de Risico Inventarisatie en evaluatie is gedeeltelijk uitgevoerd. In het eerste kwartaal van 2022 is dit verder opgepakt. Het medewerkerstevredenheidsonderzoek is vanwege personeelstekort doorgeschoven naar 2022.

Er is hard gewerkt aan de (her)-inrichting van- en de werkprocessen in ADP. Hierdoor kunnen leidinggevende en medewerkers steeds meer zelfstandig hun personeelszaken regelen. Dit proces loopt verder door in 2022. Daarnaast is een start gemaakt met de strategische

personeelsplanning (SPP), verdere uitwerking en implementatie staan voor 2022 in de planning opgenomen.

7.2 Beleidsindicatoren

Tabel Beleidsindicatoren

Beleidsindicatoren Programma 7							
Nr.	Taakveld	Naam indicator	Jaar	Waarde	Eenheid	Bron	Opmerking
1.	0. Bestuur en ondersteuning	Formatie	2021	7,7	Fte per 1.000 inwoners	Eigen gegevens	
2.	0. Bestuur en ondersteuning	Bezetting	2021	6,9	Fte per 1.000 inwoners	Eigen gegevens	
3.	0. Bestuur en ondersteuning	Apparaatskosten	2021	€ 708	Kosten per inwoner	Eigen gegevens	
4.	0. Bestuur en ondersteuning	Externe inhuur	2021	9%	Kosten als % van totale loonsom + totale kosten inhuur externen	Eigen gegevens	
5.	0. Bestuur en ondersteuning	Overhead	2021	12%	% van totale lasten	Eigen gegevens	

7.3 Wat heeft het gekost?

Wat heeft het gekost?

Programma 7 Dienstverlening en bedrijfsvoering (bedragen x € 1.000)					
Gerealiseerde totaal saldo van baten en lasten					
	Jaarrekening 2020	Begroting 2021	Begroting na wijziging 2021	Jaarrekening 2021	Verschil Begroting / Rekening 2021
Lasten	3.018	2.615	2.768	2.781	-13
Baten	-221	-226	-407	-419	12
Saldo	2.797	2.389	2.361	2.362	-1
Resultaat bestemming					
	Jaarrekening 2020	Begroting 2021	Begroting na wijziging 2021	Jaarrekening 2021	Verschil Begroting / Rekening 2021
Lasten	602	600	594	594	0
Baten	-35	0	0	9	-9
Saldo	567	600	594	603	-9
Gerealiseerd resultaat					
	Jaarrekening 2020	Begroting 2021	Begroting na wijziging 2021	Jaarrekening 2021	Verschil Begroting / Rekening 2021
Lasten	3.620	3.215	3.362	3.375	-13
Baten	-256	-226	-407	-410	3
Saldo	3.364	2.989	2.955	2.965	-10

7.4 Verbonden partijen

Verbonden partijen

Binnen het programma Dienstverlening en Bedrijfsvoering zijn geen verbonden partijen.

7.5 Risico's

Archivering/dossiervorming onvoldoende

Dossiervorming onvoldoende doordat clusters niet alle documenten aanleveren (uitgaande post). Hiervoor moeten door DIV controle werkzaamheden worden opgestart. Dit moet plaatsvinden naast de reguliere werkzaamheden en dit blijft voorlopig een uitdaging. Zaken die wel gaan spelen voor de begroting 2021 zijn:

- Kosten automatische aansluiting op het E-depot
 - Kosten digitalisering bouwvergunningen vanaf 2017
 - Archivering notulen Raad Notubiz
 - Kosten uitzoeken bewaren en vernietiging fysieke documenten in de kluis die digitaal gemaakt zijn vanaf medio 2012 tot nu
 - Kosten voor de beheerregeling informatiebeheer BVO CJG Drimmelen – Geertruidenberg
- Met andere woorden, wij moeten het archief van het CJG gaan beheren en wij worden de archiefbewaarplaats.

Dossiervorming onvoldoende door gebrek capaciteit voor digitaal archiveren van documenten.

In het digitaal archiveren is een achterstand ontstaan door personele capaciteit bij DIV. Hier wordt binnenkort een inhaalslag op gemaakt door personele inhuur.

Dossiervorming onvoldoende doordat documenten niet tijdig worden vernietigd.

In 2012 is de organisatie digitaal gaan werken. De documenten vanaf 2012 tot 2020 staan numeriek gearchiveerd in de kluis. DIV heeft voor deze documenten geen handboek vervanging en dus geen toestemming tot substitutie. Dit houdt in dat alle fysieke documenten in de kluis uitgezocht moeten worden welke documenten vernietigd moeten worden en welke documenten blijvend bewaard moeten worden. Doordat DIV hiervoor geen personele capaciteit had is dit niet gebeurd en staan de documenten numeriek in de kluis. Omdat DIV moet voldoen aan de archiefwet moeten deze documenten uitgezocht worden. Dit kan door een gespecialiseerd bureau gedaan worden. Wanneer er een handboek vervanging is en we hebben substitutie dan mogen de toekomstige fysieke documenten na een bepaalde periode vernietigd worden. In dit handboek vervanging staan vereisten vermeld, waaraan voldaan moet worden om dit tot stand te laten komen. Met name de controle werkzaamheden zijn hierbij van belang.

Vanaf 2012 ontvangen medewerkers de post voor de organisatie digitaal. Alle inkomende, interne en uitgaande papieren documenten worden gescand, met uitzondering van uitgaande documenten met een automatische afsluitingsregel. De papieren documenten vanaf 2012 tot 2022 staan fysiek numeriek gearchiveerd in de archiefbewaarplaats.

De bewaar- en vernietigingstermijnen van deze documenten zijn door team Documentaire Informatie Voorziening (DIV) al toegekend volgens de Selectielijst VNG. Het papieren document is leidend en wordt volgens de Archiefwet gezien als het originele archiefexemplaar. Dit houdt in dat alle papieren documenten in de kluis gefilterd moeten

worden. Welke documenten moeten vernietigd worden en welke documenten moeten voor altijd bewaard blijven. Hiervoor zal op termijn een gespecialiseerd bedrijf worden ingeschakeld. Volgens de Archiefwet moeten deze papieren documenten tijdig vernietigd worden. Achterstanden in vernietiging kunnen, indien de gemeente hier niet tijdig actie op onderneemt, door de gemeentearchivaris worden gemeld bij de Provincie.

Bovenformatief plaatsen van medewerkers, ontslag van ambtenaren

Bij beëindigingsovereenkomsten / minnelijke regelingen wordt vastgelegd dat de ambtenaar per x-datum uit dienst gaat waarbij er geen ww verplichting of andere uitkeringslasten voor de werkgever zijn. Voor dit risico is een voorziening gevormd, echter afhankelijk van het aantal gevallen kan het zijn dat de voorziening niet toereikend is.

Voorziening wachtgeld/WW personeel/WIA en ZW.
Om het WW risico zoveel mogelijk te beperken biedt de werkgever (ex-) medewerkers die instromen / dreigen in te stromen in de WW, begeleiding middels van werk- naar werktrajecten. Voor deze (ex-) medewerkers wordt per casus maatwerk geboden. De verplichting van deze begeleiding is vastgelegd in de werkloosheidswet. Bij instroom in WIA of ZW vindt begeleiding van de zieke (ex-) medewerker standaard plaats door het bedrijf waar wij deze specifieke begeleiding hebben verzekert.

Managementrapportages geven onvoldoende sturingsinformatie

Indien de managementrapportages van onvoldoende niveau zijn (als gevolg van onvoldoende kwaliteit van de basisgegevens), hebben we onvoldoende grip op onze bedrijfsvoering. Het monitoren en verbeteren van de kwaliteit van de gegevens om deze rapportages te maken heeft onze constante aandacht. Zo hebben we eind 2019 een flinke verbetering gemaakt in de dashboards met financiële en personeelsinformatie

Inmiddels zijn de managementrapportages op zodanig niveau gebracht dat dit risico in 2021 zich niet heeft voorgedaan.

Stilzwijgende verlenging contract

Contracten worden niet tijdig opgezegd en/of verlengd. Hiertoe is een beheersmaatregel geïmplementeerd in de vorm van een contractenbank.

Betalen van wachtgeld aan ex-bestuurder

Ten aanzien van het risico op wachtgeld bestuurders is op basis van ervaringscijfers van de twee afgelopen collegeperiodes een voorziening wachtgeld bestuurders gevormd. Mede gelet

op de nog lopende wachtgeld uitkering en de komende verkiezingen bestaat er een risico dat deze toch niet toereikend is. Door middel van begeleidingstrajecten naar werk proberen we dit risico te verkleinen.

Tekort ambtelijke capaciteit en ervaring

Ook onze gemeente heeft het afgelopen jaar te maken gekregen met de krapte op de arbeidsmarkt. Dit heeft direct effect gehad op het realiseren van bepaalde doelstellingen. Met name op het gebied van civiele techniek, sociaal domein, burgerzaken en HR is de spoeling op de arbeidsmarkt dun waardoor het vaak lang duurt voordat vacatures zijn ingevuld en daardoor taken blijven liggen. Hierdoor neemt de werkdruk bij overige medewerkers toe en hebben we hierdoor soms lastige keuzes te maken.

Het niet tijdig invullen van vacatures heeft ook effect gehad op het budget inhuur wat hierdoor is toegenomen. In deze huidige tijd hebben we ook gemerkt dat meerdere medewerkers van de gemeente Geertruidenberg zijn 'gevraagd' om elders te solliciteren waarbij vaak betere arbeidsvoorwaarden waaronder een hoger salaris en beter doorgroeimogelijkheden werden geboden.

Als kleinere gemeente zijn dit vaak wel de redenen waarom medewerkers uiteindelijk bij ons vertrekken. Alles bij elkaar hebben deze ontwikkelingen ons voor keuzes gesteld binnen ons takenpakket. De verwachting is dat dit vraagstuk in 2022 zal stijgen of hooguit zal stabiliseren. Met de juiste aanpak op het gebied van strategische personeelsplanning verwachten we het komende jaar meer inzicht te krijgen in ons personeelsbestand en de mogelijkheden en onmogelijkheden van onze gemeentelijke organisatie als aantrekkelijk werkgever. De ontwikkeling vanuit de landelijke CAO worden hier eveneens in meegenomen.

Gemeente krijgt geen subsidie / specifieke uitkering voor gemaakte kosten

Doordat kennis ontbreekt op het gebied van subsidies en specifieke uitkeringen is er een risico dat we veel zaken uit eigen middelen betalen. Ook het feit dat we een kleine gemeente zijn, de meeste collega's diverse taken hebben en de werkdruk hoog is, wordt het onderwerp subsidies niet als standaard onderdeel van het werk gezien. Het komende jaar gaan we hier meer aandacht voor vragen en is dit een onderwerp van de gesprekken met omliggende gemeenten.

Gebrekkige coördinatie tussen of binnen clusters bij het uitvoeren van taken

Integraliteit is een belangrijk thema om tot kwalitatief goede college- en raadsvoorstellen te komen. Dit jaar zijn we ons steeds meer bewust geworden van integraal samenwerken. In 2022 moet dit verder vorm gaan krijgen binnen het opgavegericht werken.

Documenten met vertrouwelijke informatie komen in handen van onbevoegden

Afgelopen jaar heeft zich geen incident voorgedaan door onzorgvuldig gebruik van persoonsgegevens. In 2022 wordt het e-mail en internet protocol geactualiseerd.

Bezwaarschrift of Beroepschrift of verzoek om voorlopige voorziening wordt gegrond verklaard, respectievelijk toegewezen

Bij gegrondverklaring van een bezwaarschrift kan er een proceskostenvergoeding verschuldigd zijn. Dit is afhankelijk of de bezwaarmaker zich beroepsmatig heeft laten bijstaan. Bij gegrondverklaring van een beroepschrift of de toekenning van een voorlopige voorziening zijn een proceskostenvergoeding maar ook griffierechten verschuldigd. De proceskostenvergoeding wordt gebaseerd op het Besluit proceskosten bestuursrecht.

Daarnaast kan gegrondverklaring ook leiden tot andere besluitvorming of beleidswijziging.

Het inzetten van juridische kwaliteitszorg, maar ook opleiding en bijscholing van de medewerkers, kunnen bijdragen aan een verminderd risico op een gegrond bezwaar- of beroepschrift of toekenning van een voorlopige voorziening en daarmee aan een verminderd risico op een verschuldigde proceskostenvergoeding.

Agressie van burgers tegen medewerkers

De verbouwing van de Gemeentewinkel waarbij maatregelen worden getroffen om de privacy en veiligheid van zowel burgers als medewerkers te optimaliseren is in voorbereiding. De verbouwing laat langer op zich wachten aangezien er diverse aanpassingen aan het gemeentehuis zijn samengevoegd (o.a. hybride werken na Covid-19, aanpassen verlichting en het vervangen van de airco's).

Uitval van computersysteem / stroom of vertraagde werking van computersysteem

Er worden steeds meer mobiele apparaten gebruikt voor het uitvoeren van werkzaamheden, deze kunnen gestolen worden of verloren raken. Op deze apparaten kunnen gegevens staan die niet openbaar zijn. Ook is er een toename in cyber criminaliteit, bijvoorbeeld de LOG4J kwetsbaarheid, en data encrypt of gestolen worden.

Door er continu voor te zorgen dat de servers en software voorzien zijn van de laatste security patches worden het misbruik van kwetsbare lekken voorkomen. Het gebruik van een test omgeving, voordat het in productie wordt genomen, wordt uitval van productie omgeving voorkomen. Door het jaarlijks uitvoeren van een uitwijktest extern en het gebruik van de productie back-up voor de test omgeving, worden de back-up gegevens gecontroleerd.

Data raakt verloren / Back-up van verwerkte gegevens is onvoldoende betrouwbaar

Door de toenemende vorm van phishing en ransomware en op die manier het proberen wachtwoorden te achterhalen of gegevens te encrypten, kan data verloren raken of in verkeerde handen komen. Maar ook een hack of uitbraak van ransomware kan leiden tot uitval of vertraging van de systemen.

Daarom worden inlog accounts op naam automatisch geblokkeerd bij een tijdelijk dienstverband, Bij dienstverband voor onbepaalde tijd, wordt na ontvangst van het uitdienstformulier het login account geblokkeerd. Ook wordt afgedwongen dat wachtwoorden periodiek gewijzigd worden en voldoen aan eisen. Ook op intranet (VIA) worden de medewerkers regelmatig op phishing en ransomware geattendeerd.

Afwijken van de aanbestedingsprocedure of foutief aanbesteden

Door het ontbreken van kennis van het (Europees) aanbestedingsbeleid bestaat het risico op het onrechtmatig afwijken van de aanbestedingsprocedure of foutief aanbesteden. Door de beheersmaatregelen, onboarden van nieuwe medewerkers én organiseren van workshops, in te zetten kan het risico worden verlaagd.

7.6 Voortgang investeringen

Voortgang Investeringen

Krediet omschrijving	Toelichting - Beslispunt
18 Vervanging telefooncentrale/switches	Door verandering van opzet netwerkverbindingen en VOIP telefonie naar aanleiding van hybride werken doorgeschoven naar 2022
19 Gem. digitaal plan 1-jaar	Nog een klein gedeelte wordt in 2022 afgerond. Door personele wisselingen bij het project BGT is de doorlooptijd langer dan verwacht. Het BGT project kan in 2022 worden afgerond waarmee het gehele gemeentelijk digitale plan uit 2019 kan worden afgesloten.
19 Gem. digitaal plan 5 jr	Nog een klein gedeelte wordt in 2022 afgerond. Door personele wisselingen bij het project BGT is de doorlooptijd langer dan verwacht. Het BGT project kan in 2022 worden afgerond waarmee het gehele gemeentelijk digitale plan uit 2019 kan worden afgesloten.
19 Aanschaf ICT tbv omgevingswet	Door uitstel van de Omgevingswet naar 1 januari 2023 wordt de inzet van het restantkrediet uitgesteld; meer duidelijkheid in de gewenste ontwikkelingen (bijvoorbeeld rondom het digitale stelsel omgevingswet) is nodig. De reeds aangeschafte software voor de omgevingswet is al in gebruik genomen. Voorgesteld wordt het krediet administratief te splitsen zodat de huidige investering uit het huidige krediet wordt geboekt en het restantsaldo € 29.019 kan worden overgeheveld naar een nieuw kredietnummer. Besluitvorming is om het krediet en het project af te sluiten.
20 Back up software	De Backup software is vervangen. Besluitvorming is om het krediet en het project af te sluiten.
20 Mobile devices 2020	Laptops en smartphones zijn aangeschaft voor hybride werken. Besluitvorming is om het krediet en het project af te sluiten.
20 Vervanging doorspuitapparaat riolering	De levering is vertraagd. De levering is nu voorzien in het voorjaar van 2022.
20 Touwslager verzamelriool en drainage Rioolproj	Project wordt in 2022 opgestart..
21 Gem. digitaal plan 1-jaar	Projecten voor gemeentelijk plan digitale dienstverlening 2021-2024. Projecten lopen gedurende de hele looptijd van het plan.
21 Mobile devices 2021	Laptops en smartphones zijn aangeschaft voor hybride werken. Besluitvorming is om het krediet en het project af te sluiten.
21 Investerings hard- en software	Oracle migratie is vertraagd en wordt in 2022 uitgevoerd.
21 Vervanging schaftkeet	Schaftkeet wordt niet meer vervangen in 2021 maar schuift door naar 2022.
21 Vervanging dranghekkswagen	Wagen is geleverd.. Besluitvorming is om het krediet en het project af te sluiten.
21 Gier/watertank tractor	Tractor is geleverd. Besluitvorming is om het krediet en het project af te sluiten.

