Actie	Achtergrond	Probleem/uitdaging	Doelen	Afbakening	Resultaat	Eigenaar	Team
1.	**Strategie: Transitie van afval naar grondstof najagen**						
1.1.	Aanpak schone grondstoffen	Stijging vervuiling grondstoffen	Uitdaging circulaire economie. Marktwerking van grondstoffen	• Aan de vervuilingsnormen van verwerkers voldoen. • Afvalscheidingsgedrag bewoners bevorderen.	Huidige project is excl. Hoogbouw (niet gewenst anders wordt norm niet gehaald).	Sturing kunnen geven op verwachtte vervuilde vrachten. Uitrollen aanpak in de organisatie van voorlopers.	SL	WK/CD/CW/KD
1.2	Communicatie bewoners	Negatieve beeldvorming over Avri. Negatieve sociale media/pers.	• Informatieachterstand inwoners. • Niet iedereen wordt bereikt. • Intrinsieke motivatie inwoners is lastig te beïnvloeden. • 1-richting verkeer communicatie (zenden).	• Meer betrekken inwoners. • Meer contactmomenten • Meer gebruik maken van eigen locaties. • Verhogen zichtbaarheid Avri. • Verbeteren beeldvorming.	Het betreft hier alleen externe communicatie naar bewoners	Een bewonerstevredenheid score boven de 7. Een positiever beeld van Avri. En tevreden inwoners.	IM	NC/AP/WK/Beleid/Uitvoering/KCC
1.3	Beleidsplan van afval naar grondstoffen	Voldoen aan verplichting Grondstoffenplan. Verplichting volgens WmB Hoofdstuk 10.4 en Circ. Maatr. Plan 1. Oude grondstoffenplan is verlopen.	Voldoen niet aan landelijke doelstelling van 30 kg restafval per inwoner per jaar en 60% recycle doelstelling	Serviceniveau in relatie tot kosten zien. Kosten minder laten stijgen. Landelijke doelstellingen behalen.	Beleidsmatig document met beschreven acties. Wel financiële consequenties maar geen plannen van aanpak. Beschrijven acties, geen uitvoering	Bestuurlijk goedgekeurd beleidsplan 2024-2030	CW	PT/CB/PS/WvdL/CM/LvE
1.4	Huidige milieustraten moderniseren	Minder afval, meer grondstoffen	Verouderd, maximale capaciteit bereikt, verdubbeling aantal bezoekers (ontevreden bezoekers)	Schonere grondstoffen; beter afval scheiden; minder restafval; hogere klanttevredenheid	Louter technische aanpassing milieustraten; geen Medel 2.0	milieustraat ingericht op: verwerken huidig # bezoekers; minimaal behoud huidig aantal grondstoffen	LvE	Comm/Proj.medewerker/Financiën/klankbordgroep milieustraten
2.	**Strategie circulair ondernemerschap en maatschappelijke waarde creëren**							
2.1	Visie milieustraat van de toekomst	Huidige milieustraten zijn: • Niet ingericht om doelstellingen te halen. • Verouderd • Niet geschikt voor aantal bezoekers	De lange termijn uitdaging om de transitie van afval naar grondstof te realiseren vraagt om een visie. En hiermee willen we voorkomen dat er ad hoc niet omkeerbare beslissingen worden genomen. Kennis en bewustzijn van de inwoners draagt bij aan draagvlak	• Landelijke doelstellingen zoals verwoord in het Circulaire materialenplan. • Uitvoering geven aan gemeentelijke en regionale circulaire doelstellingen. • Opdracht Rijk: landelijk netwerk circulaire ambachtscentra • Platform voo duurzame bedrijven bieden.	• Financiële onderbouwing • Ontwerp(en) van een circulair ambachtscentrum/milieustraten	Een door het bestuur en gemeenten gedragen visie over hoe de landelijke doelstellingen vertaald worden naar de inrichting van een of meerdere locaties voor onze inwoners.	CW	
2.2	Milieustraat van de toekomst Medel	Huidige milieustraat Tiel • niet ingericht om doelstellingen te halen. • verouderd • niet geschikt voor aantal bezoekers	De relatief korte termijn laten zien wat we beogen met de lange termijnvisie. Kennis en bewustzijn van de inwoners draagt bij aan draagvlak	Inwoners: • Weten de weg naar het AC Medel gemakkelijk te vinden - laagdrempelig • Worden optimaal gefaciliteerd om goederen en fracties gereed voor hergebruik en recycling aan te leveren – hoge service • Worden geïnformeerd en geïnspireerd over hergebruik en recycling van materiaalstromen en kunnen daardoor betere keuzes maken bij selectie en aanleveren van spullen – informatief Bedrijven: • Creëren van een warm vestigingsklimaat voor bedrijven met een duurzame missie	• Een plek om inwoners te inspireren en een ontmoetingsplek te zijn voor bedrijven om producten en materialen circulair te gebruiken. • Zie koersplan	• Alleen locatie Medel • Bestemming oude milieustraat • Refuse en reduce geen onderdeel van het plan	CW	
2.3	Meerwaarde creëren van de grondstof gft	• De verwerking van gft gebeurt buiten de regio • Er zijn hoogwaardiger verwerkingsmethodes van gft • Evaluatie beloofd aan bestuur nav oprichting in 2023	• De verwerkingsmethode van gft is composteren, dit is een relatief laagwaardige verwerkingsmethode. • Is er voldoende GFT voor verwerking in de regio? • In pilot de tijd nemen om kansen en bedreigingen te onderzoeken.	• Het gft hoogwaardiger en in de regio verwerken • Het eindproduct/hoogwaardige compost afzetten in de regio. • Productie en gebruik groengas in de regio.	• Nascheiding van gft • Betreft allen de grondstof GFT.	• Rapport tbv AB-voorstel hoogwaardige verwerking van gft in de regio.	JL	JI/TM/GdW/ Financien
2.4	Stimuleren circulair ondernemen, met focus op grondstoffen	Vervalt, zie actie 2.3, 2.5 en 2.8						

	Actie	Achtergrond	Probleem/uitdaging	Doelen	Afbakening	Resultaat	Eigenaar	Team
2.5	Evaluatie textielsorteercentrum Cirtex	Cirtex is in 2023 opgezet. Aan het bestuur is een evaluatie beloofd.	In een pilot van drie jaar de tijd nemen om de kansen en bedreigingen van de opgezette pilot onderzoeken.	Met de resultaten en ervaringen uit de pilot een stabiel en kansrijk textiel(verwerkings)bedrijf te realiseren in de regio. De valkuilen en belemmeringen zijn in beeld gebracht en opgelost of vormen geen belemmering voor een gezonde bedrijfsvoering.	Alleen evaluatie op de in 2022 gestelde doelen, zie AB besluit van 17 november 2022	Een evaluatie op basis waarop besluiten over continuering of aanpassing van het huidige concept van Cirtex genomen kunnen worden.	Cees	
2.6	Versnellen ambitie met partners	Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de inzameling van huishoudelijk afval. En huishoudelijk afval is cruciaal in de circulaire economie. Gemeenten zijn dan ook een belangrijke schakel in hergebruik en recycling. Opgaven waaraan gemeenten staan (VANG, 2015), zijn: • Formuleren van ambitieuze doelstellingen op afvalpreventie en -scheiding, reductie en recycling van afval. • Aanjagen en stimuleren van marktinnovatiesgericht op een klimaatneutrale en circulaire infrastructuur. • Vervullen spilfunctie in het beheer van afval en in hergebruik van grondstoffen, teneinde deze zo hoogwaardig mogelijk te recyclen in een steeds grotere afzetmarkt. • Aanjagen en stimuleren van de start van circulaire • ketenprojecten. • Aanjagen en stimuleren van circulaire plastic- en textielhubs. • Stimuleren en faciliteren van decentrale kennisontwikkeling. Het vergroten van circulaire kennis en het stimuleren van gedrag dat past in een circulaire economie.	• De gemeentelijke doelen en daarmee de ambitie van Avri zijn niet haalbaar door Avri alleen. • Onze rol ligt binnen de taken van de GR, om de doelen te halen is samenwerking partners die een andere rol kunnen invullen nodig.	Centrale rol vervullen om de infrastructuur voor duurzaam afvalbeleid in de regio verder te ontwikkelen met partners. Avri wordt gezien als kennisleverancier, aanjager en deelnemer in duurzame projecten in de regio.	• Het aangaan van een partnerschap met een hoog (financieel) risico.	Een regionale regisseursrol voor Avri bij het aanjagen van de ambitie.	Vervalt	
2.7	Actieplan aantrekkelijk werkgever zijn voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt	Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt worden vaak geconfronteerd met uitdagingen die hun deelname aan het arbeidsproces bemoeilijken, zoals een handicap, langdurige werkloosheid, of sociale en economische achterstanden	Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt beschikken over waardevolle vaardigheden en talenten. Avri kan dit potentieel benutten.	Het creëren van een inclusieve werkomgeving waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt volledig worden geïntegreerd en gewaardeerd, door middel van gerichte initiatieven en beleidsmaatregelen om hen gelijke kansen te bieden, persoonlijke groei te bevorderen en een positieve werkervaring te bieden.	• ?	• Jaarlijks minimaal 15 personen met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst.	Wiebe	PvR
2.8	Meerwaarde creëren van de grondstof pdb	• De verwerking van pdb gebeurt buiten de regio • Er zijn hoogwaardiger verwerkingsmethodes van pdb	• De verwerkingsmethode van pdb is sorteren en het vermarkten van de grondstoffen door anderen. Dit is een relatief laatwaardige verwerkingsmethode.	• Het pdb (of een deel hiervan) hoogwaardig en in de regio verwerken. • Het eindproduct afzetten in de regio, bij voorkeur in de openbare ruimte (bankjes, beschoeiing)		• Hoogwaardige verwerking van pdb in de regio met afzet van het eindproduct in de regio/gemeente.	Cees	
2.9	CSRD implementeren	• Europese (duurzaamheid)richtlijn die bedrijven verplicht jaarlijks te rapporteren over 1] de impact van het bedrijf op de omgeving, en 2] de invloed van de omgeving op het bedrijf	• vaststellen beleid en doelstellingen op de thema's waarover we gaan rapporteren • verzamelen data • volledige en verifieerbare data	• Geconcretiseerd beleid en haalbare doelstellingen vastgesteld • Bewustzijn over duurzaamheid bij medewerkers verhogen	CSRD rapportage light+ : met bestaande data in Avri-format (geen externe partijen betrekken)	• Door MT vastgestelde CSRD-rapportage light+ • Met deze vastgestelde CSRD-rapportage sturen op duurzaamheid	TM	TM/JvdW/ LR
3.	**Strategie: Aan biodiversiteit en klimaatadaptatie meewerken**							
3.1	Onderzoek vergunning ivm omgevingswet	Deze vinden wij heel lastig; gaat het over het verkrijgen van de vergunning/ actualisatie of de gevolgen ervan???	• We kennen de impact nog niet			Het in beeld brengen van de mogelijkheden, onmogelijkheden en nodige maatregelen als gevolg van het onderzoek naar de		

Actie		Achtergrond	Probleem/uitdaging	Doelen	Afbakening	Resultaat	Eigenaar	Team
			• Wanneer we niet kunnen voldoen om de eventuele acties uit te kennen			omgevingsvergunning en waar nodig op acteren.		
3.2	Materieel verduurzamen	Wij moeten bijdrage. aan de landelijke doelstelling als het gaat om klimaatadaptie. Het is in de toekomst niet meer aannemelijk om gebruik te kunnen maken van fossiele brandstoffen. We moeten voldoen aan wettelijke/ juridische veranderende wetgeving; denk aan milieuzones.	• Voldoen niet aan landelijke wetgeving. • Dienstverlening irt milieuzoners	• Terugdringen gebruik fossiele brandstoffen. • Uitdragen van imago/voorbeeldfunctie	Betreft hier verduurzaming van de zware voertuigen.	Een verduurzamings- en investeringsplan in 2024 opleveren met als uitgangspunt dat wij binnen Avri zero-emissie gaan werken door middel van bedrijfsmiddelen en wagenpark dat daarop worden uitgerust. Concreet PvA met oa. proces tot concrete vervanging van betreffende wagenpark. PvA voor de vervolg stappen voor overig materieel.	GdG/GvdG	CvdL/extern/PvR
3.3	Optimaliseren inzameling	• beschikbare chauffeurs op de arbeidsmarkt • Vermoedelijk in-efficiency • Afname beschikbare fossiele brandstof en beschikbare emissievrije brandstof • Geen volledig beschikbare geautomatiseerde data; met dit plan wordt de noodzaak hiertoe benadrukt We willen voor inwoners de afvalstoffenheffing zo laag mogelijk houden waarbij je na moet gaan waar efficiency slagen kunt maken	• in hoeverre zijn efficiëntere routes klantvriendelijk? • De beschikbare data om goede analyses te kunnen maken • In hoeverre hebben we de juiste kennis en kunde in huis om tot en zo objectief en innovatief mogelijk uitvoeringsplan te komen (bedrijfsblindheid…) • In hoeverre zijn onze medewerkers dermate veranderingsbereid om hieraan bij te dragen bijvoorbeeld door pilots uit te voeren • Verschuiving in benodigde personele capaciteit op bepaalde functies bijv planning	• minder inzamelkilometers in zijn totaliteit • Minder uitstoot • Minder energiebehoefte • Reductie wagenpark • Reductie van personele inzet • Kostenreductie waar mogelijk • Betere dienstverlening • Minder klachten • Optimale inzet personeel en materieel door optimale planning. • Rekening houden met rust/rijtijden wetgeving.	• Betreft alleen team Inzameling (niet het effect op/ de relatie met de milieustraten)	Een plan opleveren om te komen tot het optimaliseren van en het opleveren van een advies voor alle in te zamelen fracties.	PS	PS/ICT/Chauffeur/Planning/extern inhuur
3.4	Verduurzamen (kantoor)panden	al aangeleverd tijdens koersdag					Arjan/Ben	
3.5	Samenwerkingsverbanden energietransitie	• Gebrek aan fossiele brandstoffen • Potentie van onze locatie in Geldermalsen voor opwekking duurzame energie • T.b.v. verduurzaming eigen energiebehoefte voor onze opgaven	• Beschikbare kennis/ kunde/ capaciteit om een hoog te tempo te realiseren • In hoeverre hebben onze eigen locaties voldoende mogelijkheden; wellicht op andere locaties creëren of samenwerking zonder locatie te moeten inzetten • Het draagvlak van de gemeenten	• Avri levert zichtbaar bij aan de opwekking van duurzame energie in de regio • Avri stimuleert het denken en doen als het gaat om de transitie naar duurzame energie • Avri gaat deze samenwerkingsverbanden aan om onze eigen diensten zo snel mogelijk te verduurzamen / zero-emissie te kunnen werken	• buiten de regio	In en voor de regio Rivierenland gaan wij iedere kans aan om samenwerking met andere partijen te verkennen/aan te gaan om de levering van duurzame energie te vergroten.	Joan	
3.6	Onderzoek vergroten biodiversiteit	Dit zit in het onderzoek van IBOR; daaruit kan straks deze input worden gehaald					LvE	
4.	**Strategie: samen een schone en veilige leefomgeving realiseren**							
4.1	Onderzoek naar verder professionaliseren en uitbouwen van de handhavingstaak	De landelijke ontwikkelingen vragen een andere inzet en meer samenwerking met Politie. Om hier goed op in te spelen is heroriëntatie nodig van onze taken.	Veel verloop van handhavers naar Politie, toenemende takenpakket vanuit de Politie naar de Handhaving zijn onze uitdaging. We willen team professionaliseren en zorgen dat Handhavers blijven werken bij Avri.	Een professioneel team Handhaving wat is voorbereid op de nieuwe manier van werken van handhaving in de openbare ruimte.	Geen discussie of Handhaving een taak is die Avri moet blijven uitvoeren.	Een MT besluit om handhaving toekomstbestendig te maken. Hiervoor financiële middelen beschikbaar te stellen voor uitbreiding en opleiding.	TL HH	afgerond
4.2	Onderzoek toekomst beheer openbare ruimte	Avri kan maatwerk leveren bij het beheren van de openbare ruimte. Goed om te onderzoeken wat de behoefte van de gemeente is. Voor 4 gemeenten IBOR taken uitvoeren.	Terugloop SW-medewerkers. Klimaatontwikkelingen	Nu, in de toekomst en op welke schaal zodat we kunnen doen wat we beloven. Inzichtelijk krijgen welk takenpakket bij ons past.	Betreft alleen IBOR taken. Alleen opleveren rapport geen implementatie.	Rapport Toekomst Beheer Openbare Ruimte door Avri uitgevoerd.	JV	PvR/LvE/ectern
4.3	Communicatiedienstverlening	Avri is onbekend en we vermoeden ongeliefd.	We worden afgerekend op zaken die niet van “ons” zijn. Te weinig verbinding met bewoners. Onbekend bij gemeenteraden.	We communiceren beter over wat Avri doet en is zodat onze stakeholders actief willen bijdragen aan een schonere en veiligere leefomgeving (en andere ambities).	Plan geen uitwerking	Postitioneringsplan.	IM	IM/ML/AP
4.4	Inwonerspanel oprichten	Inwoners zijn minder betrokken bij de opgaaf circulaire economie.	Hoe betrekken we inwoners?	Meer betrokkenheid van inwoners bij beleidskeuzes.	Pilot voor 2 jaar. Budget 10k. Geen andere communicatiekanalen evalueren.	Representatief panel opgericht.	IM	AP
4.5	Inwonersonderzoek grondstoffenscheiding en onderzoek dienstverlening	Inwoners hebben een belangrijke rol in het aanleveren van schone grondstoffen.		.		Rapport met kwantitatieve en kwalitatieve informatie over de grondstoffenscheiding en een rapport over de dienstverlening.	IM	AP

Actie		Achtergrond	Probleem/uitdaging	Doelen	Afbakening	Resultaat	Eigenaar	Team
4.6	Samenwerking met gemeenten versterken	We willen de samenwerking versterken en daarmee de kennis en ervaring vergroten.	We zien dat we elkaar kunnen versterken zowel de GRen en gemeenten. We staan met z'n allen voor grote opgaven die we niet alleen kunnen.	Een samenwerking waarin we elkaars kennis en ervaring inzetten op de vraagstukken en een gevoel creëren dat we dit samen doen.	Dit gaat alleen over IBOR en Handhaving en niet over Afvalbeheer.	Overlegstructuur opzetten waarin we met 3 speerpunten aan de slag gaan.	PG	PvR/LvE/RdJ/BL
4.7	Doorontwikkeling afvalcoaching	De oprichting van de functie afvalcoach en de toen vastgestelde werkwijze na 2 jaar evalueren.	Wat was de huidige opdracht? Had het effect op de vervuiling van de grondstoffen?Zit de afvalcoach op de juiste plek in de organisatie? Wat was de impact op de handhavingstaken? Heeft het effect gehad op het imago van Avri?	Samen een leefomgeving realiseren met schone grondstoffen. Dit doen we door inwoners te informeren en te inspireren. We investeren in de relatie en willen meer bewustwording brengen. Dit doen we door de afvalcoach op de juiste wijze in te zetten.	We evalueren alleen de functie Afvalcoach. Kosten voor evaluatie zijn binnen budget 15k.	Rapport Evaluatie Afvalcoach met aanbevelingen	RdJ	
5.	**Strategie: bedrijfsvoering versterken**							
5.1	5.1. Maatschappelijk besluiten nemen en verantwoorden						WvW	
5.2.	Besturingsstructuur	Veel besluiten moeten door het AB genomen worden en in een aantal gevallen ook nog nadat de 8 gemeente zienswijzen hebben gegeven (zeker met nieuwe GR). Daar is veel tijd mee gemoeid. Als overheid ben je aan regels gebonden die voor de particuliere sector niet gelden, ook dat werkt vertragend	In kunnen spelen op de vragen rondom circulariteit en duurzaamheid vragen vaak om snel te kunnen acteren en dat is in de huidige vorm van de GR niet makkelijk gelet op het besluitvormingsproces. Ook staan regels m.b.t. het feit dat we overheid zijn een aantal zaken niet zo maar toe. En het is de vraag of gemeenten overzien wat de taak van Avri inhoud.	Voldoende vrijheid om snel besluiten te kunnen nemen Maar ook voldoende democratische legitimatie	Het gaat niet over de interne inrichting van Avri.	Een besturingssysteem die ons in staat stelt adequaat te handelen op het gebied van afval als grondstof.	Man. Bedrijfsvoering	CD/WB
5.3.	Betrekken gemeenteraden	Wijziging GR Vragen om betrokken willen worden bij bijv. Medel, Besturingsstructuur Sommige onderwerpen waarbij de vraag wordt gesteld vallen gewoon onder de regels en soms is het iets wat helemaal niet naar de afzonderlijke gemeenten moet/hoeft	Gemeenten hebben constant het gevoel niet, te laat of niet volledig te worden geïnformeerd door Avri. Gemeenten beseffen niet goed wat ze uit handen hebben gegeven aan Avri.	Eenduidige afspraken, helderheid waarover gemeenten door Avri wanneer geïnformeerd of betrokken worden.	Raadsleden van diverse gemeenten missen onderlinge afstemming. Daar gaat dit project niet in voorzien, want is niet aan Avri om dit te organiseren.	Goede nadere uitwerking nieuwe GR in een protocol waarmee alle gemeenten ingestemd hebben	MS/CM	
5.4.a	Human Resource Management Diversiteit	Het strategische Koersplan; waarin een organisatie wordt beschreven die diversiteit en inclusie omarmt.	Het gemis van een inclusieve organisatiecultuur waarin alle medewerkers zich gewaardeerd voelen en waarin diversiteit wordt gezien als een bron van kracht en innovatie.	Het doel is om een omgeving te creëren waarin individuen met uiteenlopende kennis, vaardigheden en denkstijlen samenwerken om de organisatiedoelen te bereiken. Organisatiediversiteit als onderdeel van organisatieontwikkeling, waarbij verschillende perspectieven, achtergronden en ervaringen binnen organisatie-eenheden worden gewaardeerd, met doel het bevorderen van een veerkrachtige en wendbare organisatie, om succesvol te blijven in een wereld die voortdurend verandert.	Organisatieontwikkeling centraal .	Een veerkrachtige en wendbare organisatie die diversiteit en inclusie omarmt.	Wiebe	
5.4b	Human Resource Management	Het strategisch koersplan geeft de lange termijndoelen en de richting die Avri inslaat. De HR-agenda sluit hierop aan om deze doelen te ondersteunen.	Het definiëren van een duidelijke visie en positionering van HR binnen de organisatie.	Doelen: Het omschrijven van HR strategische richtlijnen die gericht zijn op het ondersteunen van het strategische koersplan en die bijdragen aan een positieve werkomgeving, het verhogen van de productiviteit en het welzijn van medewerkers bevorderen.	HR ontwikkeld beleid, implementeert en borgt. De medewerkers van de organisatie zijn cruciaal bij het uitdragen van de bedrijfscultuur, het beleid en de regels. Hun betrokkenheid en gedrag bepalen het succes van de organisatie en is daarmee het grootste afbreukrisico	De HR-agenda is gericht op het afstemmen van HR-activiteiten op de bredere organisatiedoelstellingen. Het bevordert medewerkersbetrokkenheid en draagt bij aan het behalen van organisatiedoelen.	Wiebe	
5.4c	Human Resource Management Kernwaarden	Het implementeren van kernwaarden is een doorlopend proces dat betrokkenheid, consistentie en aanpassingsvermogen vereist	De nieuwe kernwaarden zijn onvoldoende bekend bij de medewerkers van Avri.	Kernwaarden effectief worden gecommuniceerd, begrepen en nageleefd door alle medewerkers.	Het is goed om aandacht te besteden aan interne verspreiding,	De kernwaarden van Avri zijn bekend en worden begrepen en nageleefd door alle medewerkers.	Wiebe	

Actie		Achtergrond	Probleem/uitdaging	Doelen	Afbakening	Resultaat	Eigenaar	Team
5.5.	Informatiemanagement						WvL	
5.6.a	Finance en Control, (doorontwikkeling financiële functies)	Het team financiën (was) gericht vooral administratieve vastlegging. Terwijl de vraag is advisering	De doorontwikkeling doormaken van administrateur naar financieel adviseur	Aansluiting behoefte organisatie en zie resultaat	nvt	Volwaardig financieel expert te zijn voor de afdeling	WvdW	
5.6 b	Afas HRM	Formatiebeheer op orde	Er is geen inzicht in de formatie	Volledig inzicht te hebben in formatie bezetting van organisatie, team functie	nvt	Zie doel	WvdW	
5.6 c	Fin. Man. Informatie	Inzicht in budgetten	Er is gedurende het jaar geen inzicht in de budgetten	Maandelijks inzicht in de budgetten per afdeling	Geen nieuw systeem aankoop noodzakelijk, integreert in AFAS dashboards	Zie doel	WvdW	
5.6 d	Implementatie AFAS Financien	Implementatie AFAS financien	Overgaan naar nieuwe applicatie met nieuw grootboekschema	Soepele overgang per 1-1-2025 Beter inzicht door budgethouders	Inkoop aanbestedingsdeel volgt later.	Zie doel	WvdW	
5.6 e	Finance en Control AFAS doorontwikkeling functies Inkoop	Doorontwikkeling naar inkoopadviseur voor de organisatie	Het team inkoop is 2023 opnieuw gestart en de inkoopvraag stijgt hierdoor enorm.	Volwaardige inkoopfunctie ingericht te hebben met vast personeel.	Nvt.	De senior inkoopadviseur is niet meer nodig.	WvdW	
5.7.	Facilitaire dienstverlening						WvdL	
5.7.a								
5.8.	Locatieplan						Joan	Avri breed (Afval , BOR, HH)
5.9	Interne communicatie	• Uit het MTO komt dat de medewerkers zich onvoldoende geïnformeerd voelen • Uit het MTO blijkt dat het MT niet voldoende zichtbaar is.	• Medewerkers worden onvoldoende geïnformeerd • Het MT moet gepositioneerd • worden • Er zijn te weinig doordachte middelen die alle medewerkers en in het bijzonder de buitendienst bereiken.	In 2023 is een adviseur aangenomen voor interne communicatie In 2023 is de narrow casting (tv-schermen) verbeterd In 2024 wordt een nieuw intranet gelanceerd. In 2024 wordt communicatieplan voor de koers, kernwaarden en het MT geschreven	Dit project verzorgt niet de communicatie voor diverse projecten Een projectleider is verantwoordelijk voor het tijdelijk aanhaken van de communicatieadviseur en het aanleveren van input voor communicatie	Interne communicatie zorgt voor doordachte aanlijning van de medewerkers. Betrokken medewerkers zijn onze ambassadeurs en werken als linking pin met de bewoners.	IM	
5.9a	Adoptie intranet Connect	•	•				CD	COM, ICT, P&O Avri-breed
5.10	Juridische onderwerpen	Avri heeft te voldoen aan algemene (AVG)wetgeving, maar als verwerker van politiegegevens en als overheidsorganisatie ook aan de WPG en WOO.	Wetgeving rond juridische thema's, zoals AVG, WOO en WPG, wordt ingevoerd cq. aangepast. Avri dient hier enerzijds aan te voldoen, maar wil daarnaast ook snel kunnen anticiperen in geval van nieuwe of aangepaste wetgeving.	1. Voldoen aan actuele wetgeving 2. Thema's en verantwoordelijkheden belegd, beschreven en geborgd onder functionarissen 3. Toekomstige veranderingen in wetgeving snel kunnen implementeren	Het betreft op Avri van toepassing zijnde wetgeving. Juridische casuistiek valt buiten de scope.	WOO: • Het WOO-register is actueel • Manager bedrijfsvoering is WOO-functionaris • Bestuurssecretariaat is WOO-redacteur AVG: • Functionaris Gegevensbescherming aangesteld per 1-9-'24 • Jaarplan en controleprotocol vastgesteld in maart 2025 WPG: • Backoffice Handhaving aangesteld als specialist WPG • Interne audit en auditplan uitgevoerd en vastgesteld	MS/NS	Juridische zaken Bestuurssecretariaat Functionaris Gegevensbescherming (FG)
5.11	Impact organisatie. Vergrijzing, ai, (nieuw)	Impact organisatie, Toekomstig personeel,inzet					Bedrijfsvoering/P&O	
	Kernwaarden							

Actie	Achtergrond	Probleem/uitdaging	Doelen	Afbakening	Resultaat	Eigenaar	Team