

Definitief, 27 maart 2024



OMGEVINGSDIENST

FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK

Ontwikkelpun OFGV



Voorwoord

Voor u ligt het ontwikkelplan van OFGV. Basis voor het plan is het beeld van OFGV zoals dat in de afgelopen ruime 10 jaar is ontstaan: een betrouwbare dienst die de taken uitvoert zoals die zijn overgedragen met een stabiele financiering.

In die 10 jaar ontwikkelde het VTH-vakgebied zich verder. Nieuwe vraagstukken vragen om een nieuwe aanpak. Ter illustratie: Zeer Zorgwekkende Stoffen kwamen er als opgave bij, de belangstelling voor energiebesparing en het bereiken van een circulaire economie werd een steeds concreter perspectief en de Omgevingswet heeft de juridische basis van ons werk ingrijpend veranderd. Ook wordt landelijk met regelmaat de staat van het VTH-stelsel tegen het licht gehouden met telkens de conclusie dat het beter kan en moet.

Het Algemeen Bestuur heeft uitgesproken dat ze volop wil gaan voor een toekomstbestendige omgevingsdienst op de schaal van Flevoland en Gooi & Vechtstreek. Dit betekent dat er een dienst moet ontstaan die de complexer wordende opgaven van de nabije toekomst adequaat uitvoert. Hierbij kan gedacht worden aan de veranderende opgaven van klimaat en energietransitie, maar ook de opgaven in het kader van digitalisering: we bewegen ons naar een wereld van de altijd actuele digitale vergunning, toezichtrappen die openbaar en toegankelijk zijn en beschikbaarheid van gegevens over luchtkwaliteit, waterkwaliteit en bodemkwaliteit voor iedereen is te raadplegen. Dit alles in een situatie waarin het belang van gezondheid belangrijker wordt en burgers en belangenverenigingen meer transparantie en adequate uitvoering van regelgeving vragen.

In dit ontwikkelplan vindt u de beschrijving wat er moet gebeuren om die ontwikkelingen van OFGV mogelijk te maken. Het is een ambitieus plan, dat leidt tot 7 ontwikkelopgaven en een groot aantal projecten. Het plan heeft een tijdshorizon van 3 tot 4 jaar. In de tussentijd blijft 'de winkel open'. Dat betekent ongetwijfeld dat bij de uitvoering keuzes moeten worden gemaakt en plannen bijgesteld worden waar nodig; het plan is niet in beton gegoten.

Als ik kijk naar hoe constructief dit plan tot stand is gekomen met de bijdragen van veel OFGV-ers en met betrokkenheid en enthousiasme van de deelnemers dan heb ik er vertrouwen in dat dit plan wordt uitgevoerd en de ambitie wordt bereikt. Dat we straks een OFGV hebben die doet wat het moet doen, die nieuwe ontwikkelingen kan oppakken en daarin de partners bedient. Kortom een dienst die klaar is voor de toekomst!



Directeur Omgevingsdienst Flevoland & Gooi en Vechtstreek

Inhoudsopgave

| | | |
|----|---------------------------------|----|
| 1. | <u>Inleiding</u> | 4 |
| 2. | <u>Ontwikkelopgaven</u> | 9 |
| 3. | <u>Spoor 1: organisatie</u> | 11 |
| 4. | <u>Spoor 2: dienstverlening</u> | 16 |
| 5. | <u>Spoor 3: bedrijfsvoering</u> | 21 |
| 6. | <u>Projecten ontwikkelplan</u> | 26 |
| 7. | Bijlagen: uitwerking projecten | 35 |





1. Inleiding



Inleiding

Aanleiding en doel

Het Interbestuurlijk programma Versterking VTH-stelsel (IBP VTH), de pilotvisitaties, de maatschappelijke opgaven en de recente directiewissel vormen een natuurlijk moment om de koers van OFGV te analyseren en de organisatie door te ontwikkelen.

Het doel van het Ontwikkelplan is antwoorden en oplossingsrichtingen te formuleren voor:

1. De vraag van het bestuur om te streven naar een toekomstbestendige organisatie.
2. De verbeterpunten die voortvloeien uit de visitaties die in 2022 zijn uitgevoerd.
3. De verbeterpunten die voortkomen uit het Interbestuurlijk Programma Versterking VTH-stelsel (IBP VTH).

Resultaat

In voorliggend ontwikkelplan staat kernachtig benoemd wat de ontwikkelopgave is. Deze opgave is concreet uitgewerkt in drie sporen met projecten, inclusief een grofmazige planning en kostenraming.

Leeswijzer

- Hoofdstuk 1, *inleiding*, beschrijft het doel en aanleiding en gaat in op de uitkomsten uit de pilotvisitatie Omgevingsdienst NL, Omgevingswet en het IBP VTH.
- Hoofdstuk 2, *ontwikkelopgaven*, hier staan de belangrijkste ontwikkelopgaven.
- Hoofdstuk 3 t/m 5, *analyse en ontwikkelpunten*, beschrijven de analyses en ontwikkelpunten op de drie sporen: organisatie, dienstverlening en bedrijfsvoering.
- Hoofdstuk 6, *Projecten ontwikkelplan*, biedt een overzicht van de projecten die samen uitvoering geven aan de ontwikkelopgaven
- Bijlagen 1 t/m 3: uitwerking van de projecten per spoor, waarbij het resultaat, werkwijze, benodigde capaciteit en de planning is beschreven.

Organisatie

- Missie, visie, kernwaarden
- Aansturing en inrichting
- Cultuur
- Thuiswerken en huisvesting

Dienstverlening

- Bestuurlijke governance
- Big 8, samenwerking opdrachtgevers
- Takenpakket
- Kwaliteit van dienstverlening

Bedrijfsvoering

- Kwaliteitsbewaking
- Financiën
- Personeel
- Informatievoorziening



Uitkomsten visitatie Omgevingsdienst NL

In het laatste kwartaal van 2022 is bij OFGV een pilotvisitatie uitgevoerd door Omgevingsdienst NL. De visitatiecommissie concludeert:

‘De tijd en omstandigheden geven de OFGV ruimte voor het zetten van de volgende stap in volwassenheid.’

De commissie heeft zeven aanbevelingen geformuleerd:

1. Vertrouw op de positie die je hebt, neem je rol in beleidsadvisering.
2. Toon lef in het zetten van de volgende stap in volwassenheid.
3. Investeer in samenwerking op ambtelijk niveau om de toegevoegde waarde van de OFGV te vergroten.
4. Investeer in de kwaliteit van informatievoorziening.
5. Borg operationele processen.
6. Werp nog eens een frisse blik op de mogelijkheden tot samenwerking buiten de OFGV en geef de medewerkers daarin de ruimte.
7. Zet de zoektocht naar outcome-sturing voort.





Landelijke ontwikkelingen stellen andere eisen

Belangrijke landelijke ontwikkelingen omvatten de implementatie van de Omgevingswet en het Interbestuurlijk programma Versterking VTH-stelsel (IBP VTH). Beide initiatieven zijn gericht op het tot stand brengen van een flexibeler en efficiënter systeem voor ruimtelijke ontwikkeling en milieubeheer, waarbij de nadruk ligt op samenwerking tussen diverse overheden en een integrale benadering van de fysieke leefomgeving.

De **Omgevingswet** introduceert nieuwe instrumenten voor gemeenten en provincies, wat resulteert in een grotere bestuurlijke afwegingsruimte voor het lokale bevoegde gezag. Decentrale overheden krijgen de mogelijkheid om op bepaalde onderwerpen zelf de geldende regels te bepalen, de onderlinge samenhang te definiëren en het beleid hieromtrent vast te leggen in het Omgevingsplan. Nieuwe begrippen zoals gebruiksruimte en aandachtsgebieden worden geïntroduceerd in het Omgevingsplan, waardoor omgevingskwaliteit en ruimtelijke inrichting zichtbaar en beheersbaar aan elkaar worden gekoppeld.

Het **Interbestuurlijk Programma Versterking VTH-stelsel** (IBP VTH) streeft naar de versterking van het VTH-stelsel. Dit programma richt zich op het verbeteren van de kwaliteit en effectiviteit van vergunningverlening, toezicht en handhaving op het gebied van milieu en ruimtelijke ordening. Het IBP VTH richt zich op het optimaliseren van deze processen door onder andere kennisdeling, het ontwikkelen van instrumenten en methodieken, en het versterken van de samenwerking tussen verschillende overheidsorganisaties.

Door middel van het IBP VTH streven de betrokken overheden naar een efficiënter en effectiever VTH-stelsel, wat uiteindelijk moet leiden tot een betere naleving van wet- en regelgeving, een verbeterde dienstverlening aan burgers en bedrijven, en een betere bescherming van het milieu en de leefomgeving.

Impact Omgevingswet

- ▶ Flexibiliteit en maatwerk: Omgevingswet beoogt meer ruimte te bieden voor lokaal maatwerk.
- ▶ Verwachte toename inzet specialistisch advies: nog meer inzet van specialistische kennis op het gebied van omgevingsveiligheid, lucht, trillingen en geluid.
- ▶ Integraliteit: (nog) sterker nadruk op samenwerking en integraliteit van beleid en afwegingen in de uitvoering. Dit betekent meer samenwerking tussen overheden. Dit moet zorgen voor een integrale aanpak van vraagstukken in de leefomgeving.
- ▶ Vergunningen, maar ook toezichthoudende taken worden steeds complexer.

Impact IBP VTH

- ▶ Robuuste taakuitvoering.
- ▶ Kwaliteitsverbetering van de VTH-processen.
- ▶ Efficiëntere uitvoering van VTH-taken.
- ▶ Innovatie en digitalisering.



Ontwikkelen = omgaan met onzekerheid en onduidelijkheid

Succesfactoren voor de uitvoering van het Ontwikkelplan zijn:

- Doorontwikkelen van een organisatie is geen negatief verschijnsel; integendeel, het is essentieel om vooruitgang te boeken en de volgende stap te zetten.
- Succesvolle ontwikkelingen/groei zijn vanuit eigen kracht en visie gedreven. Investeer hierin. Iets wat moet kan op weinig steun rekenen.
- Doorontwikkelen kost tijd, houd het realistisch, ga uit van drie tot vier jaar.
- De ontwikkelopgave vraagt een geïntegreerde aanpak van de ontwikkelsporen. Ze grijpen op elkaar in en zijn randvoorwaardelijk aan elkaar. Ze kunnen dus niet los worden bewandeld.
- De uitvoering sluit aan bij het Interbestuurlijk Programma Versterken VTH. Omdat nog eindproducten uit de pijlers worden opgeleverd zijn we flexibel in de uitvoering en de planning van het ontwikkelplan.
- De aanpak die de organisatie kiest moet al de vernieuwing in zich dragen. Dit vraagt iets van de mensen die de projecten gaan aansturen en in de samenwerking met de partners.
- Durf stappen te zetten in het proces zonder dat alles vooraf is afgebakend en is dichtgetimmerd.
- Ergens moet een paraplu zijn: de missie, visie en sturingsfilosofie. Daaruit volgt ieder spoor.
- Verbinden (lees: communiceren) is het sleutelwoord: maak het begrijpelijk, werk beeldend, doe het samen, zodat het een proces van iedereen is.



2. Ontwikkelopgaven





Ontwikkelopgaven

Volledig uitvoeren van basistaken

OFGV is opgericht met als doel de wettelijke VTH-taken (Vergunningverlening, Toezicht en Handhaving) op een robuuste wijze uit te voeren en een gelijk speelveld te creëren voor bedrijven. Het merendeel van de taken is vanaf de oprichting al overgedragen. Echter, beperkt aantal deelnemers heeft het takenpakket nog niet volledig overgedragen. Bovendien is de inzet van OFGV bij het actualiseren van vergunningen en bij taken zoals ketentoezicht en strafrecht ontoereikend gebleken om de wettelijke taken adequaat uit te voeren.

Herijken missie, visie en organisatie-inrichting

De huidige missie en visie dateren uit de oprichting van de dienst en zijn toe aan een update. OFGV wordt nu gevraagd niet alleen de VTH-taken uit te voeren, maar ook te adviseren en met deelnemers te sturen op effecten. De uitdaging ligt in het gezamenlijk met de deelnemers bepalen welke rol van OFGV precies wordt verwacht en dit vervolgens door te vertalen naar de organisatie. Zoals de visitatiecommissie aanbeveelt: "toon lef in het zetten van de volgende stap in volwassenheid".

Verandering in denken en doen

De ambitie is door te ontwikkelen naar een toekomstbestendige organisatie waarin de verantwoordelijkheden laag in de organisatie zijn belegd. Dit vereist een verandering in denken en doen. Een cultuur waarbij resultaatgerichtheid samengaat met waarden als betrokkenheid, openheid, nieuwsgierigheid, betrouwbaarheid en collegialiteit.

Investeren in samenwerking met deelnemers

Het is voor opdrachtgevers van essentieel belang dat OFGV betrouwbaar en transparant is. Het intensiveren van de samenwerking met deelnemers vereist verdere professionalisering van opdrachtgever- opdrachtnemerschap, implementatie van een proactieve aanpak voor informatievoorziening en het structureren van overleggen met ambtelijke opdrachtgevers en deelnemers.

Doorontwikkelen financieringssysteem

De huidige financieringssysteem biedt stabiliteit voor zowel OFGV als de deelnemers. De opgave ligt erin om dit stabiele karakter van de financiering te behouden, maar om de spelregels dusdanig aan te passen, dat de financiering van OFGV meebeweegt met wijzigingen in taken en ambities. Ook is een volgende stap te maken door de uitkomsten van de berekening van de financieringssysteem door te vertalen naar de benodigde personeelsomvang per team en per specialisme.

Evenwichtig, kwalitatief sterk personeelsbestand

In een krappe arbeidsmarkt is de opgave om bestaand personeel te behouden en nieuwe medewerkers te werven. Om door te kunnen ontwikkelen van uitvoerder naar adviseur zal de organisatie op onderdelen versterkt moeten worden. In gevallen waar, ondanks alle inspanningen, een mismatch tussen de gevraagde en beschikbare expertise blijft bestaan, zal OFGV in overleg met haar deelnemers gerichte keuzes maken in de dienstverlening.

Databewust werken

Data zijn een hulpmiddel om de complexe werkelijkheid in beeld te brengen. Het gebruik van data wordt steeds belangrijker. Het doel is om de huidige processen te stroomlijnen, de kwaliteit van de data te verbeteren en effectieve systemen verder te ontwikkelen.



3. Analyse en ontwikkelpunten spoor 1: organisatie



Missie, visie en strategie



OMGEVINGSDIENST
FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK

Wat is de basis?

De huidige missie en visie stamt uit het bedrijfsplan van 11 jaar geleden.

Missie: de OFGV heeft oog voor en bevordert de omgevingskwaliteit. De OFGV is dé dienst die in Flevoland en een gedeelte van de provincie Noord-Holland, namelijk Gooi en Vechtstreek, adequaat uitvoering geeft aan vergunningverlenings-, toezicht- en handhavingstaken op het gebied van de fysieke leefomgeving.

Visie: De OFGV is een organisatie die met vakkundige medewerkers en in samenwerking met de deelnemers, op een ondernemende en verbindende manier wil bijdragen aan een veilige, schone en duurzame leefomgeving.

Analyse

- ▶ De huidige missie en visie van OFGV zijn zakelijk geformuleerd en passen bij een efficiënte en doelmatige uitvoeringsorganisatie. Echter, deze geven slechts beperkt blijk van ambitie en belichten enkel een deel van de meerwaarde die de dienst biedt.
- ▶ ‘Het is niet helder wat OFGV uiteindelijk wil bijdragen aan verbetering van volksgezondheid, CO₂-reductie en op het gebied van ecologie.’ (bron EFQM-assessment).
- ▶ Er rijzen tevens vragen over hoe OFGV zich wenst te positioneren ten opzichte van haar partners. Is de organisatie uitsluitend een uitvoerder, of speelt zij ook een adviserende rol? En wat betekent de komst van de Omgevingswet?

- ▶ De strategische prioriteiten zijn onvoldoende vertaald naar prestatiedoelen en transformatie initiatieven (bron EFQM-assessment).’
- ▶ OFGV heeft ‘ondernemen’ en ‘verbinden’ als kernwaarden geformuleerd. Ambtelijk opdrachtgevers en medewerkers (MTO) herkennen weinig van de ‘verbindende manier’.

Ontwikkelpunten

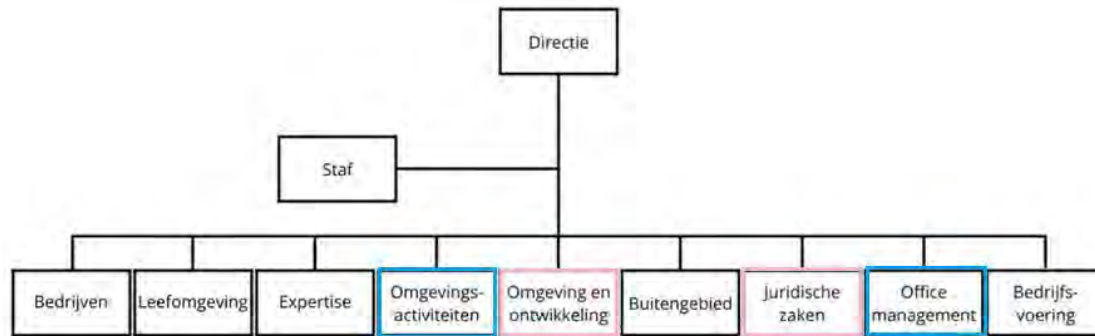
1. Het ontwikkelpunt behelst het actualiseren van de missie, visie en strategie. Bij deze actualisatie is het van belang:
 - De missie en visie te vertalen naar concrete strategische doelen en prioriteiten voor de uitvoering.
 - Gezamenlijk te overdenken welke implicaties deze herziene missie en visie hebben voor de uitvoering van huidige en toekomstige taken, waaronder de overweging van eventuele nieuwe taken zoals bouwtaken.
 - Actieve betrokkenheid van deelnemers en medewerkers te waarborgen in dit proces.



Organisatie-inrichting

Wat is de basis?

Hieronder staat het organogram van de huidige organisatie-inrichting.



- ▶ Er is sprake van een eenkoppige directie, die wordt ondersteunt door een staf bestaande uit 8 fte.
- ▶ Er zijn negen teams, die worden aangestuurd door 7 teamleiders. Twee teamleiders geven leiding aan twee teams (zie arcering organogram).
- ▶ De span of control van de teamleiders schommelt zo rond de 20-25 fte per team. De span of control van de teamleider Buitengebied is met 8 fte een stuk kleiner dan de rest van de teams.

Analyse

- ▶ OFGV kent een platte organisatiestructuur met weinig lagen.
- ▶ De omvang van de staf is relatief groot ten opzichte van andere omgevingsdiensten. Er is voor gekozen een aantal ontwikkel- en controlfuncties onder de directe aansturing van de directeur te plaatsen.

- ▶ Vergunningverlening is onderdeel van het team O&O en agrarisch en meldingen is onderdeel van het team Omgevingsactiviteiten. de werkprocessen zijn hetzelfde.
- ▶ Bij sommige taken zijn de werkzaamheden opgeknipt tussen verschillende teams, waarbij er mogelijk synergie is te behalen door deze te bundelen. Denk hierbij aan bodemtaken, sloop- en asbest en de inzet van boa's.
- ▶ Bij de omvang van de teams is nog geen rekening gehouden met de impact van de Omgevingswet. Als gevolg van de omgevingswet wordt vergunningverlening complexer en is integraliteit vereist.
- ▶ Het takenpakket van OFGV zal naar verwachting de komende jaren groeien. Vanuit de analyse op de robuustheidscriteria is bestuurlijk afgesproken dat alle deelnemers de basistaken volledig inbrengen. Ook zal OFGV op collectieve taken als ketentoezicht en strafrecht extra werkzaamheden oppakken.

Ontwikkelpunten

1. Het herinrichten van de organisatie, zodat deze flexibel kan inspelen op toekomstige uitdagingen. Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn:
 - Maak een weloverwogen afweging van wat vereist is en wat passend is voor de organisatie. Kijk daarbij ook wat ontwikkelopgaven en beheeropgaven zijn en wat dat vraagt voor de inrichting van de organisatie.
 - Toets de haalbaarheid en praktische uitvoerbaarheid van de gekozen aanpak.
 - Neem voldoende tijd en voer deze herinrichting zorgvuldig uit.
 - Betrek de gehele organisatie actief bij dit proces.



Cultuur & aansturing

Analyse

- ▶ De huidige aansturing is top down georganiseerd. Beslissingsbevoegdheden liggen bij de directeur en zijn beperkt doorgemandateerd.
- ▶ Op de werkvloer heerst hoge mate van collegialiteit. Bij jonge medewerkers is behoefte aan meer informeel contact met senioren en andere teams.
- ▶ De organisatie is intern gericht. Overleg met deelnemers vindt vooral op managementniveau plaats. De kennis zit niet altijd aan tafel. “We kunnen en moeten meer samen optrekken met onze deelnemers, maar dat zit niet in het DNA.”
- ▶ De organisatie laat in het laatste medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) uit 2021 een beeld van tevredenheid zien. Interne cultuur en verbinding met collega's en externen is hierbij als aandachtspunt benoemd.
- ▶ In gesprekken wordt aangegeven dat niet iedereen de organisatie als voldoende veilig ervaart om zich uit te spreken.
- ▶ Ook wordt een kloof ervaren tussen oudgedienden en nieuwe medewerkers. Er is te weinig tijd om hier voldoende aandacht aan te besteden.



Bron: Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2021

Ontwikkelpunten

De doelstelling is om de ontwikkeling naar een toekomstbestendige organisatie voort te zetten, waarbij de verantwoordelijkheden op lager niveau in de organisatie worden belegd.

1. MD-traject: In het kader van het Management Development-traject (MD-traject) wordt erkend dat leiderschap essentieel is bij organisatieverandering. Het is van groot belang dat het Management Team (MT) elkaar goed kent, onderling vertrouwen opbouwt en gezamenlijk het voortouw neemt.
2. De veranderende opgave creëert de noodzaak voor meer strategisch en beleidsmatig denkvermogen binnen de organisatie. Ambities moeten worden omgezet in concrete projecten, die vervolgens moeten worden overgedragen en verankerd binnen de organisatie.
3. Kernwaarden: actualiseer met de kernwaarden van OFGV. Wie willen we zijn als OFGV en waar staan we voor? Betrek de medewerkers bij het formuleren van de kernwaarden en maak ook duidelijk wat deze kernwaarden betekenen voor het dagelijks handelen.
4. Investeer in een werkklimaat waarin medewerkers zich thuis voelen en waarbij medewerkers (nieuwe medewerkers en oudgedienden) zich onderling verbonden voelen.



Huisvesting en plaats- en tijdonafhankelijk werken

Wat is de basis?

Voor de opkomst van het coronavirus was bij de meeste teams aanwezigheid op kantoor de norm. Sinds corona is het beleid veranderd en is thuiswerken een belangrijk uitgangspunt. Met ingang van 1 oktober 2023 is tevens de kantoorinrichting volledig vernieuwd.

Analyse

- ▶ Een grote mate van vrijheid wordt als positief ervaren, waarbij hybride werken wordt gewaardeerd.
- ▶ Thuis werken wordt als gunstig beschouwd vanwege de mogelijkheid tot geconcentreerd werken en het besparen van reistijd.
- ▶ Kantoor wordt gezien als ontmoetingsplaats.
- ▶ Het nieuwe kantoor is nog niet geëvalueerd.
- ▶ De oorspronkelijke ideeën achter de nieuwe huisvesting hebben na het vertrek van de projectleider minder tot geen aandacht meer gekregen.
- ▶ Het aantal beschikbare werkplekken op dinsdag en donderdag wordt vooralsnog als beperkt ervaren.

Ontwikkelpunten

1. Afspraken over bereikbaarheid, opleiden collega's, samenwerken. Teambuilding. Ook ruimte om elkaar (informeel) te leren kennen.
2. Op termijn evalueren van de huisvesting en het huisvestingsconcept om eventuele aanpassingen door te kunnen voeren.



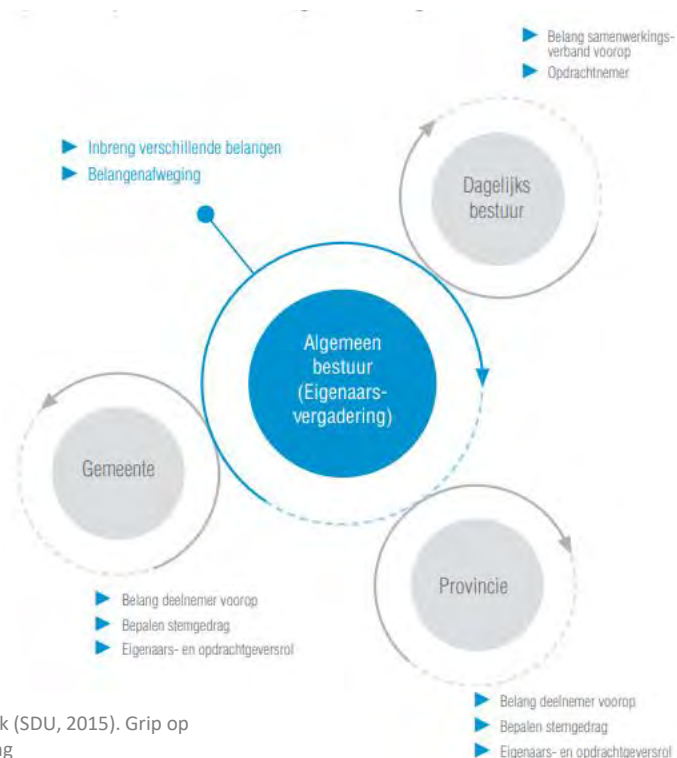


4. Analyse en ontwikkelpunten spoor 2: dienstverlening

Governance

Wat is de basis?

OFGV is een gemeenschappelijke regeling (GR), die als verlengd lokaal bestuur werkt onder mandaat en in opdracht van gemeenten en provincies. Zij zijn zowel eigenaar als opdrachtgever. In de hoedanigheid van eigenaar delen zij gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de continuïteit en kwaliteit van de organisatie. De individuele opdrachtgevers hechten vooral belang aan transparantie, samenwerking en een data-gedreven aanpak.



Bron: De Greeff en Stolk (SDU, 2015). Grip op regionale Samenwerking

Analyse

- ▶ Voorbereiding voor de bestuursvergadering vindt plaats met de voorzitter, ambtelijk worden de stukken niet vooraf gedeeld.
- ▶ Overleggen vinden vooral in bilateraal verband plaats. Individuele bestuurlijke afstemming buiten AB/DB is onvoldoende georganiseerd, tenzij op verzoek. "Er is op bestuurlijk vlak weinig contact." Er is wel een jaarlijks bezoek aan de portefeuillehouder/het AB-lid en de OFGV-directie. En er is contact over de bestuurlijke aandachtsdossiers, ook dit is rechtstreeks met de bestuurder.
- ▶ Het is niet gebruikelijk dat OFGV contact heeft met Gemeenteraden en Provinciale Staten.
- ▶ Themabijeenkomsten van het bestuur om gezamenlijk te bespreken welke ontwikkelingen er op de dienst afkomen, hoe daar het beste op in kan worden gespeeld ontbreken.

Ontwikkelpunten

1. Inrichten van een ambtelijk overlegorgaan om besluitvorming voor te bereiden.
2. Bespreek met deelnemers en met het bestuur ontwikkelingen collectief en maak hier collectieve uniforme afspraken over.
3. Ga, naast verzoeken, periodiek langs bij Raden en Staten om hen te informeren over de werkwijze van OFGV en de thema's die spelen.

Takenpakket

Wat is de basis?

De deelnemers zijn verplicht ten minste de basistaken in te brengen bij de OFGV. In het Omgevingsbesluit (artikel 13.12) is vastgelegd wat de basistaken zijn. Naast basistaken kunnen deelnemers op vrijwillige basis ook aanvullende taken, zogenaamde plustaken inbrengen.

IBP VTH heeft in het kader van robuustheidscriteria een minimale omvang van basistaken en milieu gerelateerde plustaken een begrotingsomvang van € 16,5 miljoen (prijspeil 2023) benoemd. Lukt dit niet, dan dringt de staatssecretaris van het ministerie van I&W aan op fusie met een andere dienst.

Analyse

- ▶ OFGV voldoet (nog) niet aan de gestelde robuustheidscriteria voor de taakomvang. Doelstelling van het IBP is dat Omgevingsdiensten uiterlijk 1 april 2026 robuust zijn. Dit betekent o.a. dat er tenminste voor € 1 miljoen euro aan extra taken moet zijn ingebracht.
- ▶ Uit onderzoek van Buiten organisatieadvies blijkt dat nog niet alle basistaken zijn ingebracht en dat het takenpakket naar verwachting groeit. (indicatie omvang tussen € 1,5 en € 3 miljoen).
- ▶ Vier gemeenten hebben de beoordeling van asbest bij sloopmeldingen nog niet ingebracht. De omvang hiervan is berekend en opgenomen in de kadernota 2025.
- ▶ Eén gemeente heeft voor toezicht vooralsnog niet alle locaties die vallen onder het basistakenpakket ingebracht. Verkennende gesprekken over de inbreng van de resterende basistaken zijn gestart.
- ▶ Basistaken die niet (volledig) worden uitgevoerd zijn het uitvoeren van actualisatietoetsen, omgevingsveiligheid, ketentoezicht, strafrecht. Bij de oprichting van de Omgevingsdienst zijn hier beperkt middelen voor ingebracht.

- ▶ Voor energie zijn aanvullende meerwerkopdracht afgesloten, toen de energiewet- en regelgeving (relatief) nieuw was. Sinds 2024 wordt de toezicht en handhaving omtrent deze wetgeving onderdeel van het basistakenpakket. Op dit moment wordt er gewerkt aan de invulling en inrichting daarvan. De meerwerkopdrachten worden parallel uitgevoerd en afgerond.
- ▶ Voor grote bedrijven geldt vanaf 1 juli 2024 een rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit Het toezicht wordt bij OD's belegd. Dit is nog niet ingebracht, want de taak zit nog in ontwerpfase.
- ▶ Er is in de begroting 2024 geen rekening gehouden met extra kosten als gevolg van inwerkingtreding Omgevingswet. Afsproken is de benodigde inzet te monitoren en bij de evaluatie van de kostenverdeelssystematiek in 2025 mee te nemen. In de kadernota 2025 is vooruitlopend op de evaluatie wel een bedrag voorgesteld om alvast rekening mee te houden.

Ontwikkelpunten

1. Inbreng structurele taken:
2. Vergunningverlening en toezicht bij bedrijven (basistaken)
 - taken op het gebied van asbestmeldingen
 - energie
 - volwaardige taakuitvoering taken (actualisatietoetsen, omgevingsveiligheid, ketentoezicht en strafrecht, ontwikkelingen)
 - rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit (WPM).
3. Vasthouden lijn bij Omgevingswet: monitoren en bijstellen inzet waar nodig. AB heeft eerder besloten in 2025 te evalueren welke effecten de Omgevingswet heeft ten opzichte van de KVS 2024-2026.



Big-8 cyclus

Wat is de basis?

In het Omgevingsbesluit (artikel 13.5-13.11) worden eisen gesteld aan beleidscyclus waarmee de VTH-taken worden uitgevoerd. Hierbij wordt een beleidsvormende en een operationele cyclus doorlopen van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen. Beide cycli komen samen in het jaarlijkse uitvoeringsprogramma.



Analyse

- ▶ De zeven stappen worden door OFGV doorlopen.
- ▶ Er is een Strategische Uitvoering- en Handhavingsstrategie 2024-2027 aanwezig. De strategie is tot stand gekomen in samenwerking met een werkgroep van deelnemers.

- ▶ Vanaf 2024 wordt gewerkt met een uniform uitvoeringsprogramma per opdrachtgever, uitgewerkt conform het Omgevingsbesluit. Over de opzet van het uitvoeringsprogramma heeft niet met een werkgroep van deelnemers afstemming plaatsgevonden met opdrachtgevers, dit wordt als een gemiste kans gezien door opdrachtgevers.
- ▶ De vertaling van beleid naar uitvoering vraagt om doorontwikkeling. Er was onvoldoende samenhang in de stukken/ onvoldoende concreet, met de nieuwe strategie en het uitvoeringsprogramma is een eerste stap gezet.
- ▶ Wijzigingen in de strategie of het uitvoeringsprogramma leidt niet tot een wijziging in de beschikbare financiële middelen. (zie financiën).
- ▶ Gestructureerd en gedocumenteerd evalueren van strategie en uitvoeringsprogramma's moet nog (verder) ontwikkeld worden. Voorgenomen is de strategie na 2 jaar (in 2026) te evalueren.
- ▶ OFGV zou een actievere rol moeten aannemen als partner in de fysieke leefomgeving. Dit betekent dat OFGV meer initiatief moet tonen en proactief moet zijn. Ook zou OFGV meer advies moeten geven over problemen die spelen bij deelnemers, zowel op operationeel niveau als over beleidskwesties.

Ontwikkelpunten

1. Strategische en operationele cyclus meer in samenhang brengen en concretiseren.
2. Gezamenlijk met opdrachtgevers doorontwikkelen van de (uit)werking van de cyclus. Investeren in de adviesfunctie van OFGV.
3. Financiën (apart, zie sheet bij bedrijfsvoering).



Dienstverlening

Wat is de basis?

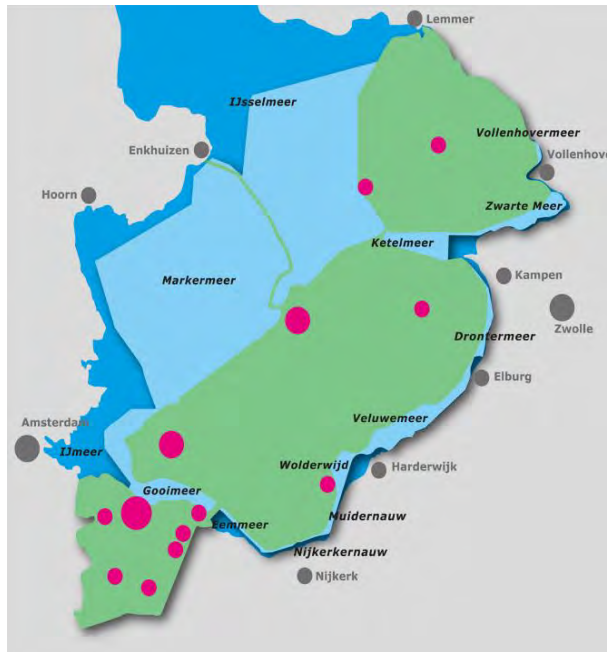
Het Omgevingsbesluit legt regels vast voor de fysieke leefomgeving in Nederland. De procescriteria (artikel 13.5 t/m 13.11) zijn richtinggevend voor de vormgeving van de beleid- en uitvoeringscyclus in de vorm van de Big-8.

De Regionale Uitvoering – en Handhaving Strategie 2024-2027 legt de ambitie, prioriteiten en kaders neer voor de uitvoering van de VTH-taken op het gebied van milieu. In een regionaal uitvoeringsprogramma en de individuele jaaropdracht worden over de uitvoering nadere afspraken vastgelegd.

De door aanvragers en opdrachtgevers ervaren dienstverlening is de uitkomst van organisatorische inrichting en de bedrijfsvoering van OFGV.

Belangrijke pijlers daarbij zijn:

1. voldoende en deskundig personeel
2. efficiënt ingerichte werkprocessen
3. op maat ingerichte informatiehuishouding



Analyse

- ▶ OFGV stelt voor alle deelnemers een jaaropdracht op die ter vaststelling aan de deelnemer wordt voorgelegd. Drie keer per jaar wordt er gerapporteerd over de voortgang. Hierbij wordt gebruik gemaakt van kaartmateriaal.
- ▶ De behoefte is aan meer diepgang in de rapportages en meer op maat per opdrachtgever. Rapportages worden nu als te ‘algemeen’ ervaren.
- ▶ Ambtelijk opdrachtgevers staan op afstand, waardoor het lastig is een goed beeld te vormen van de inhoudelijk geleverde kwaliteit. Op onderdelen wordt deze echter als onder de maat ervaren. Vanuit OFGV blijft toelichting waarom de uitvoering op een bepaalde wijze wordt gedaan in de regel uit. Informatie wordt vaak per email gedeeld zonder dat hierover in gesprek gegaan wordt.
- ▶ Opdrachtgevers verwachten meer transparantie, niet alleen over stand van zaken van de productie, maar ook over inhoudelijke dossiers, krapte arbeidsmarkt, niet kunnen voldoen aan de vraag etc.). De dienstverlening wordt niet uitgelegd en is ook weinig zichtbaar.
- ▶ Provincie Flevoland heeft een andere relatie met OFGV dan gemeenten en de provincie Noord-Holland. Met Flevoland is meer (gestructureerde) afstemming.

Ontwikkelpunten

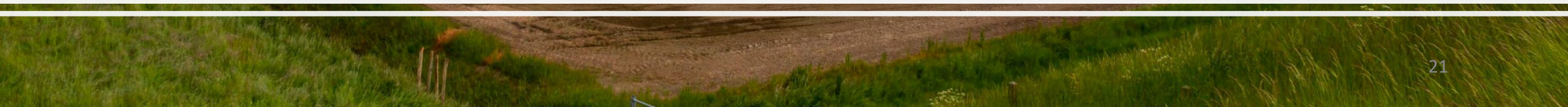
1. Structureel beleggen afstemmingsoverleggen met ambtelijk opdrachtgevers individueel en met alle opdrachtgevers gezamenlijk.
2. Meer actieve informatievoorziening. Dit ontwikkelpunt is in belangrijke mate afhankelijk van ICT investeringen en het verbeteren van de datakwaliteit. Echter ook op korte termijn zijn er stappen te zetten door bijvoorbeeld de betrokken medewerkers vaker een inhoudelijke toelichting te laten geven.



OMGEVINGSDIENST
FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK



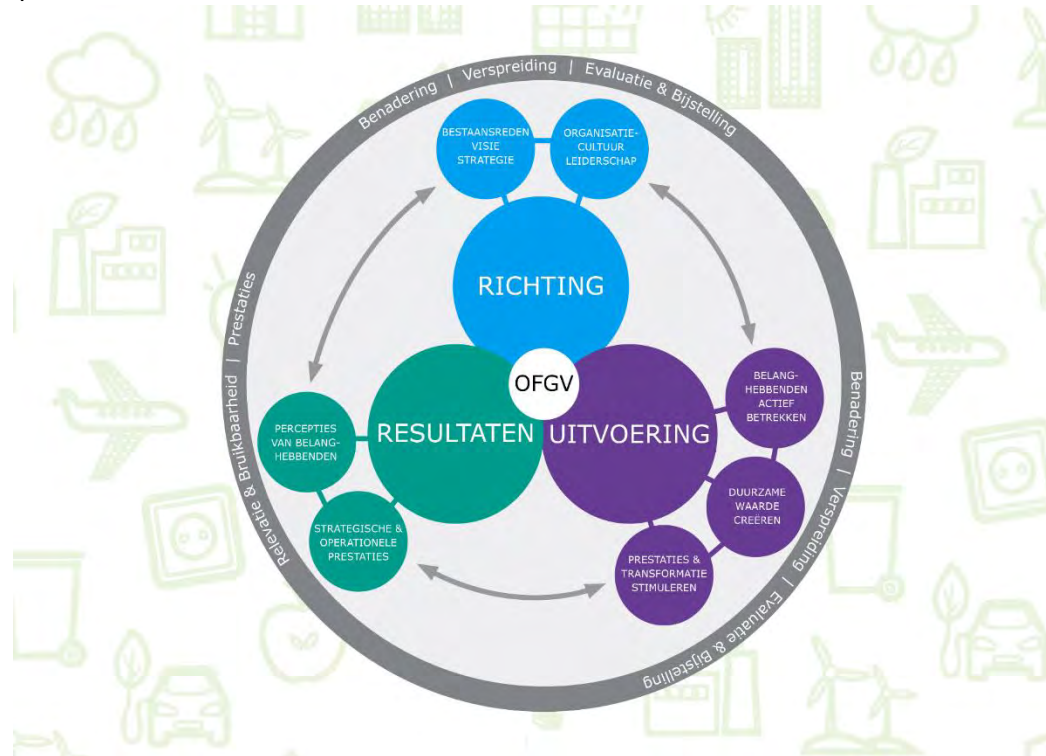
5. Analyse en ontwikkelpunten spoor 3: bedrijfsvoering



Kwaliteit

Wat is de basis?

OFGV hanteert de managementtool EFQM. Het model is een doorontwikkeling van het INK-model en biedt een holistisch kader om de organisatie continue te professionaliseren en door te ontwikkelen.



Analyse

- ▶ Eind 2022 heeft OFGV een EFQM assessment laten uitvoeren. Per onderdeel van het EFQM model zijn sterktes en gebieden voor verbetering geformuleerd. Het totaalbeeld is, net als de uitkomsten van de visitatie, overwegend positief.
- ▶ Op basis van het EFQM model is in beeld gebracht welke basisdocumenten er nodig zijn. Deze documenten worden via een vier jaarlijks rapportage geactualiseerd.
- ▶ De huidige werkwijze is gericht op doorlopen van processtappen en minder op de inhoud en inhoudelijke monitoring en aanscherping. Het ontbreekt aan een duidelijk kwaliteitsmanagement systeem waarbij de leidinggevende kan sturen op de kwaliteit en inhoud van het werk. Daarnaast zijn niet alle werkprocessen duidelijk of zijn deze niet meer actueel of niet breed gedeeld binnen de organisatie.
- ▶ Draagvlak en enthousiasme voor het werken met het EFQM model is wisselend in de organisatie.

Ontwikkelpunten

1. Het kwaliteitsmanagement richten op de doorontwikkeling van de inhoudelijke werkprocessen, afhandeling van dossiers, samenwerkingsprocessen met deelnemers en andere ketenpartners.
2. Het dashboard van het EFQM model handhaven als planningstool voor strategie en bedrijfsvoering. Voeg hier de projecten uit het ontwikkelplan aan toe om de voortgang van beide te bewaken.



Financiën

Wat is de basis?

Pijler 1 van het IBP VTH heeft als doel om te komen tot robuuste omgevingsdiensten met een eenduidige financieringssysteem. De huidige financieringssysteem van de OFGV komt grotendeels overeen met de beoogde systematiek voor omgevingsdiensten. Hierbij is in de contourennota de opgave voor de financiële systematiek als volgt geformuleerd:

- De financiering van de dienst is gekoppeld aan het takenpakket, regionale opgaven, ambities van opdrachtgevers en maatschappelijke ontwikkelingen (landelijke opgaven).
- De financiering is stabiel en toekomstgericht, zodat omgevingsdienst onafhankelijk én met een professionele distantie kunnen opereren nu en in de toekomst.

Analyse

- ▶ OFGV sluit jaarlijks met een positief rekeningresultaat af en heeft voldoende weerstandsvermogen.
- ▶ Door een aantal deelnemers moet nog een deel van het verplichte basistakenpakket ingebracht worden. Voor de collectieve basistaken geldt dat de OFGV deze nog niet volledig en/of geheel naar de bedoeling van de wet uitvoert (geldt o.a. voor actualiseren van vergunningen en strafrecht).
- ▶ Er is sprake van een stabiele financiering die voor zowel deelnemers als de OFGV zekerheid biedt. De middelen die een deelnemer dient te betalen staat meerjarig vast. Iedere drie jaar wordt de kostenverdeelsysteem (KVS) herijkt op basis van de gemiddelde inzet in de voorgaande drie jaren. Bij wijziging van taken wordt er een begrotingswijziging doorgevoerd en wordt de verdeelsleutel aangepast.

- ▶ Kentallen voor producten en diensten zijn gebaseerd op expert judgement van OFGV. Medewerkers schrijven productieve uren, echter de volledigheid en juistheid is onvoldoende om daar kentallen op te baseren.
- ▶ Nadeel van de KVS is dat een koppeling met de U&H-strategie en de regionale opgaven en ambities ontbreekt. Voorbeeld: VVGB bedrijven is een aparte verdeelsleutel omdat er ca. 8 jaar geleden middelen zijn overgegaan van Provinciefonds naar Gemeentefonds (en visa versa). Er is niet bepaald hoeveel producten en diensten er vervolgens geleverd moeten worden op basis van de VTH-strategie.

Ontwikkelpunten

1. Aanpassen financieringssysteem:
 - Verdeelsleutel koppelen aan locaties, strategie en ambities.
 - Collectieve taken en actualisaties volledig opnemen in begroting en KVS.
 - Meer flexibiliteit in de bijdrage, meerwerk structureel ramen.
 - Behouden stabiele karakter financiering.
2. Tijdschrijven: in de huidige opzet is de meerwaarde beperkt. Werk een voorstel uit om anders om te gaan met tijdschrijven.



Personeel

Wat is de basis?

De basis is dat er voldoende personeel is die over voldoende kennis en expertise beschikt om het takenpakket van de organisatie uit te voeren.

Afdeling 18.3 van de Omgevingswet biedt de grondslag voor de kwaliteitsbevordering van de uitvoering en handhaving. Als onderdeel van pijler 1 heeft het IBP VTH de volgende robuustheidscriteria opgenomen:

- Voldoen aan de kwaliteitscriteria omtrent deskundigheid en ervaring.
- Het opleidingsbudget is tenminste 3% van de loonsom.
- 80% van het personeel in het primaire proces is in dienst van de organisatie

Analyse

- ▶ OFGV heeft kwaliteit van medewerkers hoog in het vaandel staan. Er is een ruim opleidingsbudget beschikbaar en bij de invulling van functies is het opleidingsniveau leidend. Er vindt een verkenning plaats om niet alleen te kijken naar opleidingsniveau, maar ook naar werk- en denkniveau. Hiermee ontstaan ook meer doorgroeimogelijkheden.
- ▶ OFGV wil in 2025 voldoen aan de landelijke kwaliteitscriteria en blijft ook in 2025 medewerkers opleiden en bijscholen op veranderende wet- en regelgeving.
- ▶ De benodigde formatie van een team wordt niet vastgesteld. Net als bij financiën ontbreekt een directe relatie met de opgave (locaties, vth-strategie, ambities). Teamleiders kunnen bij de directeur aangeven waar het knelt en vragen om capaciteit. Onlangs is een eerste doorrekening gemaakt op basis van de KVS en een verschillenanalyse gemaakt tussen de benodigde en de beschikbare formatie. De KVS heeft echter zijn beperkingen en niet alle taken zitten in de KVS.
- ▶ De werkdruk wordt door medewerkers als hoog ervaren. Medewerkers geven aan dat er onvoldoende personeel is om alle ingebrachte taken en meerwerkopdrachten uit te voeren.
- ▶ Er is ook onvoldoende tijd om startende collega's goed in te werken en vragen te beantwoorden.

- ▶ Het verloop in de organisatie is stabiel met jaarlijks circa 15 medewerkers, maar wel ervaren collega's die de organisatie verlaten.
- ▶ Het ziekteverzuim is in 2023 wel wat opgelopen van 4% naar 7%, dit is vooralsnog niet zorgelijk, maar goed om dit te blijven monitoren.
- ▶ Er staan behoorlijk wat vacatures open. Onlangs is de start gemaakt met het opzetten van een arbeidsmarktcampagne om nieuw personeel te werven en de zichtbaarheid en bekendheid van OFGV te vergroten.
- ▶ De externe inhuur was met 13% in 2022 beperkt en ruim binnen de robuustheidscriteria van 20%. De verwachting is dat dit in 2023 hoger zal uitvallen en in 2024 verder oploopt. Dit is wel afhankelijk van het aanbod op de arbeidsmarkt.
- ▶ Vergunningverlening staat in toenemende mate onder druk, hierdoor zijn bepaalde keuzes gemaakt in het verleden. De focus ligt op het uitvoeren van de aanvragen, daarom is geen/onvoldoende aandacht gegeven aan het actualiseren van vergunningen.

Ontwikkelpunten

1. Verbeteren van de arbeidsmarktcommunicatie, zodat OFGV zichtbaarder is voor potentiële nieuwe medewerkers.
2. Analyseren op welke taken een mismatch bestaat tussen vraag en aanbod. Indien nodig in gesprek gaan met deelnemers over oplossingsrichtingen, bijvoorbeeld risico gestuurd vergunnen.
3. Analyse op de KC 2.3 nu en naar de toekomst toe, ook op het niveau van de plustaken.
4. Formatie per team, inclusief inhuurruimte vaststellen op basis van de opgave (coproductie met financiering). Bij berekening formatieruimte rekening houden met coachen en inwerken nieuwe medewerkers.
5. De tevredenheid van huidige medewerkers in beeld brengen en waar nodig extra stappen zetten om een aantrekkelijke werkgever te blijven.



ICT- en informatievoorziening

Wat is de basis?

De publieke sector, en dus ook OFGV, staat voor een grote digitaliseringsopgave. Wettelijke verplichtingen stellen hoge eisen aan de “digivolwassenheid” van de organisatie. Bovendien nemen de verwachtingen van de samenleving toe. Nieuwe technologieën bieden kansen om hierop in te spelen. Tegelijk vraagt het veel van de capaciteit en wendbaarheid van de organisatie.

Door het IBP-VTH is geconstateerd dat de huidige informatiehuishouding van het stelsel een lappendeken is. Binnen pijler 3 Informatievoorziening zijn meerdere projecten benoemd om eenduidigheid te realiseren en stelselafspraken te maken over het verkrijgen, ontvangen, opslaan, delen en uitwisselen van gegevens tussen de relevante VTH-partners. Ook in andere pijlers worden eisen aan de informatievoorziening gesteld. Zo is in de robuustheidscriteria (pijler 1) opgenomen dat OD's capaciteit nodig hebben voor businessintelligence. Onderdeel van pijler 5 is een project om op effecten (outcome) te sturen en verantwoorden.

Analyse

- ▶ De inrichting van systemen en de toegankelijkheid van data is (nog) niet op orde.
- ▶ Er wordt te weinig gebruik gemaakt van mogelijkheden voor inrichting van processen en controles in het zaakstelsel.
- ▶ Werkprocessen zijn beschreven voor de stappen binnen het VTH-systeem, de stappen erbuiten niet. De werkprocessen vragen om een doorontwikkeling; ze zijn onvoldoende doordacht.
- ▶ Er zijn weinig checks en audits op de inhoudelijke kwaliteit binnen het primair proces. Alleen enkele inputvariabelen worden gemonitord.
- ▶ Sturing en verantwoording is op aantallen (output), andere informatie is moeilijk uit systemen te halen.

- ▶ Taken en verantwoordelijkheden zijn bij ICT / informatie (nog) niet logisch verdeeld. Een informatiestrategie ontbreekt, data-gestuurd werken staat in de kinderschoenen.
- ▶ Managementdashboards zijn in Excel en alleen gericht op verantwoording naar partners en besluitvorming door de directeur.
- ▶ Applicaties staan in een cloud omgeving. Technisch goed geborgd.

Ontwikkelpunten

1. Opstellen informatiestrategie met hoofdlijnen en prioriteiten informatievoorziening.
2. Uitwerken en inrichten informatiearchitectuur, inclusief een BI-omgeving en het opzetten van een datawarehouse.
3. Inrichtingsplan waarin de benodigde capaciteit, organisatorische inrichting en rollen en verantwoordelijkheden zijn uitgewerkt.
4. Plan van aanpak voor verbeteren datakwaliteit.



6. Projecten Ontwikkelplan



Routemap Ontwikkelplan





Incidentele financiële middelen

In de onderstaande tabel staat een raming gemaakt van de benodigde aanvullende, incidentele middelen voor de inzet van externe expertise en ondersteuning voor de jaren 2024, 2025 en 2026.

| Spoor | Ontwikkelpunt | Toelichting | 2024 | 2025 | 2026 |
|-----------------|-------------------------------|--|------------------|------------------|------------------|
| Organisatie | Missie, visie, kernwaarden | Procesbegeleider | € 20.000 | € 15.000 | - |
| | Organisatie-inrichting | Procesbegeleider | € 30.000 | - | - |
| | Cultuur en aansturing | jurist voor mandaten, MD traject uit bestaand opleidingsbudget | - | € 15.000 | - |
| | Huisvesting | Huisvestingsconcept verder uitrollen | € 10.000 | € 10.000 | € 10.000 |
| Dienstverlening | Governance en dienstverlening | Procesbegeleider OGON, ontmoetingsdagen | € 20.000 | - | € 20.000 |
| | Takenpakket | Projectleider(s), capaciteit tbv locatiebestand op orde | € 75.000 | € 100.000 | - |
| | Big-8 cyclus | Inhuur voor PvA en borging | € 40.000 | € 40.000 | € 20.000 |
| Bedrijfsvoering | Kwaliteit | Investeren in structurele inzet, externe audit 2026 | - | - | € 20.000 |
| | Financiën | Procesondersteuning | € 10.000 | € 10.000 | - |
| | HR | FUWA, kwaliteitscriteria, medewerkersonderzoek, personeelshandboek | € 25.000 | € 25.000 | € 25.000 |
| | ICT & informatievoorziening | Personele ondersteuning bij uitwerken en uitrollen van plannen | € 100.000 | € 130.000 | € 130.000 |
| Overall | Communicatie | Communicatie ter ondersteuning van, en impuls voor de realisatie van het Ontwikkelplan | € 20.000 | € 30.000 | € 30.000 |
| Totaal | | | € 350.000 | € 375.000 | € 255.000 |

Dekking

Bij de besluitvorming over het ontwikkelplan wordt een dekkingsvoorstel aan het bestuur voorgelegd. Gedacht wordt om een (deel) van het positieve rekeningresultaat 2023 hiervoor in te zetten



| Structurele financiële middelen

In de kadernota zijn middelen opgenomen – waarover het bestuur separate besluiten neemt – voor de uitbreiding van taken

- Asbestmeldingen Blaricum, Laren, Huizen, Wijdmeren
- Toezicht en vergunningverlening bedrijven Hilversum
- Casemanagement vergunningen, advisering omgevingsplannen en omgevingstafels
- Strafrechtelijke handhaving
- Toezicht energiebesparing
- Omgevingsveiligheid
- Circulaire Economie
- Zeer zorgwekkende stoffen
- Ketentoezicht
- Actualiseren vergunningen

Bij de uitbreiding van de taken ontstaat er in de overhead ook financiële ruimte om te investeren in het versterken van denkkraft, opstarten en inbedden projecten, kwaliteit verhogen in de organisatie en aantrekkelijk werkgeverschap. Vanuit dit plan wordt daarbij ingezet op:

- Projecteider, 2 fte
- Businesscontroller, 1 fte
- Adviseur kwaliteit, 1 fte
- Afhankelijk van aanpak / uitkomsten onderzoek
 - Herinrichting organisatie
 - ICT & informatievoorziening
 - Uitkomsten Fuwa traject



Bijlage 1: projecten spoor Organisatie



Missie, visie en strategie

| Op te leveren resultaat | Werkwijze | Benodigde capaciteit | Uren | Start | Klaar |
|---|---|---|------|----------|-----------|
| 1. Geactualiseerde en gedragen missie en visie | <ul style="list-style-type: none">• Organiseren van bijeenkomst(en) intern, met deelnemers en andere belanghebbende waarin ideeën worden gedeeld en opgehaald over de gewenste visie en missie.• Inzichten en uitkomsten verzamelen, comprimeren en integreren in concept missie en visie.• Concept visie, missie terugleggen ter bespreking intern en deelnemers | Procesbegeleider, communicatie, MT, afvaardiging medewerkers per team, afvaardiging deelnemers. | 200 | 1-4-2024 | 1-9-2024 |
| 2. Kernwaarden die aansluiten bij visie en missie | <ul style="list-style-type: none">• Faciliteren van open gesprek om diverse kernwaarden te verkennen en een gedeeld begrip te ontwikkelen. | Procesbegeleider, communicatie, MT, afvaardiging medewerkers per team | 200 | 1-6-2024 | 1-10-2024 |



Organisatie-inrichting

| Op te leveren resultaat | Werkwijze | Benodigde capaciteit | Uren | Start | Klaar |
|---|---|--|------|----------|------------|
| 3. Beeld van de taakomvang en impact ontwikkelingen OFGV | <ul style="list-style-type: none">Analyse taakomvang en impact ontwikkelingen in beeld brengen.Resultaat bespreken met OR | Projectleider, controller, MT, HR, accountmanagement | 100 | 1-4-2024 | 1-6-2024 |
| 4. Sturings- en managementfilosofie, inclusief inrichtingsprincipes. | <ul style="list-style-type: none">Brainstormsessie met MT over sturings- en managementfilosofie, inclusief inrichtingsprincipesUitwerken resultaten brainstormsessieKlankborden in teams door MT-ledenTerugkoppeling uit teams en eventuele wijzigingen doorvoerenInformereren OR | Procesbegeleider, MT, HR | 100 | 1-4-2024 | 1-6-2024 |
| 5. Organisatie indeling die aansluit bij missie, visie en sturingsfilosofie | <ul style="list-style-type: none">Scenario's en mogelijkheden clustering taken en inrichting teamsBeoordeling, inclusief consequenties implementatieAdvies ORCommunicatie met de organisatieImplementatie (afhankelijk impact scenario, bij voorkeur organisatiewijziging op 1-1-2025 gereed) | Projectleider MT, HR | 200 | 1-6-2024 | 31-12-2024 |



| Cultuur en aansturing

| Op te leveren resultaat | Werkwijze | Benodigde capaciteit | Uren | Start | Klaar |
|--|---|----------------------------|------|---------------|-----------|
| 6. MD-traject MT | <ul style="list-style-type: none"> Onder externe begeleiding doorlopen van een MD traject gericht op leiderschap en elkaar leren kennen. | Procesbegeleider | 320 | Reeds gestart | 1-6-2024 |
| 7. Meer strategisch denkvermogen en ontwikkelkracht in de organisatie | <ul style="list-style-type: none"> Analyse benodigde ontwikkelkracht voor toekomstige opgaven | HR, MT | 20 | 1-4-2024 | 1-7-2024 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Voorstel voor structurele invulling project- en beleidsmatige werken, inclusief dekking | | 20 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Adviesplicht OR Invullen functies, werven | | 80 | 1-7-2024 | 1-10-2024 |
| 8. Drempel verlagen om contact te zoeken met de vertrouwenspersoon | <ul style="list-style-type: none"> Meer verankeren vertrouwenspersoon in de organisatie. | HR, Teams | 50 | 1-4-2024 | 1-7-2024 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Kennismaking vertrouwenspersoon in de teams. | | | | |
| 9. Verantwoordelijkheden lager in de organisatie | <ul style="list-style-type: none"> Analyse huidige mandaten en nieuwe missie, visie en organisatie inrichting | HR, Jurist, Financiën, ICT | 120 | 1-10-2024 | 1-4-2025 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Adviesplicht OR | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Voorstel aanpassingen, inclusief inrichting in systemen (tip: kijk kritisch naar fasering) | | | | |
| 10. Implementatie van sturingsfilosofie en kernwaarden op resultaat & ontwikkeling | <ul style="list-style-type: none"> Korte sessies geleid door managers ondersteund door procesbegeleider. Dus voor en door eigen mensen en gekoppeld aan het dagelijks werk. Met zo hier en daar een training/coaching waar de behoefte ligt. | Procesbegeleider, teams | 800 | 1-1-2025 | 1-7-2025 |



| Huisvesting – plaats- en tijdonafhankelijk werken

| Op te leveren resultaat | Werkwijze | Benodigde capaciteit | Uren | Start | Klaar |
|---|--|--|------|----------|------------|
| 11. Duidelijkheid plaats- en tijdonafhankelijk werken | <ul style="list-style-type: none"> • Feitelijke analyse huidige situatie/afspraken • Ophalen in de teams hoe het nu loopt. • Afspraken maken over plaats- en tijdonafhankelijk werken. Hoe gaan we hier als OFGV mee om? Wat vraagt dit van onze medewerkers? Wat is er nodig aan functionaliteiten? Hoe zorgen we voor verbinding? Wat spreken we af over bereikbaarheid? • Vaststelling afspraken inclusief advies OR • Afspraken uitdragen in de teams en communiceren | Projectleider, HR, MT, OR, Communicatie, Teams | 200 | 1-7-2024 | 1-12-2024 |
| 12. Evaluatie huisvesting | <ul style="list-style-type: none"> • 0-meting 1-1-2025, 1-7-2025 van het werkelijke gebruik van kantoor – en vergaderruimtes • Enquête onder medewerkers (2e helft 2025) • Aanscherping van de afspraken en opstellen voorstel eventuele aanpassingen • Besluit (inclusief advies OR) | Projectleider, medewerkers, MT, OR | 200 | 1-1-2025 | 31-12-2026 |



Bijlage 2: projecten spoor Dienstverlening



Governance en dienstverlening

| Op te leveren resultaat | Werkwijze | Benodigde capaciteit | Uren | Start | Klaar |
|--|---|--|------|----------|-------------|
| 13. Professioneel opdrachtgever-opdrachtnemerschap | Uitwerken voorstel professioneel opdrachtgever-opdrachtnemerschap, met daarin minimaal aandacht voor: <ul style="list-style-type: none"> • uitgangspunten OG-ON • invulling ambtelijke overlegstructuur • rollen en verantwoordelijkheden OGON informatievoorziening • benodigde vaardigheden en competenties • communicatie naar raden en staten Aandacht wordt gevraagd voor het managen van verwachtingen | Projectleider, Accountmanagers OFGV, ambtelijk contactpersonen, directiesecretaris, adviseur kwaliteit | 100 | 1-4-2024 | 1-7-2024 |
| 14. Themabijeenkomsten AB | <ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijks i.s.m. ambtelijk contactpersonen bepalen thema's/maatschappelijke opgaven te bespreken met bestuur | Accountmanagers OFGV, ambtelijk contactpersonen, MT | 50 | 1-9-2024 | structureel |
| 15. Ontmoetingsdagen | <ul style="list-style-type: none"> • Bepaal aan het begin van het jaar samen met de ambtelijk opdrachtgevers welke ontmoetingsdagen/themadagen georganiseerd gaan worden. | Accountmanagers OFGV, ambtelijk contactpersonen, directiesecretaris, adviseur kwaliteit, inhoudelijk medewerkers (afhankelijk van onderwerp), communicatie, secretariaat | 200 | 1-1-2026 | structureel |
| 16. Actieve informatievoorziening | Zie projecten BIG-8 en ICT- en informatievoorziening. | | | | |

Takepakket



OMGEVINGSDIENST
FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK

| Op te leveren resultaat | Werkwijze | Benodigde capaciteit | Uren | Start | Klaar |
|---|---|--|------|----------|------------|
| 17. Inbreng basistaken door Hilversum, inclusief borging uitvoering in de organisatie. | <ul style="list-style-type: none"> Opstellen businesscase, inclusief financiële, personele en organisatorische consequenties Besluitvorming bestuur OFGV en Hilversum Implementatie, inclusief overdracht van locaties, openstaande dossiers, overgang / werven van medewerkers | Projectleider, accountmanager, controller, ambtelijk contactpersoon, MT | 120 | 1-4-2024 | 1-7-2024 |
| | | | | 1-7-2024 | 1-10-2024 |
| 18- Inbreng asbesttaken door enkele deelnemers | <ul style="list-style-type: none"> Het benodigde budget wordt in de begroting 2025 opgenomen. Afstemming werkwijze en verwachtingen met deelnemers. Tijdig werven en inwerken van nieuw personeel. | Projectleider, accountmanager, ambtelijk contactpersoon, teamleiders, ICT, HR. | 120 | 1-8-2024 | 31-12-2024 |
| | | Accountmanager, ambtelijk contactpersoon, teamleiders, HR | 80 | 1-4-2024 | 31-12-2024 |
| 19. Volwaardige uitvoering basistaken | <ul style="list-style-type: none"> Betreft aanvullende inzet voor : actualisatietoetsen, energie, ketentoezicht, strafrecht, zzs, ketentoezicht, casemanagement, omgevingsveiligheid en advisering. Het benodigde budget wordt in de begroting 2025 opgenomen. Afstemming werkwijze en verwachtingen met deelnemers. Tijdig werven en inwerken van nieuw personeel. | Accountmanager, ambtelijk contactpersoon, teamleiders, HR | 400 | 1-4-2024 | 1-4-2025 |
| 20. Nieuwe taak: rapportageverplichting werkgebonden mobiliteit, controle vanaf 1 juli 2025 | <ul style="list-style-type: none"> Opstellen businesscase om ambitieniveau, werkwijze en omvang te bepalen, inclusief financiële en personele consequenties. Besluitvorming OFGV. Implementatie: opnemen in jaaropdrachten, werven en inwerken medewerkers, opzetten werkprocessen. | Projectleider, accountmanager ambtelijk contactpersoon, management | 200 | 1-7-2024 | 1-10-204 |
| | | | | | 1-2-2025 |
| 21. Plan van aanpak locatiebestand op orde | <ul style="list-style-type: none"> Huidige stand van zaken in beeld brengen Plan van aanpak van ist naar soll Implementatie | Informatiemanager, kwaliteitsadviseur casemanager/coördinatoren | 40 | 1-4-2024 | 1-7-2024 |
| | | Informatiemanager, kwaliteitsadviseur | 80 | 1-4-2024 | 1-7-2024 |
| | | Afhankelijk van uitkomst stap 1 en 2: bij forse inhaalslag, tijdelijk 1-2 fte. | PM | 1-8-2024 | |

Big 8-cyclus

| Op te leveren resultaat | Werkwijze | Benodigde capaciteit | Uren | Start | Klaar |
|--|--|--|------|-----------|------------|
| 22. Borging en uitvoering stappen BIG-8 in samenspel met deelnemers. | <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerken: formeren werkgroep BIG-8 • Opstellen plan van aanpak. Per stap in de BIG-8 inzichtelijk krijgen: Wat moet? Wat kan? Hoe doen we het? Wanneer? Met wie? • Vaststelling in ambtelijk opdrachtgeversoverleg • Ter besluitvorming agenderen in DB/AB • Implementatie | MT, accountmanager | - | 1-5-2024 | 30-5-2024 |
| | | Procesbegeleider, werkgroep BIG-8 (aangevuld met expertise/inhoud afhankelijk van stap in BIG-8) | 200 | 1-9-2024 | 31-12-2024 |
| 23. Uitvoeringsprogramma 2025 | <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking: opnieuw doornemen U&H strategie (creëren van bewustwording) werkgroep BIG-8 • Verkennen vereisten, wensen en mogelijkheden UP 2025 in werkgroep BIG-8 • Uitwerking concept UP 2025 door OFGV • Concept UP 2025 bespreken in ambtelijk opdrachtgeversoverleg • Individuele bespreking met ambtelijk opdrachtgevers UP 2025 | Werkgroep BIG-8, deelnemers, adviseur kwaliteit, inhoudelijk medewerkers. | 600 | 1-1-2025 | 31-12-2027 |
| | | Ambtelijke deelnemers, accountmanager, adviseur kwaliteit, informatiemanager (controller, inhoudelijk medewerkers), MT | 200 | 1-5-2024 | 1-12-2024 |
| 24. Bewustwording opzet en invulling BIG-8 en rol van OFGV en medewerkers daarin | <ul style="list-style-type: none"> • Twee sessies per team met toelichting over: 1. BIG-8 en 2. U&H strategie. • Communicatie: BIG-8 en U&H strategie zichtbaar maken in de organisatie, om bewustwording te vergroten. • Verkennende gesprekken met de teams over de betekenis van de U&H strategie voor (wijze van) het werk en het UP 2025 • Bovenstaande proces herhalen bij de oplevering van andere producten uit de BIG-8 cyclus. | Adviseur kwaliteit, leden werkgroep BIG-8, accountmanagement, MT, gehele organisatie, communicatie | 150 | 1-10-2025 | 31-12-2024 |
| | | Zie hierboven | PM | 1-1-2026 | 31-12-2027 |



Bijlage 3: projecten spoor Bedrijfsvoering

Kwaliteit

| Op te leveren resultaat | Werkwijze | Benodigde capaciteit | Uren | Start | Klaar |
|---|---|---|-------|----------|------------|
| 25. Kwaliteit van de uitvoering is geborgd in de organisatie: in werkprocessen, in systemen en in handelen van medewerkers. | • Visie op kwaliteit uitwerken, inclusief implementatieplan. | Adviseur kwaliteit, projectleider | 100 | 1-4-2024 | 1-7-2024 |
| | • Uitvoeren implementatieplan, onder andere: <ul style="list-style-type: none"> • ondersteuning uitwerken stappen big 8 • doorlichten werkprocessen • auditen kwaliteit dossiers • monitoren doorlooptijden • Samenwerking/afstemming met deelnemers | Adviseur kwaliteit, teamleiders, teams, ict / informatievoorziening | 3.000 | 1-9-2024 | 31-12-2026 |
| 26. Dashboard: bewaken voortgang projecten ontwikkelplan | • Opstellen integrale, meerjarige planning ontwikkelplan en de documenten die uit het EFQM dashboard komen | Adviseur kwaliteit | 40 | 1-4-2024 | 1-6-2024 |
| | • Bewaken planning, inclusief periodiek voortgangsoverleg met projectleiders. | Adviseur kwaliteit, trekkers projecten, MT, directie | 600 | 1-7-2024 | 31-12-2026 |
| | • Rapporteren voortgang aan MT en deelnemers. | | | | |
| 27. Evaluatie resultaten aanpassing kwaliteitsmanagement | • Overweeg hiervoor de EFQM methode te hanteren | Externe auditor met adviseur kwaliteit | 120 | 1-6-2026 | 31-12-2026 |

Financiën

| Op te leveren resultaat | Werkwijze | Benodigde capaciteit | Uren | Start | Klaar |
|--|---|--|------|----------|------------|
| 28. Doorontwikkeling financieringssysteem OFGV: doel ontwikkelen model met ingang van begroting 2027 waarbij de bijdrage van deelnemers afhangt van de opgave (taken en ambities) en er een doorvertaling is naar de benodigde capaciteit per team/specialisme | <ul style="list-style-type: none"> Analyse benodigde bouwstenen: wat dat vraagt voor aanpassingen in de administratie en processen. | Controller, projectleider, | 80 | 1-4-2024 | 1-7-2024 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Evaluatie KVS 2025: bedrijvenbestand, producten, kengetallen, frequenties herzien Opbouw nieuw model in samenwerking met ambtelijke contactpersonen en controllers. Betrek aanbevelingen IBP VTH hierbij en stem de stappen af met het bestuur. Besluitvorming omtrent eventuele herverdeeleffecten | Controller, projectleider, teamleiders, accounthouders, ambtelijke contactpersonen | 400 | 1-5-2025 | 31-12-2025 |
| 29. Keuze en implementatie tijdschrijven | <ul style="list-style-type: none"> Uitwerken voorstel om anders om te gaan met tijdschrijven. Besluitvorming MT | Controller | 40 | 1-5-2024 | 1-6-2024 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Implementatie in de organisatie, afhankelijk van keuze omtrent tijdschrijven: aanpassing codes, aanpassing instructie Binnenweb en uitleg in teamoverleggen, managementinformatie en / of aanpassing | Financiën, controller, data-analisten, MT, teams | 100 | 1-7-2024 | 31-12-2024 |

| Personeel (1/2)

| Op te leveren resultaat | Werkwijze | Benodigde capaciteit | Uren | Start | Klaar |
|---|--|---|------|-----------|------------|
| 30. OFGV is zichtbaar voor potentiële nieuwe medewerkers, waardoor vacatures kunnen worden ingevuld. | <ul style="list-style-type: none"> Op laten stellen strategisch wervingsplan en mediaplan. Inhoud afstemmen met traject gericht op formuleren missie, visie en kernwaarden. | Extern bureau, communicatie, HR | 120 | 1-4-2024 | 1-7-2024 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Uitvoeren activiteiten die voortvloeien uit het strategisch wervings- en mediaplan | Extern bureau, communicatie, HR Totale inzet: 400 uur per jaar | 1200 | 1-9-2024 | 31-12-2026 |
| 31. Opgave OFGV en verwachtingen deelnemers in evenwicht met de beschikbare capaciteit in de organisatie. | <ul style="list-style-type: none"> Analyseren op welke taakvelden/werkzaamheden een mismatch bestaat tussen vraag en aanbod. | HR, controller, teamleiders | 80 | 1-5-2024 | 1-9-2024 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Arbeidsmarktcommunicatie specifiek richten op de functies waar de grootste knelpunten zitten Uitwerken opleidingstrajecten / doorstroom binnen de organisatie In gesprek met deelnemers over oplossingsrichtingen, bijvoorbeeld risico gestuurd vergunnen. | HR, communicatie, teamleiders, accountmanagement, vakspecialisten | | 1-10-2024 | 31-12-2026 |
| 32. OFGV heeft volledig inzicht in het voldoen aan de actuele kwaliteitscriteria. | <ul style="list-style-type: none"> Eerste analyse op deskundigheid is afgerond. KC aan laten passen naar versie 2.3, opleidingen/trainingen aanpassen, MT voorstel. | HR, MT | 80 | 1-4-2024 | 1-6-2024 |
| | <ul style="list-style-type: none"> Aanvullende stap is analyse vliegreuen van medewerkers. Gericht uitvragen inzet medewerkers bij deskundigheidsgebieden die mogelijk niet robuust zijn. Indien taken niet robuust zijn, samenwerking verbanden aangaan met andere OD's c.q. taken afstoten. | HR, projectleider, betrokken medewerkers, | 120 | 1-4-2024 | 1-6-2024 |



Personeel (2/2)

| Op te leveren resultaat | Werkwijze | Benodigde capaciteit | Uren | Start | Klaar |
|---|---|----------------------|------|------------|------------|
| 33. De formatie per team en specialisme is gebaseerd op een doorvertaling van de begroting en opdracht van deelnemers | <ul style="list-style-type: none"> In samenhang met herziening financieringsmodel oppakken. Per team ook de inhuurruimte vaststellen, zodat er eerder capaciteit wordt ingehuurd en de werkdruk voor medewerkers behapbaar blijft. Bij berekening formatieruimte rekening houden met coachen en inwerken nieuwe medewerkers. | Controller, HR | 120 | 1-9-2025 | 31-12-2025 |
| 34. Functiewaardering en opleidingseis | <ul style="list-style-type: none"> Plan maken en laten vaststellen, aandachtspunten: <ul style="list-style-type: none"> Functiebeschrijving vs. werkelijke werkzaamheden Inzicht in inschaling andere OD's Rol OR en communicatie medewerkers Plan uitvoeren. | Beleidsadviseur, HR | 160 | 01-04-2024 | 01-07-2024 |
| 35. Onderzoek medewerkerstevredenheid | <ul style="list-style-type: none"> Door onafhankelijk bureau onderzoek laten doen naar de tevredenheid van medewerkers. De resultaten communiceren in de organisatie en het bestuur | HR, communicatie | 100 | 1-3-2025 | 1-7-2025 |
| 36. Een actueel personeelshandboek dat bekend is bij medewerkers in de organisatie | <ul style="list-style-type: none"> Actualiseren en bijwerken van het personeelshandboek. Het personeelshandboek op intranet beschikbaar stellen en over de inhoud in gesprek gaan met de teams. | HR en communicatie | 80 | 1-7-2024 | 31-12-2024 |



ICT- en informatievoorziening

| Op te leveren resultaat | Werkwijze | Benodigde capaciteit | Uren | Start | Klaar |
|---|--|--|-------|-----------|------------|
| 37. Visie op informatievoorziening | <ul style="list-style-type: none"> In kaart brengen en analyseren hoofdlijnen en prioriteiten informatievoorziening (“Programmplan”) Meenemen informatiebehoefte deelnemers (zie BIG-8) Besluitvorming en terugkoppeling aan deelnemers | Informatiemanager, MT, externe expertise, ambtelijk contactpersonen | 200 | 1-4-2024 | 1-9-2024 |
| 38. Heldere rol en taakverdeling | <ul style="list-style-type: none"> Huidige situatie in beeld brengen Besluitvorming over rollen en taakverdeling Uitwerken in processen en implementatie van besluit Adviesplicht OR | Projectleider, informatiemanager, teamleider, HR, adviseur kwaliteit, data-analisten | 120 | 1-9-2024 | 31-12-2024 |
| 39. Opbouwen en inrichten informatiearchitectuur, inclusief een BI-omgeving en een datawarehouse. | <ul style="list-style-type: none"> Uitwerken informatiearchitectuur OFGV, inclusief koppeling met data van andere (overheids)bronnen. Inrichten informatiearchitectuur, zodat de informatie uit de verschillende bronnen ook samenkomt. Verder doorontwikkelen van de BI-omgeving, inclusief een datawarehouse, zodat data kan worden omgezet in sturingsinformatie | Informatiemanager, ICT, beheerders, data-analisten, externe expertise | 300 | 1-10-2024 | 1-2-2025 |
| | | | 600 | 1-2-2025 | 1-7-2025 |
| | | | 300 | 1-9-2024 | 1-7-2025 |
| 40. Datakwaliteit op orde: nadruk op bewustwording en sturing. Technische oplossingen worden meegenomen bij actie 39. | <ul style="list-style-type: none"> Opstellen plan van aanpak <ul style="list-style-type: none"> Huidige knelpunten Speerpunten per jaar voor verbetering Rollen en verwachtingen medewerkers, MT, bedrijfsvoering Monitoring datakwaliteit Uitvoeren plan van aanpak | Projectleider, adviseur kwaliteit, teams, data-analisten, teamleiders, medewerkers | 200 | 1-7-2024 | 1-10-2024 |
| | | | 2.000 | 1-10-2024 | 31-12-2027 |