

AB-OFGV

27 maart 2024

10:30 uur

OFGV-kantoor

Lelystad



OMGEVINGSDIENST
FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK

Agenda Algemeen Bestuursvergadering Omgevingsdienst Flevoland & Gooi en Vechtstreek

Datum: 27 maart 2024

Tijd: 10:30-12:00 uur

Locatie: Kantoor OFGV, Botter 14-15 te Lelystad

Leden: dhr. A.Y. Sprong (voorzitter, Almere), dhr. F.C. Cornelis (Blaricum), mw. L.L. Hillebregt (Dronten), dhr. H.J. Hofstra, de heer J. Klopman (Flevoland), dhr. H.M. Bellaart (Gooise Meren), mw. K. van Hunnik (Hilversum), dhr. N. Meijer (Huizen), dhr. F.K. de Groot (Laren), dhr. D.A. Grimbergen (Lelystad); dhr. J.C.J. Beemsterboer (Noord-Holland), dhr. W. Jansen (Noordoostpolder), dhr. W. Foppen (Urk), dhr. G. Zagt (Wijdemereren), dhr. H.L. Hermans (Zeewolde), dhr. A.J. Klijn (secretaris), mw. I. van Wijnbergen (Controller) en dhr. M. Sman (notulist)

1. Opening en vaststellen agenda

2. Mededelingen

- o Dhr. Beemsterboer is afwezig

3. Verslag AB 7 februari 2024

Ter vaststelling

Bijgesloten:

- a) Concept verslag AB 7 februari 2024

4. Ontwikkelplan OFGV

Ter vaststelling

Presentatie stellers ontwikkelplan: mevr. E. van Leest en dhr. E. Bovens

Bijgesloten:

Ontvangen

- a) Voorstel vaststelling ontwikkelplan en brief aan I&W: Robuustheid
- b) Ontwikkelplan OFGV
- c) Brief aan I&W Verbeterplan OFGV 1 april 2024
- d) Brief aan bureau Omgevingsdienst NL: Verbeterplan visitaties

5. Rondvraag/wvttk/sluiting

Botter 14-15 | Postbus 2341 | 8203 AH Lelystad | (088) 6333 000 | info@ofgv.nl | www.ofgv.nl

Botter 14-15 | Postbus 2341 | 8203 AH Lelystad | (088) 6333 000 | info@ofgv.nl | www.ofgv.nl



OMGEVINGSDIENST
FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK

Verslag Algemeen Bestuursvergadering Omgevingsdienst Flevoland & Gooi en Vechtstreek

Datum: 7 februari 2024

Tijd: 10:30-12:00 uur

Locatie: OFGV-kantoor te Lelystad

Aanwezig: dhr. A.Y. Sprong (Almere, voorzitter), dhr. F.C. Cornelis (Blaricum), dhr. H.J. Hofstra en S. Simonse (Flevoland), dhr. H.M. Bellaart (Gooise Meren), mw. K. van Hunnik (Hilversum), dhr. N. Meijer (Huizen), dhr. D.A. Grimbergen (Lelystad), dhr. T. van Steen (Noordoostpolder), dhr. G. Zagt (Widemeremeren) dhr. A.J. Klijn (secretaris) mw. I. van Wijnbergen (Controller) en dhr. M. Sman (notulist)

Afwezig: mw. L.L. Hillebregt (Dronten), dhr. F.K. de Groot (Laren), dhr. J.C.J. Beemsterboer (Noord-Holland), dhr. W. Foppen (Urk), dhr. H.L. Hermans (Zeewolde)

1. Opening en vaststellen agenda

De voorzitter heet iedereen welkom en met name de heren Simonse, van Steen en Zagt die vandaag voor het eerst in het AB aanwezig zijn.
De agenda wordt zonder wijzigingen vastgesteld.

2. Mededelingen

- o Afmeldingen zijn ontvangen van mevrouw Hillebregt en de heren Beemsterboer en Hermans. Ook de heren de Groot en Foppen zijn niet aanwezig.
- o De heer van Steen vervangt mevrouw Werkman vandaag. Formeel wordt de heer Jansen de vervanger van mevrouw Werkman als AB-lid vanuit Noordoostpolder.
- o De heer Simonse vervangt de heer Klopman die het nieuwe 2^e AB-lid is namens Flevoland. De heer Klopman is vandaag verhinderd.
- o De heer Zagt volgt mevrouw Kruijt op als vertegenwoordiger vanuit Widemeremeren.
- o De heer Grimbergen meldt om 11:45 uur de vergadering te verlaten.
- o In aanvulling op de 4^e Begrotingswijziging die in het vorige AB is gedeeld heeft het DB de begroting 2023 budgettair neutraal gewijzigd op de punten: kosten en baten ODNL-academie en subsidies.
- o Het AB neemt kennis van de aangevulde P&C-kalender 2024 waarin een extra AB-overleg is ingepland i.v.m. de ontwikkelopgave OFGV. De AB-agenda wordt vanaf 2024 ook ambtelijk voorbesproken, daardoor verkort de verzendtermijn voor de stukken van 3 naar 2 weken.
- o Op 20 maart staat een werkbezoek aan de OFGV gepland voor Provinciale Staten van Flevoland. Het AB stemt ermee in ook de gemeenteraden van de deelnemers en PS van Noord-Holland hiervoor uit te nodigen.
- o Mevrouw van Hunnik meldt dat Hilversum gesprekken voert met de OFGV over de overdracht van basis- en plus-taken. Het college besluit daar eind februari over. Het AB is positief over deze voortgang en blij dat dit binnen de planning voor het plan van aanpak Robuustheid past.

3. Verslag AB 22 november 2023

Het AB-verslag van 28 juni 2023 wordt zonder wijzigingen vastgesteld.



OMGEVINGSDIENST
FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK

4. Inkomende en uitgaande post

- Het AB neemt kennis van de brief van I&W waarin zij op basis van de zelfevaluatie Robuustheid de conclusie onderschrijft dat de OFGV nog niet voldoet. De voorzitter vult aan dat geen enkele van de 28 diensten in Nederland voldoet. Er is een format en checklist geleverd door I&W voor het op te stellen verbeterplan.
- Het AB neemt kennis van de managementletter van de accountant. Het DB wordt gevraagd te bepalen of een reactie daarop vanuit het bestuur wenselijk is.
- N.a.v. de aan de colleges verzonden raadsinformatiebrief robuustheid OFGV spreken de AB-leden desgevraagd af ernaar te streven de brief op of rond 13 februari te delen met de volksvertegenwoordigers.

5. Aanwijzing DB-lid Provincies

Het AB bevestigt unaniem de, in een schriftelijke ronde besloten, aanwijzing van de heer Hofstra als DB-lid OFGV. De voorzitter heet de heer Hofstra welkom in het DB en wenst hem daarin succes.

6. 3^e Begrotingswijziging 2024

Het AB neemt alvast kennis van de voorgenomen 3^e begrotingswijziging 2024 en stemt ermee in deze mee te nemen in de zienswijzeronde die voor de begroting 2025 wordt gehouden. Vooralnog betreft de wijziging de toevoeging van taken door Almere en Noord-Holland. Mocht er, voordat de zienswijzeronde start, meer toevoegingen van taken definitief zijn, dan worden die wijzigingen in deze zienswijzeronde meegenomen. Desgevraagd wordt bevestigd dat de gesprekken over het inbrengen van de basistaak Asbest constructief verlopen.

7. Kadernota 2025

De heer Klijn introduceert de bespreking van de Kadernota 2025 in een presentatie. Hierin licht hij de tot nu toe genomen AB-besluiten, het besluitvormingsproces en de inhoud van de nota toe. In de Kadernota worden de voorziene ontwikkelingen, zoals op 22 november jl. in het AB gevraagd, zo concreet mogelijk weergegeven. Eventuele wijzigingen van partnerbijdragen voor deze ontwikkelingen volgen in voorstellen tot het wijzigen van de begroting, inclusief zienswijzprocedure. Voor vandaag is een besluit over de ontwikkelrichting nodig om tijdig het door de minister van I&W gevraagde verbeterplan robuustheid te kunnen opleveren: deadline 1 april 2024.

Mevrouw van Hunnik benadrukt dat Hilversum nog geen besluit heeft genomen over de taakinbreng. De genoemde financiële omvang van deze taken in de kadernota zijn een ambtelijke inschatting die niet door Hilversum wordt herkend.

Desgevraagd krijgt de heer Meijer toegelicht dat de genoemde bedragen voor de taakontwikkelingen reële maar voorzichtige inschattingen zijn gebaseerd op OFGV-data en gegevens van collega-OD's. Dit leidt tot een acceptabel en adequaat niveau van uitvoering van de taken zoals ze in de wet zijn beschreven.

De ontwikkelingen beschreven in de kadernota in combinatie met het ontwikkelplan OFGV leidt tot een toekomstbestendige dienst. In deze dienst is expliciet het gesprek geborgd met deelnemers en OFGV over taken en kosten, ook bij toekomstig ontwikkelingen.



OMGEVINGSDIENST

FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK

Aan de orde komt dat in de afgelopen 10 jaar niet alle taken (in voldoende mate) zijn uitgevoerd. Hoewel het AB beseft daar 'zelf bij te zijn geweest' zijn zij daarover wel teleurgesteld. Hiervoor is een duidelijke uitleg nodig voor onder andere de raden en Staten.

De AB-leden geven aan het fundamenteel eens te zijn met de richting en de, in de kadernota beschreven, ontwikkelingen. In een reactieronde in het AB wordt daaraan toegevoegd:

- Dit betreft een ontwikkeling voor de lange termijn;
- Een goede onderbouwing van de voorstellen voor begrotingswijzigingen is nodig om ook de gemeenteraden en Provinciale Staten mee te nemen in (de noodzaak van) de ontwikkelingen. De noodzaak van de onderbouwing geldt ook voor de constatering dat afgelopen jaren niet alle taken zijn uitgevoerd;
- Er is behoefte aan duidelijkheid over wat wettelijk vereist is en wat eventuele eigen ambitie is;
- Het AB mist een perspectief waarmee de ontwikkelingen in eigen huis in financiële zin reëel zijn. Het AB vraagt hiervoor naar een fasering en/of ingroeimodel;
- Het is voor het concreet maken van ontwikkelingen van belang dat een transparant en gezamenlijk (partners en OFGV) proces wordt gevolgd;
- De onzekere financiële positie van met name de gemeentelijke deelnemers speelt bij besluiten hierover ook een rol, zeker ook gelet op het verwachte ravijnjaar 2026. Dit is overigens een discussie die op een andere tafel ligt (gemeenten/VNG en Rijk).

Met betrekking tot het budget voor innovatie en ontwikkeling geeft het AB aan het DB het kader mee ter overweging om € 200.000 structureel op te nemen in de begroting en het meerdere aan te vullen vanuit de bestemmingsreserve Innovatie en Ontwikkeling.

Het AB stelt de Kadernota 2025 ongewijzigd vast en benadrukt niet zondermeer akkoord te zijn met de daarin opgenomen stijging van de partnerbijdragen. Het AB ziet de cijfers als indicatief en verlangt dat dit wordt toegelicht als de kadernota 2025 met de raden en Staten wordt gedeeld; begrotingswijzigingen volgen de wettelijke formele procedure.

8. Wijziging GR-OFGV

Het AB stemt in met de concept zienswijzennota en het wijzigingsvoorstel voor de Gemeenschappelijke Regeling OFGV. De wijziging, inclusief de toelichtende stukken en de formats, worden ter vaststelling aan de colleges gestuurd. Zij worden gevraagd de gewijzigde GR met elkaar aan te gaan na toestemming van respectievelijk de gemeenteraden en Provinciale Staten.

Het AB concludeert dat de uiteindelijke verwerking in de GR van de zienswijze bestuurlijk en juridisch correct is maar niet echt recht doet aan de oproep tot meer betrokkenheid bij de OFGV. Het AB onderschrijft daarom van harte om gemeenteraden en Provinciale Staten minimaal eenmaal per jaar te bezoeken of uit te nodigen voor een toelichtende sessie of een werkbezoek.

9. Financiële Verordening 2024

Het AB stelt zonder vragen of opmerkingen (de technische wijziging van) de Financiële Verordening 2024 vast onder gelijktijdige intrekking van de Financiële Verordening 2022.

10. DB-verslagen

Het AB neemt kennis van de DB-verslagen van 19 oktober en 13 december 2023.



OMGEVINGSDIENST
FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK

11. Rondvraag/wvttk/sluiting

De heer Klijn geeft tot slot aan blij te zijn met het goede constructieve en scherpe gesprek dat is gevoerd over de kadernota 2025 en de OFGV-ontwikkeling die daarin is beschreven. Het besluit om de lijn daarin vast te stellen is een belangrijke voorwaarde voor de OFGV om hiermee verder aan de slag te kunnen.

Met het onderschrijven van de conclusie van de heer Klijn, met de waardering voor de ambtelijke samenwerking bij het uitwerken van de OFGV-ontwikkeling en met het uitspreken dat we met elkaar op de goede weg zijn sluit de voorzitter de vergadering.

Vastgesteld na schriftelijke ronde op 2024

De voorzitter,

De secretaris,



OMGEVINGSDIENST
FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK

Afsprakenlijst

Afspraak	Door	Datum AB	Gepland	Gereed
✓ Concept raadsbrief Robuustheid delen met colleges deelnemers	Secr.	22/11/'23	1/12/'24	18/01/'24
✓ Aanpassen GR aan gewijzigde WGR, zienswijze ophalen Gewijzigde GR vaststellen	Colleges deelnemers	22/06/'22 28/06/'23 22/11/'23	31/12/'23 1/07/'24	7/02/'24
1 Opvolging aanbevelingen visitaties meenemen in ontwikkelplan OFGV	Secr.	22/11/'23	27/03/'24	
2 Opstellen ontwikkelplan en bespreken in AB	Secr.	22/11/'23	27/03/'24	
3 Indexering heroverwegen in volgende actualisatie Weerstandnota	Secr.	25/11/'20	2024	
4 Evaluatie KVS 1,5 jaar na invoering Ow, deze evaluatie ambtelijke afstemmen voor AB-agendering	Secr.	30/11/'22	Juli '25	
5 Consequenties Woo opnieuw bezien bij evaluatie KVS juli 2025	Secr.	28/07/'23	Juli '25	



OMGEVINGSDIENST

FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK

Datum 27 maart 2024

Van Dagelijks Bestuur OFGV

Aan Algemeen Bestuur OFGV

Bijlage

Betreft

Voorstel ontwikkelplan OFGV

Beslispunt

1	Beslispunt	Het ontwikkelplan OFGV vast te stellen en in te stemmen met het benodigde budget voor de uitvoering van het ontwikkelplan en de voorgestelde dekking daarvan.
	Argument	Het ontwikkelplan betreft grotendeels OFGV-bedrijfsvoering. Een besluit daarover is formeel mandaat van de directeur OFGV of voorbehouden aan het DB. Omdat de opgave echter majeur is qua belang en omvang hecht het DB eraan het akkoord en het commitment hierop van het AB te vragen.
	Argument	Het uitvoeren van het ontwikkelplan brengt de komende jaren incidentele kosten met zich mee. Voorgesteld wordt deze kosten te dekken uit de incidentele middelen vanuit het rekeningresultaat 2023.
2	Beslispunt	Met bijgevoegde brief met als bijlagen het ontwikkelplan OFGV en de kadernota 2025 de Staatssecretaris van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (I&W) te informeren over het gevraagde plan van aanpak Robuustheid OFGV.
	Argument	In het kader van het Interbestuurlijk Programma Versterking VTH (IBP-VTH) dient het AB uiterlijk 1 april het plan van aanpak robuustheid OFGV in te dienen bij de Staatssecretaris van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat.
	Argument	Voor het opstellen van het plan van aanpak Robuustheid is door het ministerie een checklist opgesteld. Daarnaast heeft de Staatssecretaris in haar oordeel op de OFGV-zelftoetsing (van 1 oktober 2023) 4 vragen gesteld. In de brief en het ontwikkelplan OFGV, wordt antwoord gegeven op de gestelde vragen.
	Argument	Binnen het IBP-VTH wordt verwacht dat het plan van aanpak door het bestuur wordt vastgesteld.
3	Beslispunt	In te stemmen met de brief aan het bureau Omgevingsdienst NL als verbeterplan n.a.v. de Omgevingsdienst NL-visitatie.
	Argument	Eind 2022 is de OFGV gevisiteerd door Omgevingsdienst NL (de vereniging van Omgevingsdienst directeuren). Onderlinge visitaties tussen en door Omgevingsdiensten is een van de actiepunten die volgt uit het IBP-VTH.
	Argument	In het document Governance Visitatie ODNL is vastgelegd dat verbeterplannen n.a.v. de visitaties door het bestuur dienen te worden vastgesteld en worden gedeeld met het bureau Omgevingsdienst NL.
	Argument	Het plan van aanpak robuustheid OFGV (I&W), het verbeterplan visitatie OFGV (ODNL) en het ontwikkelplan OFGV (opdracht OFGV-directeur) hebben nadrukkelijk een relatie en daarom in één besluit samengevoegd. Het geheel van deze verbeteringen en ontwikkelingen zorgt voor de toekomstbestendige dienst die de deelnemers vragen en mogen verwachten.



OMGEVINGSDIENST

FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK

4	Beslispunt	Het bestuurlijke eigenaarschap over de uitvoering van het ontwikkelplan te bespreken en, afhankelijk van de uitkomst van dit gesprek, het DB vragen daarvoor een voorstel te doen.
	Argument	Gelet op het belang van de uitvoering van het ontwikkelplan is het goed aan de voorkant nadrukkelijk stil te staan bij de bestuurlijk betrokkenheid bij (de bewaking van) de voortgang. Het DB heeft de wens deze betrokkenheid samen met het AB op te pakken.
	Argument	De voortgang van de uitvoering van het ontwikkelplan wordt in de reguliere verantwoording meegenomen en komt daarmee minimaal 2 maal per jaar in het AB.

Concept, 29 februari 2024



OMGEVINGSDIENST

FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK

Ontwikkelpun OFGV



Voorwoord



OMGEVINGSDIENST
FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK

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, toezicht rapporten 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

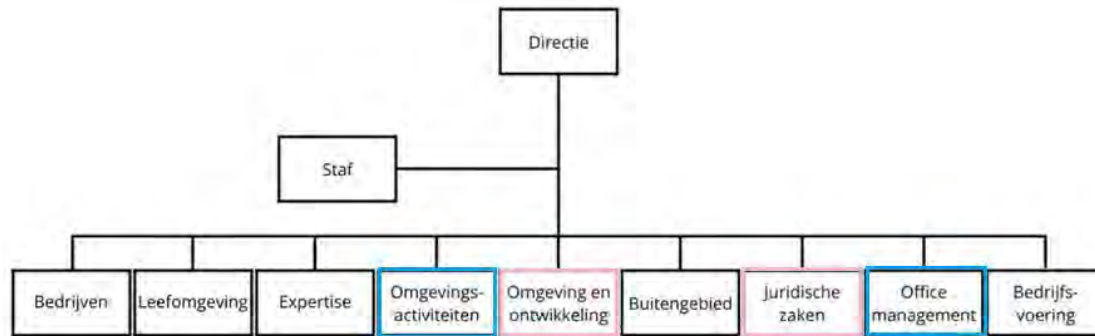
1. Het ontwikkelpunt behelst het actualiseren van de missie, visie en strategie. Bij deze actualisatie is het van belang:
 - De missie en visie te vertalen naar concrete strategische doelen en prioriteiten voor de uitvoering.
 - Gezamenlijk te overdenken welke implicaties deze herziene missie en visie 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.



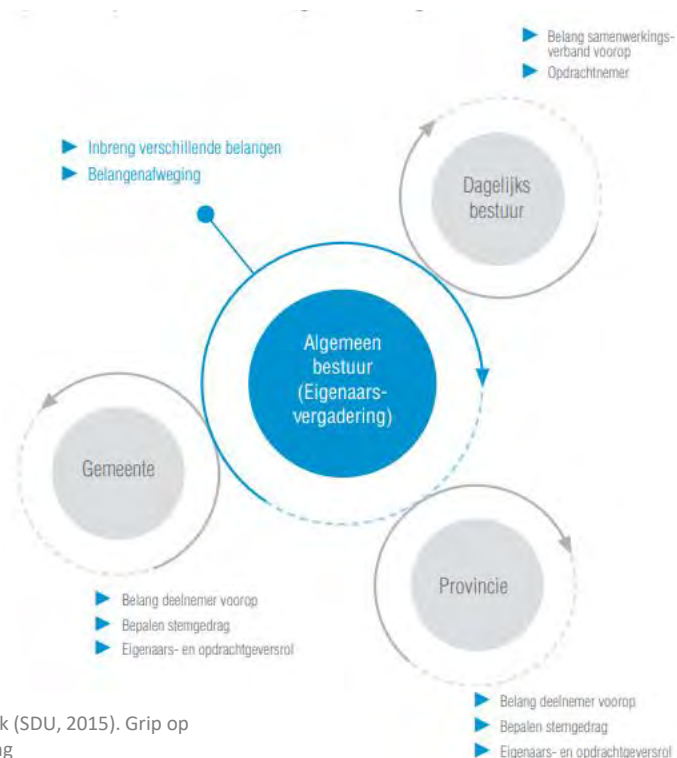


4. Analyse en ontwikkelpunten spoor 2: dienstverlening

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?

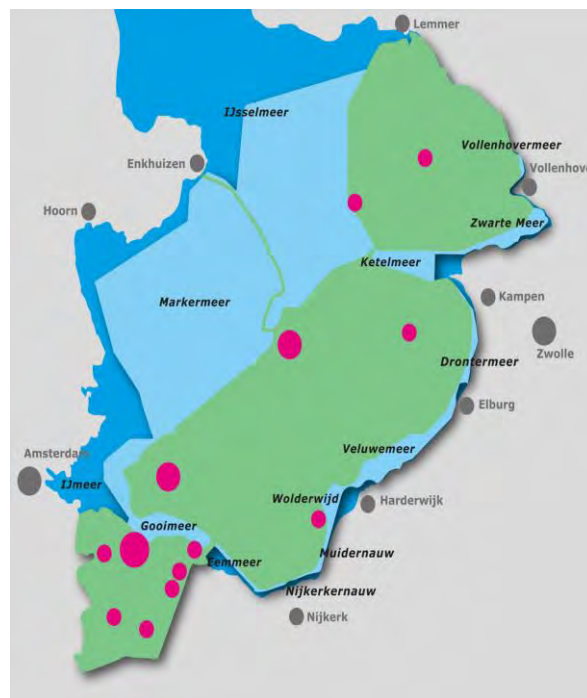
Het Omgevingsbesluit legt regels vast voor de fysieke leefomgeving in Nederland. De procescriteria (artikel 13.5 t/m 13.11) zijn richtinggevend voor de vormgeving van de beleid- en uitvoeringscyclus in de vorm van de Big-8.

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

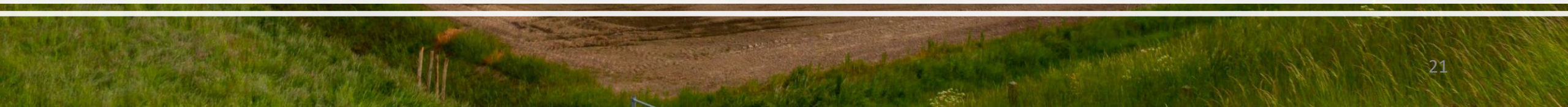
- ▶ OFGV stelt voor alle deelnemers een jaaropdracht op die ter vaststelling aan de deelnemer wordt voorgelegd. Drie keer per jaar wordt er gerapporteerd over de voortgang. Hierbij wordt gebruik gemaakt van kaartmateriaal.
- ▶ De behoefte is aan meer diepgang in de rapportages en meer op maat per opdrachtgever. 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.



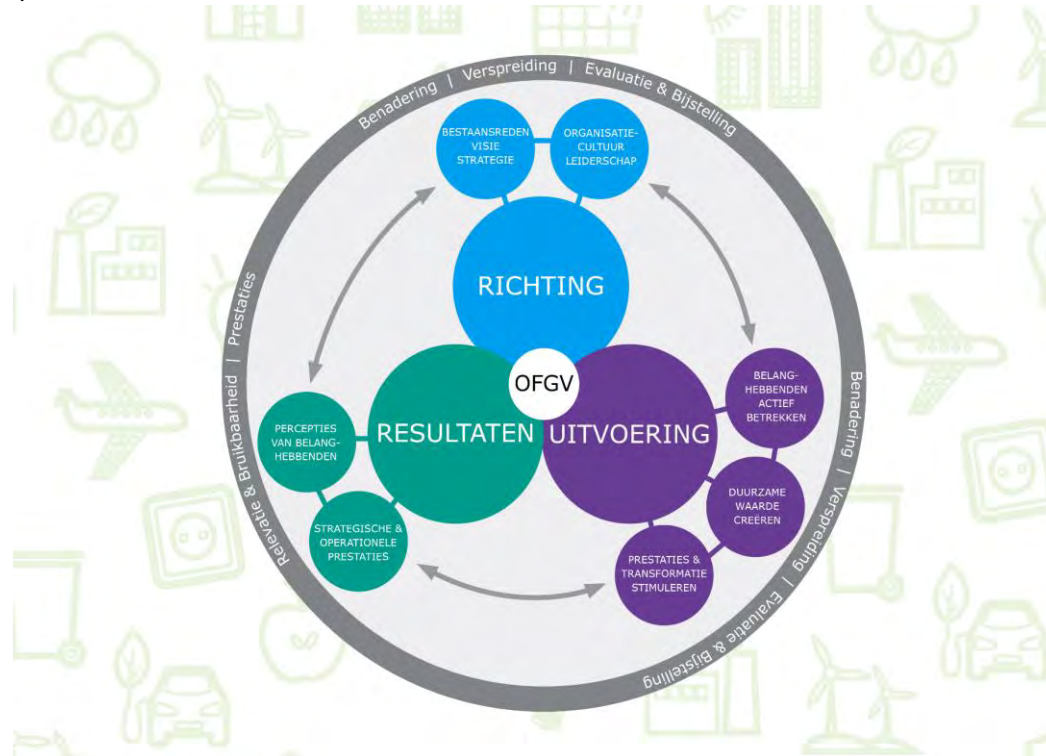
5. Analyse en ontwikkelpunten spoor 3: bedrijfsvoering



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 plannen 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 (“Programmaplan”) 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



OMGEVINGSDIENST
FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK

De Staatssecretaris van Infrastructuur en Waterstaat
Mw. drs. V.L.W.A. Heijnen
Postbus 20901
2500 EX Den Haag

Verzenddatum

Bijlagen

Kenmerk

2

2024 OFGV ak05

Onderwerp:

Reactie op beoordeling zelftoets robuuste Omgevingsdienst Flevoland & Gooi en Vechtstreek

Geachte staatssecretaris,

We hebben uw beoordeling van de zelftoets van de Omgevingsdienst Flevoland & Gooi en Vechtstreek (OFGV) met betrekking tot robuustheid ontvangen zoals beschreven in uw brief van 19 december 2023. Daarin deelt u onze mening, zoals opgenomen in de ingevulde zelftoets, dat de OFGV aan de meeste randvoorwaarden en bijbehorende kpi's voldoet. In deze brief geven we antwoord op de vier door u genoemde punten.

1. Percentage innovatiebudget
2. Voldoen aan kwaliteitscriteria
3. Terugname plustaken
4. Fusie

Als OFGV erkennen we het belang van robuustheid en willen we onze waardering uitspreken voor het feit dat het Ministerie, met behulp van IBP VTH, alle zelftoetsen heeft geanalyseerd en beoordeeld. We hebben de inzichten uit onze ingediende zelfevaluatie al doorgenomen en hebben al enkele essentiële stappen genomen, die we hieronder nader zullen toelichten.

Ontwikkelplan: een toekomstbestendige Omgevingsdienst op de schaal van Flevoland en Gooi & Vechtstreek

Separaat bijgevoegd treft u het Ontwikkelplan van OFGV aan. 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 (AB) heeft uitgesproken dat zij volop wil gaan voor een toekomstbestendige Omgevingsdienst op de schaal van Flevoland en Gooi en

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 een wereld waarin 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 het Ontwikkelplan vindt u de beschrijving van 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. Het AB-OFGV verwacht hiermee dat er straks een OFGV staat 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!

Kadernota 2025 OFGV

Separaat vindt u ook bijgevoegd de door het AB vastgestelde kadernota 2025. Hierin staat de verwachte structurele ontwikkeling in het takenpakket van de OFGV. De kosten die daarvoor in de kadernota zijn opgenomen zijn indicatief. De taakontwikkeling betreft basistaken die door individuele deelnemers nog zullen worden ingebracht en collectieve basistaken die op een hoger uitvoeringsniveau zullen worden gebracht. Het AB heeft het DB de opdracht gegeven om de kadernota te vertalen naar concrete begrotingsvoorstellen. Over de inbreng van de laatste individuele basistaken worden constructieve bestuurlijke gesprekken gevoerd en zijn eerste positieve besluiten genomen in colleges van de betreffende deelnemers, dus op dat onderdeel zit ook concrete voortgang.

Met de lijn van doorontwikkeling in de kadernota 2025 verwacht het bestuur dat de OFGV zich kan (door)ontwikkelen tot een slagvaardige, robuuste en toekomstbestendige dienst die vergunningen-, toezicht en handhaving- en de adviestaken op het gebied van de fysieke leefomgeving kwalitatief, effectief en efficiënt kan uitvoeren.

Openstaande vragen en antwoorden vanuit de zelftoets robuustheid

Voor de volledigheid volgt hieronder per punt, waarnaar u in de reactie op de robuustheidstoets van 1 oktober 2023 vraagt, een korte toelichting.

1. Percentage innovatiebudget

“U geeft aan dat het percentage voor het innovatiebudget wordt bepaald in het kader van het onderzoek naar de robuuste financiering. Ik verzoek u om in het plan van aanpak aan te geven of dit percentage minimaal 1% van de begroting is dan wel hoe u dit percentage gaat behalen.”

Reactie OFGV:

Het percentage voor het innovatiebudget is meer dan 1%. Tot en met 2024 werd innovatie incidenteel gefinancierd uit de bestemmingsreserve innovatie die werd gevoerd uit het rekeningresultaat. Het bestuur van OFGV heeft in de ontwerpbegroting 2025 het innovatiebudget structureel geraamd en hiervoor een bedrag opgenomen van € 200.000. Dit bedrag is 1,2% van de begroting. Daarnaast wordt het innovatiebudget aangevuld vanuit de bestemmingsreserve innovatie en ontwikkeling tot een bedrag van € 400.000. Dit staat gelijk aan 2,4% van de begroting. Bij het vaststellen van de begroting 2025 voldoet OFGV aan de door u gestelde norm.

2. Voldoen aan kwaliteitscriteria

“Uw beoordeling over of u voldoet aan de kwaliteitscriteria geeft geen eenduidig antwoord. Ik verzoek u in het plan van aanpak mee te nemen of u voldoet aan de kwaliteitscriteria – en zo niet, wat ervoor nodig is om wel te voldoen.”

Reactie OFGV:

In het Ontwikkelplan is als stap opgenomen om gedetailleerd in beeld te brengen in hoeverre OFGV voldoet aan de kwaliteitscriteria 2.3. Deze analyse staat in Q2 dit jaar geraamd (project 32). Mocht uit de analyse blijken dat OFGV op onderdelen niet voldoet aan de kwaliteitscriteria, dan zullen verbetermaatregelen volgen. Waar nodig wordt hierbij de samenwerking aangegaan met andere Omgevingsdiensten. Hiervoor zijn met de Omgevingsdiensten in Noord-Holland al gesprekken gestart¹.

3. Terugname plustaken

“U geeft aan dat bij een significante terugname van plustaken, het risico bestaat dat OFGV niet meer voldoet aan de minimale begrotingsomvang. U verzoekt om toch in het plan van aanpak mee te nemen wat er geregeld moet worden om ook bij terugname robuust te blijven.”

Reactie OFGV:

Het bestuur heeft in het najaar van 2023 alle deelnemers opgeroepen de basistaken volledig in te brengen. Deze oproep is vertaald in acties die zijn opgenomen in het ontwikkelplan. De gesprekken om de taken in te brengen en of op adequaat niveau uit te kunnen voeren zijn inmiddels gestart en de eerste positieve besluiten daarover zijn genomen.

Het inbrengen van de basistaken en het uitvoeren van taken op een adequaat kwaliteitsniveau is in de kadernota 2025 geraamd op circa € 2,9 miljoen structureel. Het begrotingstotaal in de kadernota 2025 komt daarmee uit op € 20,2 miljoen. Bij de volledige inbreng van deze taken voldoet OFGV ruim aan de gestelde normen voor de minimale begrotingsomvang. In deze is van belang dat het exacte onderscheid tussen milieu en natuur/plustaken niet altijd scherp is maar dat voor de OFGV helder is dat, zelfs als plustaken worden teruggenomen, de OFGV ruimschoots blijft voldoen aan de vereiste begrotingsomvang.

4. Fusie

“In uw evaluatie komt het antwoord op de vragen over fusie niet terug. Ik verzoek u, in navolging van de brief van 16 november, en in navolging van het feit dat u niet aan alle robuustheidscriteria voldoet, om ook het antwoord op de vragen 15, 16 en 17 mee te nemen in uw plan van aanpak.”

Reactie OFGV:

Gezien de punten 1 tot en met 3 concluderen wij dat OFGV op korte termijn, na inbreng van de verplichte taken en uitvoering van het ontwikkelplan robuust is. Echter, zien we nog steeds de meerwaarde in samenwerken met andere omgevingsdiensten, o.a. de drie Omgevingsdiensten in Noord Holland. Als vier Noord-Hollandse omgevingsdiensten zijn we reeds vier jaar samen aan de slag op basis van een inhoudelijke samenwerkingsagenda, en hebben we vanaf 2024 een gezamenlijke Uitvoerings- & Handhavingsstrategie. Sinds Q3 2023 zijn we tevens in gesprek vanuit het perspectief robuuste uitvoering VTH in heel Noord-Holland. Hiermee hebben we vooruitlopend op uw brief o.a. samen met de Noord-Hollandse Omgevingsdiensten onze verantwoordelijkheid genomen. Als OFGV omarmen we de uitkomsten en aanbevelingen van deze gesprekken en geven we hier samen met de Omgevingsdiensten in Noord Holland een vervolg aan. Het OFGV-bestuur benadrukt echter dat een fusie met de diensten als die in Noord-Holland niet voor de hand ligt gelet op de in gang gezette

¹ Rapportage scenario's voor samenwerking tussen omgevingsdiensten in Noord-Holland en Flevoland.

ontwikkelingen en het logische huidige werkgebied van de OFGV dat ook samenvalt met de veiligheidsregio.

Met deze brief, waarin we een toelichting geven op de vier genoemde punten, en de bijgevoegde kadernota en Ontwikkelplan OFGV, zijn wij van mening dat we hebben voldaan aan de gestelde vereisten. We horen graag van u of u dit kunt bevestigen.

Hoogachtend,

Namens het Dagelijks Bestuur van de
Omgevingsdienst Flevoland & Gooi en Vechtstreek

A.Y. Sprong
Voorzitter Omgevingsdienst Flevoland & Gooi en Vechtstreek



OMGEVINGSDIENST
FLEVOLAND & GOOI EN VECHTSTREEK

Bureau Omgevingsdienst NL
t.a.v. dhr. H. Douw

Verzenddatum

Bijlagen

Kenmerk

1

2024 OFGV ak06

Onderwerp:

Aanbieden Ontwikkelplan n.a.v. pilotvisitatie OFGV 2022

Geachte heer Douw,

Het versterken van het VTH-stelsel wordt vormgegeven in het interbestuurlijk programma Versterking VTH-stelsel (IBP-VTH), gebaseerd op het rapport van de commissie Van Aartsen. Als onderdeel hiervan heeft Omgevingsdienst NL een methodiek voor visitatie van omgevingsdiensten ontwikkeld. Het doel van de visitatie is om de kwaliteit van omgevingsdiensten te beoordelen en waar nodig te verbeteren. Na een zelfevaluatie door de omgevingsdiensten wordt een visitatiebezoek afgelegd, gevolgd door conclusies en aanbevelingen.

Op 3 oktober 2022 heeft de OFGV een zelfevaluatie aangeleverd aan de visitatiecommissie. Op 17 en 18 oktober 2022 heeft de visitatiecommissie van ODNL een tweedaags bezoek gebracht aan Omgevingsdienst Flevoland & Gooi en Vechtstreek (OFGV). Dit heeft geresulteerd in een 'Rapportage pilotvisitatie Omgevingsdienst Flevoland & Gooi en Vechtstreek' d.d. 16 december 2022.

In elk visitatierapport communiceert ODNL wat zij van de OD verwacht:

1. De directie agendeert het visitatierapport binnen een redelijke termijn in het DB/AB en publiceert het vervolgens op zijn website.
2. De directie stelt ter opvolging van de aanbevelingen een verbeterplan op met een uitwerking van verbeteracties en resultaatdoelen; het plan geeft aan met welke frequentie de voortgang wordt gerapporteerd in het DB/AB.
3. Het verbeterplan wordt vastgesteld door het DB/AB en vervolgens gedeeld met bureau ODNL.

Met deze brief stellen wij u op de hoogte over de vier punten die u van OFGV verwacht.

Ad 1. Vaststelling en publicatie op website OFGV

Het visitatierapport is op d.d. 30 november 2022 geagendeerd in het OFGV-bestuur. Het rapport is in januari 2023 gepubliceerd op de [OFGV-website](#).

Ad 2. Ontwikkelplan OFGV: een toekomstbestendige Omgevingsdienst op de schaal van Flevoland en Gooi & Vechtstreek

De visitatiecommissie 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.

De uitkomsten uit deze Omgevingsdienst NL visitatie vormden samen met het Interbestuurlijk programma Versterking VTH-stelsel (IBP VTH), de ook in 2022 gehouden visitatie in het kader van het EFQM-kwaliteitsmodel, de maatschappelijke opgaven en de recente directiewissel een natuurlijk moment om de koers van OFGV te analyseren en de organisatie te ontwikkelen naar een toekomstbestendige organisatie. Dit heeft geresulteerd in een Ontwikkelplan. 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).

Bijgevoegd treft u het Ontwikkelplan (in uw termen Verbeterplan) van OFGV aan. 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 (AB) heeft uitgesproken dat zij volop wil gaan voor een toekomstbestendige Omgevingsdienst op de schaal van Flevoland en Gooi en 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 een wereld waarin 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 het Ontwikkelplan vindt u de beschrijving van 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. Het AB-OFGV verwacht hiermee dat er straks een OFGV staat 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!

Ad 3. Vaststelling verbeterplan

Op 27 maart 2024 is het Ontwikkelplan door het Algemeen Bestuur OFGV vastgesteld. De voortgang van de uitvoering van dit plan wordt periodiek besproken tijdens vergaderingen van zowel het Dagelijks Bestuur als het Algemeen Bestuur.

Volledigheidshalve vermeld ik nog dat het OFGV-bestuur in de zomer van 2023 instemde met de Regionale Uitvoerings- en Handhavingsstrategie 2024-2027. In deze strategie is de eerste stap gezet naar outcome-sturing door per onderwerp daarin outcome-doelstellingen en indicatoren op te nemen. In 2024 gaan we de eerste ervaringen opdoen met monitoren en vervolgens sturing.

Met deze brief, waarin we een toelichting geven op de drie genoemde verwachtingen, en het apart bijgevoegde Ontwikkelplan OFGV, zijn wij van mening dat we hebben voldaan aan de gestelde vereisten. We horen graag van u of u dit kunt bevestigen.

Hoogachtend,
Namens het Dagelijks Bestuur van de
Omgevingsdienst Flevoland & Gooi en Vechtstreek

A.Y. Sprong
Voorzitter Omgevingsdienst Flevoland & Gooi en Vechtstreek