



**Projectplan: Verrichtings- en afdichtingsfase implementatie  
Omgevingswet, Omgevingsdienst Noord-Holland Noord**

**Kenmerk:14581174**

24-11-2020



---

**Projectplan voor de twee laatste implementatiefasen in voorbereiding op de komst van de Omgevingswet, Omgevingsdienst Noord-Holland Noord**

**Opsteller**

Organisatie: : Omgevingsdienst Noord-Holland Noord  
Afdeling : Concernondersteuning  
Projectleider : Rob Bruinink  
Telefoon : 088 – 102 13 00  
E-mail : [rbruinink@odnhn.nl](mailto:rbruinink@odnhn.nl)  
Kenmerk : 14581174

Adres : Postbus 2095  
1620 EB HOORN

Bezoekadres : Dampten 2  
1624 NR HOORN

**Opdrachtgever**

Organisatie : Omgevingsdienst Noord-Holland Noord  
Contactpersoon: : Rob van Doorn  
Telefoon : 088 – 102 13 00  
E-mail : [rvandoorn@odnhn.nl](mailto:rvandoorn@odnhn.nl)  
Versie : 2.0

**Datum** 24 november 2020

## Inhoud

1	Inleiding en achtergrond .....	4
1.1	Inleiding en achtergrond.....	4
1.2	Impact Omgevingswet .....	4
1.3	Doelstelling en reikwijdte projectplan.....	5
1.4	Totstandkoming projectplan .....	5
1.5	Leeswijzer.....	6
2	Missie, visie en fasering van de implementatie.....	7
2.1	Missie.....	7
2.2	Visie .....	7
2.3	Fasering.....	10
2.3.1	Fase 1: De richtingsfase (januari 2018 – september 2019) .....	10
2.3.2	Fase 2: De inrichtingsfase (oktober 2019 – augustus 2020).....	11
2.3.3	Fase 3: De verrichtingsfase (september 2020 – december 2020) .....	12
2.3.4	Fase 4: De afdichtingsfase (januari 2021 - december 2022) .....	13
3	Aanpak.....	15
3.1	Samenwerken in de keten .....	15
3.1.1	Wat vraagt de Omgevingswet? .....	15
3.1.2	Hoe ging de OD NHN hiermee mee aan de slag? .....	15
3.1.3	Welke Acties nog te doen voor 1-1-2022.....	16
3.2	Bijdragen aan Omgevingsvisies en -plannen.....	18
3.2.1	Wat vraagt de Omgevingswet? .....	18
3.2.2	Hoe ging de OD NHN hiermee aan de slag?.....	19
3.2.3	Welke Acties nog te doen voor 1-1-2022? .....	19
3.3	Verankeren in werkprocessen en organisatie .....	22
3.3.1	Wat vraagt de Omgevingswet? .....	22
3.3.2	Hoe ging de OD NHN hiermee aan de slag?.....	23
3.4.3	Welke Acties nog te doen voor 1-1-2022.....	23
3.4	Aansluiting op het Digitaal Stelsel Omgevingswet.....	24
3.4.1	Wat vraagt de Omgevingswet? .....	24

3.4.2	Hoe ging de OD NHN hiermee aan de slag?.....	24
3.4.3	Welke Acties nog te doen voor 1-1-2022.....	25
3.5	Cultuur, gedrag en competenties .....	25
3.5.1	Wat vraagt de Omgevingswet? .....	25
3.5.2	Hoe ging de OD NHN hiermee aan de slag.....	26
3.5.3	Welke Acties nog te doen voor 1-1-2022.....	26
4	Organisatie.....	28
4.1	Bestuurlijk opdrachtgever.....	28
4.2	Ambtelijk opdrachtgever .....	28
4.3	Opdrachtnemer .....	28
5	Communicatie.....	29
5.1	Inleiding .....	29
5.2	Interne communicatie .....	29
5.3	Bestuurlijke communicatie en communicatie naar de opdrachtgever .....	30
5.4	Externe communicatie .....	30
6	Planning.....	31
7	Inzet middelen en mogelijk risico .....	32
7.1	Middelen.....	32
7.2	Risico.....	33

Bijlage 1: Planning (pagina 34 en 35)

Bijlage 2: Capaciteitsberekening Omgevingsadviseurs (pagina 36)

# 1 Inleiding en achtergrond

## 1.1 Inleiding en achtergrond

Op 1 januari 2022 treedt de Omgevingswet in werking. Deze inwerkingtreding is een belangrijk richtpunt voor de Omgevingsdienst Noord-Holland Noord (hierna: OD NHN). Maar zij moet ook gezien worden in een breder perspectief. Namelijk als het begin van een transitie die tot en met 2029 plaats gaat vinden. In deze transitiefase moet de stelselherziening van de Omgevingswet gerealiseerd worden. De wet kent vier verbeterdoelen:

- het vergroten van de bestuurlijke afwegingsruimte voor de fysieke leefomgeving;
- beleid, besluitvorming en regelgeving in samenhang benaderen;
- het vergroten van de inzichtelijkheid, voorspelbaarheid en het gebruiksgemak van het omgevingsrecht;
- het versnellen en verbeteren van besluitvorming over projecten in de fysieke leefomgeving.

De Omgevingswet vormt het wettelijk kader voor de gehele fysieke leefomgeving en heeft betrekking op een breed spectrum aan aspecten. Het gaat bijvoorbeeld over: bodem, geluid, lucht, milieu, ruimtelijke ordening, monumentenzorg en natuur. Daarmee is de Omgevingswet van cruciaal belang voor de OD NHN. Alle taken die onze dienst uitvoert kennen straks hun basis in de Omgevingswet.

In dit plan is uitgewerkt op welke manier de resterende tijd, tot de inwerkingtreding van de Omgevingswet, gebruikt gaat worden om zo optimaal mogelijk voorbereid te zijn op de komst van deze wet. Maar allereerst schetsen we de impact van de wet en vervolgens de doelstelling en de reikwijdte van dit plan.

## 1.2 Impact Omgevingswet

De Omgevingswet heeft gevolgen voor alle overheidsorganisaties die verantwoordelijk zijn voor het beheer en de ontwikkeling van onze fysieke leefomgeving. Het juridisch kader, het instrumentarium en daarmee de werkprocessen zullen ingrijpend wijzigen. Overheden moeten veranderingen doorvoeren om: “naar de letter en in de geest van de wet” te kunnen opereren.

Zo moeten Rijk, provincie en gemeenten ieder een omgevingsvisie gaan vaststellen waarin zij de hoofdlijnen van de gewenste kwaliteit van de leefomgeving beschrijven. Gemeenten krijgen meer lokale afwegingsruimte en staan voor de uitdaging om de omgevingsvisies te vertalen naar omgevingsplannen. Hierin moeten gemeenten niet alleen al hun bestaande regels en bepalingen ten aanzien van de fysieke leefomgeving bundelen, maar kunnen zij ook regels opnemen over onderwerpen die voorheen voorbehouden waren aan andere overheden. Tegelijkertijd wordt de uitvoering van de wet met de ontwikkeling van het Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO) gedigitaliseerd.

OD NHN is bij elke genoemde verandering betrokken. De Omgevingswet heeft daarom een grote impact op het werk van de OD NHN, niet alleen inhoudelijk, maar ook op het gebied van cultuur, gedrag en competenties. De exacte impact van de implementatie van de Omgevingswet op de OD NHN is nog niet bekend. Enerzijds omdat onderliggende wetgeving nog in ontwikkeling is. Anderzijds omdat overheden, maar ook bedrijven en burgers, in het komende anderhalve jaar met elkaar zullen ontdekken wat werken in de geest van de Omgevingswet nu in de praktijk precies betekent.

### 1.3 Doelstelling en reikwijdte projectplan

De Omgevingswet vraagt een grote verandering van gemeenten en omgevingsdiensten. De OD NHN wil zich tijdig en zorgvuldig voorbereiden op de inwerkingtreding van de Omgevingswet en de gemeenten (en provincie) vanuit de inhoud faciliteren bij hun implementatie. Nadrukkelijk dient gewezen te worden op de faciliterende rol. Het is de primaire verantwoordelijkheid van de partners dat op 1 januari 2022 wordt voldaan aan de uitgangspunten 'Minimale acties Omgevingswet voor gemeenten' zoals deze zijn opgesteld door de VNG. Deze worden verderop in dit plan nog toegelicht.

De invoering van de Omgevingswet vraagt van de OD NHN een fundamentele verandering. Niet alleen een verandering in werkwijze, maar ook in de producten die geleverd gaan worden aan de partners. De OD NHN behartigt nu de belangen voor de milieuthema's. Zij blijft partner en uitvoerder voor gemeenten. Daarbij past ook een bijdrage leveren aan de continue beleidscyclus van onze gemeenten en de provincie. Het programma Omgevingswet van OD NHN biedt handvatten om die veranderingen zorgvuldig voor te bereiden. Het hoofddoel van het programma is dat de OD NHN en haar gemeenten klaar zijn voor de komst van de Omgevingswet.

Dit projectplan richt zich primair op de interne organisatie. Maar uiteraard is er sprake van een wederzijdse afhankelijkheid. We ontkomen er niet aan om ook aandacht te schenken aan de externe voorwaarden die gecreëerd moeten zijn om aan het doel van dit plan te kunnen voldoen.

Belangrijkste interne voorwaarde is dat alle medewerkers bij invoering van de wet kunnen werken met en volgens de nieuwe regelgeving en het daarbij behorende nieuwe gedachtengoed. Daarvoor is een sfeer van veiligheid en vertrouwen belangrijk. Medewerkers worden bij hun werkzaamheden ondersteund door processen. De informatievoorziening moet dus ook worden afgestemd op de behoeften die voortkomen uit het werken onder de Omgevingswet en op de afspraken die gemaakt worden met de gemeenten.

### 1.4 Totstandkoming projectplan

Dit projectplan is opgesteld door het kernteam Omgevingswet en wordt aangeboden aan het managementteam (MT). Er is gebruik gemaakt van verschillende eerder opgestelde documenten, allen met een eigen doel. Eigenlijk was er eerder sprake van een implementatie-strategie op hoofdlijnen. Gebruikte eerdere documenten zijn:

- RUD NHN en de Omgevingswet, Ontwikkelopgave RUD NHN ten aanzien van de Omgevingswet d.d. 11 mei 2018;
- Samen klaar voor de Omgevingswet, Programmakaders voor een gezamenlijk programma van RUD, VR en GGD;
- Omgevingsdienst NHN, Uitvoeringsplan Programma;
- Omgevingsdienst NHN, Intern traject Omgevingswet.

Met het vaststellen van dit projectplan door het MT kan het incrementele karakter als beëindigd worden beschouwd en heeft er een precisering van de te voeren strategie plaatsgevonden. Aan de hand van deze aangepaste strategie wordt ervoor gezorgd dat op 1 januari 2021 begonnen kan worden met de vierde en laatste fase in de voorbereidingen op de komst van de Omgevingswet: de afdichtingsfase.



## 1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden de missie, visie en de gekozen strategie beschreven. Hierbij wordt ook de samenhang met twee andere ingrijpende organisatieveranderingstrajecten beschreven. Een metafoor van het bouwen van een huis wordt hierbij gebruikt. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 de vijf geselecteerde speerpunten benoemd en toegelicht. Bij ieder speerpunt wordt beschreven: wat de wet vraagt, wat we gedaan hebben, maar vooral wat we nog moeten doen voor 1 januari 2021. Dit om op dat moment het metaforische dak te kunnen plaatsen. Het hele jaar 2021 kan dan worden benut voor: de afwerking, inrichting en afdichting van het huis.

Tot slot wordt er in de hoofdstukken 6 en 7 een planning gepresenteerd en wordt inzicht geboden in de hoeveelheden incidenteel en structureel benodigde middelen. Ook worden mogelijke risico's beschreven.

## 2 Missie, visie en fasering van de implementatie

### 2.1 Missie

*De OD NHN is bij inwerkingtreding van de Omgevingswet als organisatie gereed om de wet uit te voeren conform de strategie en het beleid van haar partners (provincie en gemeenten). Daarbij ondersteunen wij hen niet alleen op uitvoerend niveau, maar ondersteunen wij ook in relatie tot de zes instrumenten die de Omgevingswet kent.*

Deze procesmissie heeft uitsluitend betrekking op het Programma Omgevingswet binnen de OD NHN en de gevolgen daarvan voor de interne organisatie van de OD NHN. In dit hoofdstuk worden de uitgangspunten benoemd voor het realiseren van deze missie. Ook wordt ingegaan op de manier waarop we dit gaan realiseren. We doen dat aan de hand van een viertal uitgangspunten:

- Per 1 januari 2022 zijn wij klaar voor de komst van de Omgevingswet. Succesvol is invulling gegeven aan een veelomvattend organisatieveranderingsproces dat zijn impact heeft op zowel het strategische-, tactische- als operationele niveau.
- Vanaf 1 september 2020 wordt er gewerkt aan voortdurende verbetering van de organisatie, waarbij zowel management als medewerkers in gezamenlijkheid werken aan een visie. Hierbij is er evenwichtige aandacht voor zowel de mens- als structuurkant van de organisatieontwikkeling.
- Aan de menskant van de opgave werken we met bevologenheid en toewijding samen aan een lerende organisatie. We leren van elkaar door elkaar te helpen en door te reflecteren op elkaars functioneren.
- Aan de structuurkant van de opgave wordt vanuit strategisch beleid gewerkt aan de organisatiedoelstellingen. Deze worden vertaald naar de afdelingen die met elkaar de dialoog voeren over de realisatie van de taakstellingen. Gewerkt wordt met helder omschreven functies. Maar ook vanuit de rollen die de wet, mogelijk tijdelijk, van ons vraagt. Op deze manier is de flexibiliteit geborgd. Beoordeling van de collectieve prestaties van de OD NHN en de individuele prestaties van de medewerkers vindt plaats aan de hand van eenduidige prestatie-indicatoren.

### 2.2 Visie

Invulling geven aan deze missie en de daarbij gehanteerde uitgangspunten raakt de organisatie op vele manieren. Inmiddels is de Omgevingswet aangenomen door zowel de Tweede- als de Eerste Kamer. Daarmee is de komst van de wet dus een feit. Tijdig en goed voorbereid zijn is een ingewikkelde en complexe opgave. Hierna lezen wij de visie van het managementteam op de manier waarop wij invulling gaan geven aan deze opgave.

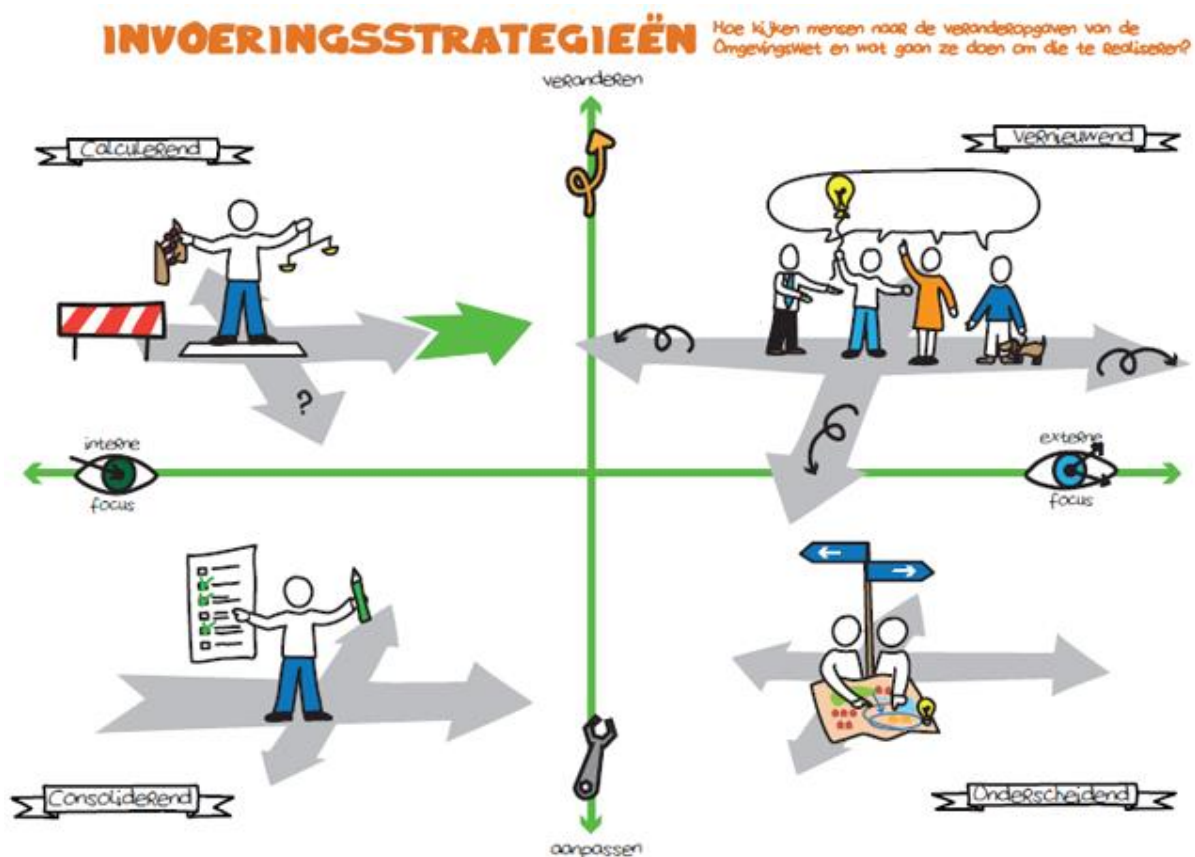
De ingewikkeldheid wordt veroorzaakt doordat we op weg naar de ingangsdatum geconfronteerd zullen worden met voortschrijdende inzichten. De wetgeving is immers nog steeds in ontwikkeling. De complexiteit van de opgave wordt daarbij vergroot doordat deze situationeel is. Voor ieder onderdeel van de organisatie, maar ook voor ieder individu is de veranderingsopgave een andere.



Aan die opgave zitten interne en externe dimensies. Dat vraagt om overleg, maar ook om het bouwen aan systemen en structuren. Dat vraagt om een aanpak waarbij de flexibiliteit gegarandeerd is, slim organiseren dus.

Dat kan het beste worden geborgd met een projectstructuur waarbij er gewerkt wordt met een Programmamanager en een projectleider Omgevingswet. De Programmamanager is verantwoordelijk voor de externe dimensie. Hij verzorgt de dialoog met de (keten)partners en maakt inzichtelijk waar bij hen de behoefte aan ondersteuning of advisering is. De ontwikkeling “van buiten naar binnen” dus.

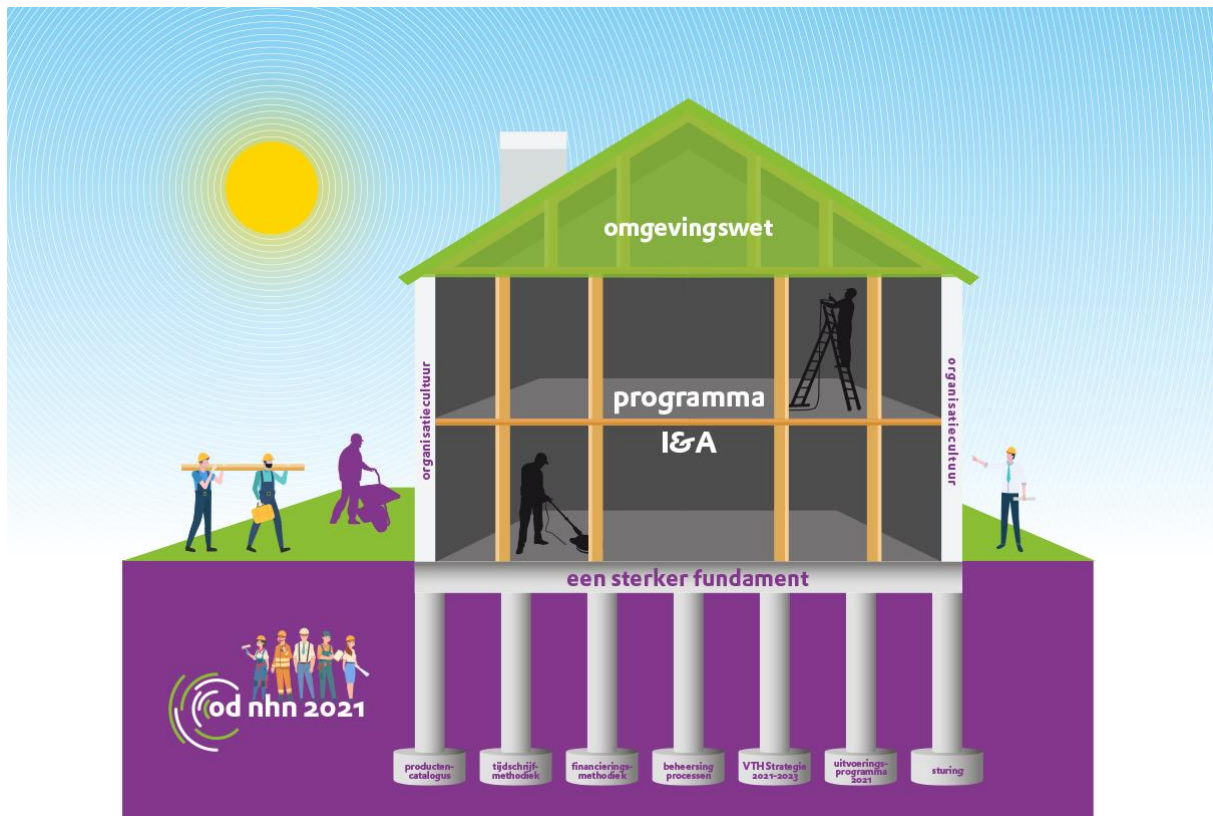
De partners hebben daarbij de verantwoordelijkheid dat er tijdig is gekozen voor één van de door de VNG geadviseerde, in de navolgende figuur genoemde, implementatiestrategieën én dat er invulling wordt gegeven aan die strategie door deze vervolgens te implementeren op strategisch, tactisch en operationeel niveau.



De door de partner gekozen strategie is van invloed op de inrichting van haar eigen organisatie. Maar indirect ook op de invoeringsstrategie en veranderingsbehoefte van de OD NHN. Hierover gaat de Programmamanager in gesprek met de projectleider die verantwoordelijk is voor de ontwikkeling “van binnen naar buiten”.

De OD NHN moet zodanig zijn ingericht dat zij kan voldoen aan veranderende en uiteenlopende wensen die de partners kunnen hebben. Om hierbij de noodzakelijke flexibiliteit te borgen is er in voorbereiding op de komst van de Omgevingswet gewerkt volgens een model dat een gefaseerde aanpak adviseert. Dit model heeft aandacht voor zowel de mens- als structuurkant van de organisatie. “Van wens naar werkelijkheid” is daarbij het idee.

De wens van de OD NHN is niet alleen om tijdig en goed te zijn voorbereid op de komst van de Omgevingswet. Daarnaast gelden er ook nog twee andere grote organisatieveranderingstrajecten; Het programma Een sterker fundament (ESF) en het Programma Informatisering & Automatisering (I & A). De veelomvattendheid van de komst van de Omgevingswet maakt dat er organisatiebreed intensief samengewerkt moet worden. De samenhang tussen de verschillende programma's is te zien in de navolgende figuur.



Het programma Een sterker fundament stond aan de basis bij het bouwen aan onze OD. De zeven zuilen, die uiteindelijk het huis zullen moeten dragen, zijn:

- de diensten-productencatalogus;
- de tijdschijfmethodiek
- de financieringsmethode;
- de beheersingsprocessen;
- de VTH-strategie;
- het uitvoeringsprogramma 2021-2023;
- en de sturingsprincipes.

Daarbij kan op voorhand worden opgemerkt dat samenhangend met de eisen van zowel de Omgevingswet als het programma ESF kwaliteitsborging een belangrijk onderwerp is. Hierin heeft de kwaliteitsadviseur een belangrijke rol.

Het huis wordt gevormd door twee wezenlijke onderdelen. Enerzijds het programma I&A waarvan het nieuw aan te schaffen zaaksysteem onderdeel uit maakt. De wanden van het huis worden gevormd door de cultuur van de organisatie. Deze cultuur is in beeld gebracht door een organisatiecoach. Zij geeft vorm aan een cultuurveranderingstraject.

Het dak van het metaforische huis wordt gevormd door de Omgevingswet. Per 1 januari 2021 moet dit dak er op. Dan begint de fase van het afdichten. Een verfijning moet worden aangebracht zodat de samenhang tussen de verschillende programma's verder wordt vergroot. Doordat er gedeelde verantwoordelijkheid ontstaat, dient eenduidig te zijn bepaald binnen welk programma het functionele primaat ligt.

In hoofdstuk 3 worden de vijf speerpunten van dit projectplan genoemd. Voor wat betreft de aansluiting op het Digitaal Stelsel Omgevingswet (speerpunt 3.4) ligt het primaat binnen het programma I & A.

Verankeren in werkprocessen en organisatie (speerpunt 3.3) valt binnen het programma (ESF). En dan met name binnen de middelste zuil in de bovenstaande figuur: "beheersing processen" dat onder verantwoordelijkheid van de kwaliteitsadviseur valt.

De verschillende programmamanagers hebben periodiek overleg om elkaar te informeren en indien nodig zaken af te stemmen. Dit vooral als er sprake is van wederzijdse afhankelijkheden. Gezien de veelomvattendheid van de verschillende organisatieveranderingstrajecten in zijn algemeenheid en die van de Omgevingswet in het bijzonder is er gekozen voor een model dat een gefaseerde aanpak voorstaat. Dit beschrijven we per fase in de volgende paragraaf.

## 2.3 Fasering

Dit jaar werd de wereld getroffen door het COVID-19 virus. Als gevolg hiervan is de ingangsdatum van de wet met een jaar verdaagd naar 1 januari 2022. We zullen scherp aan de wind moeten zeilen. In deze paragraaf wordt de gefaseerde werkwijze beschreven. De verschillende fasen zijn:

- Richten (januari 2018 – september 2019);
- Inrichten (oktober 2019 – augustus 2020);
- Verrichten (september 2020 – december 2020);
- Afdichten (januari 2021 – december 2021).

### 2.3.1 Fase 1: De richtingsfase (januari 2018 – september 2019)

Vanaf 2018 vond de fase van het richten plaats. Gestart werd met het uitvoeren van een impactanalyse Omgevingswet. Een missie, een visie en een strategie werden bepaald. Dit zoals in hoofdstuk 2 werd beschreven. De activiteiten die moesten worden uitgevoerd werden omschreven. Het idee daarbij was dat er, bij het doorlopen van de verschillende fasen, sprake zou zijn van een toegenomen bewustwording van de impact van de wet op - en de consequenties daarvan voor de organisatie in zijn geheel én de individuele werknemer.

Binnen de gedefinieerde strategie zijn er 15 thema's gedefinieerd waarvan de impact, van de komst van de Omgevingswet per thema, werd geanalyseerd. Daarnaast werd gekeken naar de consequenties voor de in fase twee benoemde afdelingen. Deze impactanalyse moet gereed zijn bij het aanbreken van fase 4. Iedere opgestelde impactanalyse wordt op zijn juridische merites beoordeeld.

De thema's zijn:

- Natuur;
- Geluid, lucht, lichthinder (inclusief glastuinbouw);
- Externe veiligheid;
- Duurzaamheid, energie;
- Bodem en Wet bodembescherming;
- Advies, bouw en ruimte;
- Agrarisch;
- Proces (industrie) en branches / horeca;
- Afval, circulair;
- Asbest;
- Bodemenergiesystemen;
- Zwemwater;
- Afvalwater;
- Wegen en vaarwegen;
- Vuurwerk.

### 2.3.2 Fase 2: De inrichtingsfase (oktober 2019 – augustus 2020)

In deze fase werd er, conform de door de VNG aangereikte manier, vijf processen geïdentificeerd, geanalyseerd en beschreven die voor de Omgevingswet relevant zijn. Het gaat daarbij om de volgende processen:

- Verkennen en begeleiden van een initiatief;
- Behandelen van een vergunningaanvraag (regulier en uitgebreid);
- Toezicht & handhaving;
- Wijzigen van een omgevingsplan;
- Het beleidsproces.

Ook is bepaald welke rol de OD NHN heeft in relatie tot deze primaire processen van de gemeente of provincie. Deze kan zijn gelegen binnen één van de drie volgende afdelingen (verder: vak afdelingen):

- Toezicht & handhaving;
- Regulering Leefomgeving;
- Specialisme & advies.

Eind 2019 is vanuit de toen geleverde inspanningen een plan van aanpak met concrete acties vastgesteld. Dit om de noodzakelijke aansluiting te borgen tussen gemeenten en de provincie aan de ene kant en de OD NHN aan de andere kant. Het huidige projectplan vervangt, zoals eerder gesteld, dit document. De eerder gehanteerde uitgangspunten voor wat betreft de tijdsbesteding voor 2020 blijven hierbij nagenoeg onverminderd van kracht. Bij een evaluatie eind 2020 zal worden gekeken of deze uitgangspunten nog juist zijn.

Zoals beschreven in een eerdere projectplan kreeg iedere afdeling in het primaire proces een vertegenwoordiger in wat destijds het Kwartiermakersoverleg werd genoemd. De opdracht werd gegeven om inzicht te verstrekken in de manier waarop de OD NHN middels omgevingsadviseurs invulling kan geven aan de in hoofdstuk 2 geschetste opgave. Dit in relatie tot de instrumenten van de Omgevingswet (omgevingsvisie, -programma, -plannen en-vergunningen). In paragraaf 3.2 wordt daarop verder ingegaan. Met het vaststellen van het rapport "Resultaten project kwartiermaker

omgevingsadviseur” en dit projectplan hebben de kwartiermakers aan deze opdracht voldaan. In het door de kwartiermakers opgestelde rapport wordt Inzicht geboden in de competenties waarover een omgevingsadviseur dient te beschikken.

Met de komst van een nieuwe projectleider Omgevingswet in maart 2020 en de COVID-19 lockdown veranderde de rol van de kwartiermakers enigszins. In de verschillende overleggen werd intensief van gedachten gewisseld over de gevolgen van de komst van de Omgevingswet voor de OD NHN. Behalve het aanstellen van de kwartiermakers werden de thema’s voorzien van thema-eigenaren die verantwoordelijk zijn voor het analyseren van de impact van de Omgevingswet op het thema waarbinnen zij actief zijn. Gestart werd met een periodiek overleg waarin deze impact werd besproken. In de inrichtingsfase zijn alle medewerkers van de OD NHN in de gelegenheid gesteld een basiscursus Omgevingswet te volgen.

### 2.3.3 Fase 3: De verrichtingsfase (september 2020 – december 2020)

Gedurende de eerste twee fasen was het nodig dat de ondersteunende processen, verzorgd door de afdeling Bedrijfsvoering, zodanig ingericht werden dat het primaire proces optimaal kon worden ondersteund, geadviseerd en gefaciliteerd werd er op het gebied van de beleidsvelden: I&A, HRM, communicatie, kwaliteitsmanagement (het procesmatige werken) en financiën. De samenstelling van het kernteam bestond tot deze fase uit:

- De directeur van de OD NHN;
- Een Programmamanager Omgevingswet;
- Een projectleider Omgevingswet;
- Twee adviseurs HR;
- Een organisatiecoach;
- Een adviseur I & A;
- Een kwaliteitsadviseur;
- Een adviseur communicatie;
- Een projectondersteuner Omgevingswet.

Daar waar in de eerste twee fasen het abstractieniveau hoog was, zal het in de derde fase concreter worden. Met het gereedkomen van de impactanalyses wordt de impact van de komst van de Omgevingswet zichtbaarder. Hierdoor zal er een kanteling plaats moeten vinden van de ondersteunende processen naar het primaire proces. De consequenties van de Omgevingswet raken de verschillende vakafdelingen ieder op hun eigen manier. Uiteindelijk zal het gevolg zijn dat grenzen tussen deze afdelingen vervagen. Mogelijk houden deze zelfs op te bestaan.

Dat vraagt om een intensieve samenwerking tussen de lijnmanagers (van de drie afdelingen binnen het primaire proces). Geadviseerd wordt om hen met ingang van fase 3 zitting te laten nemen in het kernteam. Daarnaast wordt op dit moment de accounthouder aan het kernteam toegevoegd.

In het kernteam zal vanaf dit moment discussie en intervisie moeten gaan plaats vinden over de realisatie van de gedefinieerde missie. Getoetst moet worden of de uitgangspunten ten tijde van het schrijven het projectplan nog de juiste zijn. Beoordeeld moet worden of er aanpassingen nodig zijn van de inrichting van de organisatie.

In fase twee werd besloten tot de aanschaf van een meerjarig leertraject: Owet. Alle medewerkers in het primaire proces moeten dit leertraject doorlopen. Het traject bestaat uit zes fasen:

- Ontdek de Omgevingswet;
- Integraal samenwerken;
- Vooroverleg en Omgevingstafel;
- Ondersteunen van initiatieven;
- Participatie;
- Samenwerken in de keten.

Deze zes fasen worden in een viertal leerinterventies of werkvormen aangeboden: E-learning, Serious Games, Challenges en Escape Rooms. Met de inwerkingtreding van de Omgevingswet zal het volledige leerinterventietraject moeten zijn doorlopen. Na inwerkingtreding monitoren we de uitvoering van de taken door de OD NHN. Gekeken wordt naar wat er goed gaat, maar ook wat er beter kan. Op deze manier maken we ons de nieuwe manier van werken eigen en optimaliseren we deze.

#### 2.3.4 Fase 4: De afdichtingsfase (januari 2021 - december 2022)

In hoofdstuk 3 presenteren we de maatregelen die nodig zijn om op 1 januari 2021 de afdichtingsfase in te gaan. In de afgelopen fase (3) hebben de restricties vanwege de Covid-19 ervoor gezorgd dat er slechts beperkt met pilots kon worden geoefend. Daarnaast is het, zoals eerder gesteld, van belang dat we met de implementatie van de Omgevingswet aansluiten bij de twee andere organisatieveranderingstrajecten. Vooral binnen de programma's I & A en ESF geldt dit. Dit is door omstandigheden onvoldoende gelukt. Dit verzuim zal gedurende de laatste fase moeten worden hersteld. Zeker ook bij het cultuurveranderingstraject dat onder leiding van een organisatiecoach is ingezet. Dit traject is mogelijk wel het meest lastig te plannen.

In hoofdstuk 3 worden de actiepunten beschreven die uitgevoerd moeten worden vóór 1 januari 2021.

Daarbij zijn vijf inhoudelijke speerpunten benoemd die van belang zijn bij de implementatie van de Omgevingswet. Deze zijn:

1. Samenwerken in de keten;
2. Bijdragen aan Omgevingsvisies en Omgevingsplannen;
3. Verankeren in werkprocessen in de organisatie;
4. Aansluiten op het Digitaal Stelsel Omgevingswet;
5. Cultuur, gedrag en competenties.

Van speerpunt 1 is de Programmamanager de trekker. Deze dient te borgen dat de samenwerking tussen de ketenpartners zodanig verloopt dat dit tot tevredenheid leidt bij alle actoren in dit proces.

Van speerpunt 2 zijn de omgevingsadviseurs de trekkers. Deze kunnen worden aangesteld op het moment dat het door hen opgestelde rapport en dit projectplan worden vastgesteld. Bij de pilots en adviesopdrachten worden zij geadviseerd door zowel de projectleider als de organisatiecoach.

De omgevingsadviseurs zetten het werk voort dat eerder werd gedaan door de kwartiermakers en verzorgen de inhoudelijke inbreng bij pilots en adviesopdrachten. De omgevingsadviseurs onderzoeken, in gezamenlijkheid met de projectleider Omgevingswet en de aanspreekpunten, in hoe verre er behoefte is aan verdieping van kennis en kunde binnen de vakafdelingen afzonderlijk en voor de OD NHN in zijn geheel.

Van speerpunt 3 is de kwaliteitsadviseur de trekker. Dit speerpunt heeft een sterke relatie met de zuil “beheersingsprocessen” binnen het programma ESF.

Van speerpunt 4 is de Programmamanager I & A de trekker. Deze zal er voor moeten zorgen dat de aansluiting op het DSO gerealiseerd wordt.

De cultuurveranderingsopgave valt volledig binnen speerpunt 5. Van dit speerpunt is de organisatiecoach de trekker.

In het volgende hoofdstuk wordt beschreven welke activiteiten per speerpunt worden uitgevoerd in de verrichtingsfase en welke in de afsluitende afdichtingsfase.



## 3 Aanpak

In de voorgaande hoofdstukken werd onze visie op implementatie van de Omgevingswet en de gekozen gefaseerde aanpak besproken. Ook werd ingegaan op de samenhang met andere organisatieveranderingstrajecten. In dit hoofdstuk beschrijven we de concrete activiteiten waarmee we aan de slag gaan in de twee laatste fasen. Hierbij maken we een onderscheid naar de vijf in het voorgaande hoofdstuk benoemde speerpunten. Per speerpunt is beschreven wat de wet vraagt, wat we gedaan hebben, maar vooral wat we nog moeten doen in de laatste twee fasen.

### 3.1 Samenwerken in de keten

#### 3.1.1 Wat vraagt de Omgevingswet?

Samenwerking tussen de bevoegde gezagen, initiatiefnemers en belanghebbenden bij de ontwikkeling en bescherming van de fysieke leefomgeving is een wezenlijk onderdeel van de Omgevingswet. De Omgevingswet intensificeert in de diverse processen de samenwerking tussen de overheden, zoals bij vergunningverlening, Toezicht & handhaving en de beleids- en planningsprocessen.

Er komt bijvoorbeeld één digitaal loket waar een initiatiefnemer zijn of haar omgevingsvergunning kan aanvragen. Voor de initiatiefnemer is dat gemakkelijk en overzichtelijk, maar achter het loket zullen overheden met elkaar afspraken moeten maken om samen de vergunningaanvraag te beoordelen. Daarnaast krijgen gemeenten met name op milieuonderwerpen meer lokale afwegingsruimte. Om te komen tot zorgvuldige integrale afwegingen is het van belang dat gemeenten de Omgevingsdienst en andere ketenpartners zoals de Veiligheidsregio en de GGD, vanaf een vroegtijdig stadium betrekken bij het opstellen van omgevingsvisies en -plannen. Hierbij kan de OD NHN - vanuit haar rol als vergunningverlener, toezichthouder & handhaver en specialist ten aanzien van milieu- en natuurwetgeving - ook adviseren over de monitoring en naleefbaarheid van omgevingswaarden.

Om de benodigde samenwerking in de keten te realiseren is duidelijkheid over rollen en taken essentieel. Hierbij zijn goede informatie-uitwisseling en zaakgericht werken in de keten belangrijke randvoorwaarden.

#### 3.1.2 Hoe ging de OD NHN hiermee mee aan de slag?

Begonnen werd met een verkenning naar de manier waarop de samenwerking in de regio Noord-Holland Noord kon worden vorm gegeven. Deze ketenpartners zijn: de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord en de GGD Hollands Noorden.

In de notitie “Samen klaar voor de Omgevingswet – Programma kaders voor een gezamenlijk programma van RUD, VR en GGD” heeft het Algemeen Bestuur van deze diensten de ambitie omschreven om in samenwerking “te helpen gezondheids-, milieu- en veiligheidsadviezen integraal te implementeren binnen de Omgevingswet”. Daarbij zijn er drie programmagroepen ingericht:

- Relaties en Belangen;
- Processen;

- Organisatie.

De gezamenlijke activiteiten moeten ertoe leiden dat iedere GR vanuit haar rol de partners kan adviseren in relatie tot de Omgevingswet. De rol van de OD NHN is op uitvoerend niveau gelegen op het gebied van vergunningverlening, Toezicht & handhaving. Maar er zal een doorontwikkeling van de organisatie moeten plaats vinden naar het adviseren op tactisch en strategisch niveau.

### 3.1.3 Welke Acties nog te doen voor 1-1-2022

Om een goede aansluiting te borgen is het van belang dat de deelnemende gemeenten en de provincie hun invoeringsstrategie hebben bepaald en actief zijn met het bepalen van een visie op de leefomgeving. De gezamenlijke inspanningen moeten er toe leiden dat er een groot aantal zaken zijn gerealiseerd. De gemeentelijke visie zal van invloed zijn op de afname van producten bij de Omgevingsdienst. Ook de Omgevingswet zelf is van invloed op de samenwerking tussen de OD NHN en haar partners. Met de inwerkingtreding van de wet wordt de overheveling van de Wabo naar de Omgevingswet een feit.

#### *Actie 1.1: Vaststellen projectplan met procesmissie*

In hoofdstuk 2 is de procesmissie beschreven en zijn de uitgangspunten van het MT bij het schrijven van dit plan gepresenteerd. Tevens werd de gefaseerde aanpak besproken. Gezien de omvang van de veranderingsopgave is meer voortvarendheid gewenst dan tot nu toe is getoond. Zoals verwoord in de uitgangspunten vraagt dit aanpassingen aan zowel de mens- als de structuurkant van de organisatie. Met het vaststellen van het projectplan kan fase 1 definitief worden afgesloten, de richting is immers bepaald.

#### *Actie 1.2: Start digitale leeromgeving*

Gestart wordt met de digitale leeromgeving. De managers in het primaire proces gaan met de medewerkers in gesprek in hoe verre dit voldoet aan de scholingsbehoefte van de individuele medewerkers en monitoren zodoende of er voldoende voortgang is.

#### *Actie 1.3: Afronden notitie basistaken*

Het basistakenpakket uit het Besluit omgevingsrecht wordt zo beleidsneutraal mogelijk opgenomen in het Omgevingsbesluit dat bij de Omgevingswet hoort. Deze omzetting gaat gepaard met redactionele wijzigingen, waarmee geen wijziging van de inhoud wordt beoogd. Desondanks hebben het loslaten van het begrip 'inrichting' dat overgaat naar de milieubelastende activiteit, en de bruidsschat toch gevolgen voor het basistakenpakket van de OD NHN. Om deze reden werd eerder besloten om de impact en invloed van het voorgaande op de taakuitvoering en werkwijze van de OD NHN te onderzoeken.

#### *Actie 1.4: Aanpassen producten-dienstencatalogus en dienstverleningsovereenkomsten*

Afhankelijk van de uitkomsten van de hiervoor benoemde actie zal voor ieder van de 15 gedefinieerde thema's duidelijk worden wat de gevolgen zijn voor het basistakenpakket en dus voor taakuitvoering van de OD NHN. Vanuit de in hoofdstuk 2 gedefinieerde missie wordt er een verdieping en een taakverbreding nagestreefd. De uitgesproken ambitie is om niet alleen op

uitvoerend niveau te adviseren, maar ook in relatie tot de zes instrumenten die de wet kent en in de volgende paragraaf worden benoemd.

Momenteel wordt er gewerkt aan een Producten- en Dienstencatalogus (PDC, laatste versie 4 juni 2020). Geborgd moet worden dat hier gedefinieerde producten op een juist manier in de PDC terecht komen.

#### *Actie 1.5: Ronde langs de gemeenten en de provincie*

Zoals in het voorgaande hoofdstuk omschreven, neemt de accounthouder vanaf fase 3 deel aan het kernteamoverleg. Aan deze functionaris de taak om trends en ontwikkelingen te signaleren in de afname van producten. Vooruitlopend op de uitkomsten van de notitie basistaken kan al de verwachting worden uitgesproken dat er verschillende veranderingen plaats zullen vinden in het takenpakket van de drie vakafdelingen.

De meest ingrijpende wijzigingen doen zich voor door het decentraal reguleren van normen als geur, geluid, trilling en licht voor milieubelastende activiteiten die geregeld worden in het Omgevingsplan, middels de bruidsschat. De accounthouder zal met de gemeente in overleg moeten treden om te bereiken dat de taken die reeds worden uitgevoerd als basistaak ook als plustaak bij de OD NHN worden neergelegd.

#### *Actie 1.6: Opstellen notitie bruidsschat*

Om dit gesprek te vergemakkelijken zal er een bruidsschatnotitie worden opgesteld waarin de gevolgen van de komst van de bruidsschat voor de gemeenten inzichtelijk wordt gemaakt. Gebleken is dat deze gevolgen nu nog niet altijd voldoende worden overzien.

#### *Actie 1.7: Bepalen benodigde capaciteit asbest*

Uit actie 1.2 zal blijken dat voor wat betreft de thema's asbest en bodem het takenpakket fors wordt uitgebreid. Het ketentoezicht, het beoordelen van meldingen, het opleggen en ten uitvoerleggen van bestuurlijke sancties, het treffen van gelijkwaardige maatregelen en het stellen van maatwerkvoorschriften gaan onderdeel uitmaken van het basistakenpakket. Onderzocht zal moeten worden wat hiervan de consequenties zijn voor de personele capaciteit.

#### *Actie 1.8: Bepalen benodigde capaciteit bodem*

Onder de Omgevingswet zullen de regels met betrekking tot de bodem gerelateerde activiteiten niet langer apart worden geregeld. Deze milieubelastende activiteiten worden voor een groot deel geregeld in hoofdstuk 3 van het Bal. In het Invoeringsbesluit is op dit moment opgenomen dat de bij de hoofdstuk-3 behorende taken vallen binnen de basistaken. Maar gesprekken tussen VNG en BZK over de consequenties en wenselijkheid hiervan zijn nog gaande. Deze discussie moet aandachtig worden gevolgd en zo nodig moet de personele capaciteit worden aangepast op de uitkomsten van deze gesprekken.

Op het moment dat de Omgevingswet in werking treedt moeten gemeenten afspraken hebben gemaakt met de provincie over de overdracht van bodemtaken, de regels en de bijbehorende middelen vanuit de provincie. Ook moeten zij in staat zijn om de overgedragen bodemtaken uit te

(laten) voeren. Duidelijkheid moet dus worden verkregen in hoeverre de OD NHN hierbij een rol speelt.

#### *Actie 1.9: Evaluatie Projectplan verrichtingsfase en opstellen jaarplan 2021*

Na vaststelling van dit Projectplan door het kernteam d.d. 7 oktober 2020 zal het worden aangeboden aan het MT ter vaststelling. Het is van belang dat de thema-eigenaren voor het eind van het jaar de impactanalyses hebben opgesteld. In hoofdstuk 7 is de planning voor de verrichtingsfase opgenomen. In december zal een evaluatie van dit projectplan worden opgesteld waarbij de impactanalyses dienen als input voor het jaarplan 2021.

## 3.2 Bijdragen aan Omgevingsvisies en -plannen

### 3.2.1 Wat vraagt de Omgevingswet?

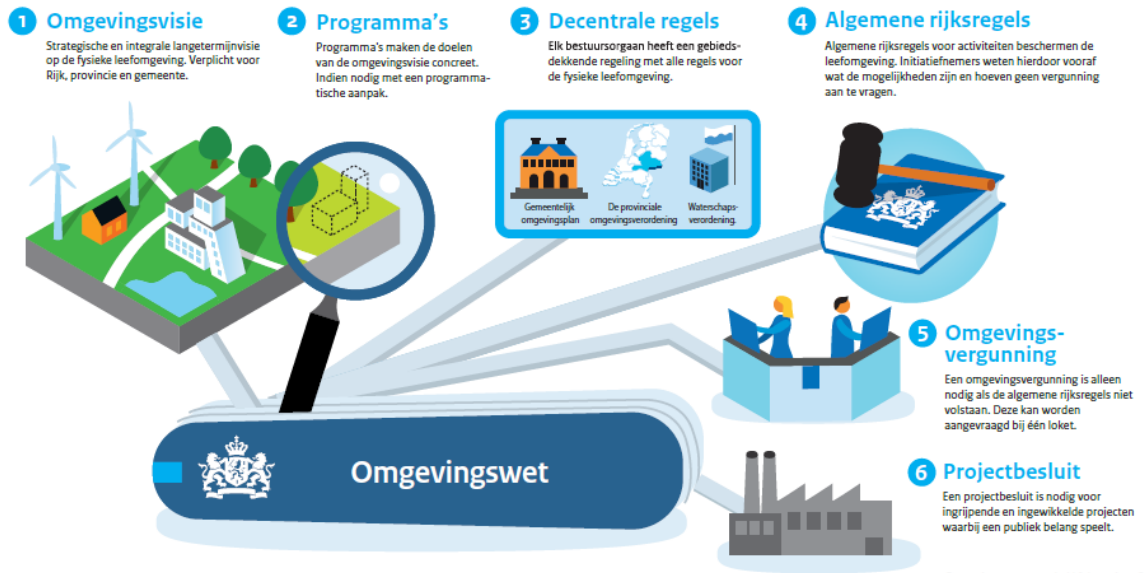
De Omgevingswet introduceert zes nieuwe kerninstrumenten die in de plaats komen van de huidige instrumenten, zoals structuurvisies en bestemmingsplannen.

De OD NHN krijgt met ieder van deze instrumenten te maken. In de voorbereiding op de inwerkingtreding van de Omgevingswet wordt de OD NHN met name gevraagd een bijdrage te leveren aan pilots of trajecten die gericht zijn op het ontwikkelen van een omgevingsvisie (1 in het figuur) en een omgevingsplan (3 in het figuur) van gemeenten. Met het omgevingsplan krijgen gemeenten mogelijkheden voor maatwerk in het opstellen van regels voor de fysieke omgeving. Deze regels moeten, anders dan nu het geval is, allemaal worden opgenomen in één gebiedsdekkend omgevingsplan. De OD NHN denkt vanuit haar expertise op het gebied van milieu graag in een vroegtijdig stadium mee over het te voeren beleid en de bijpassende instrumenten voor de uitvoering ervan. Dit vraagt van medewerkers van de OD NHN dat zij naast de benodigde inhoudelijke kennis ook moeten beschikken over de vaardigheden om te adviseren over het te voeren beleid en de in te zetten instrumenten. Zoals bijvoorbeeld de uitvoeringsprogramma's om de beleidsdoelen te realiseren, monitoring van de vast te leggen omgevingswaarden en effectieve toezicht en handhaving.



OMGEVINGSWET

## De 6 instrumenten



### 3.2.2 Hoe ging de OD NHN hiermee aan de slag?

OD NHN neemt deel aan diverse pilots en trajecten van provincies en gemeenten die gericht zijn op het ontwikkelen van de nieuwe beleidsinstrumenten die voortvloeien uit de Omgevingswet.

Door de gemeente Bergen, Uitgeest, Castricum en Heiloo is in gezamenlijkheid gewerkt aan een Ambitiedocument. Ook binnen de zogeheten W-7-gemeenten, Drechterland, Enkhuizen, Hoorn, Koggenland, Medemblik, Opmeer en Stede Broec, wordt er intensief samengewerkt ten aanzien van het thema Omgevingswet.

In oktober 2019 organiseerden de drie Gemeenschappelijke Regelingen: de Omgevingsdienst Noord-Holland Noord, de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord en de GGD Hollands Noorden een gezamenlijke marsroute. Afgesproken werd dat iedere partij een bijdrage zou leveren aan de verschillende pilots in de regio om zodoende te komen tot een nieuwe vorm van dienstverlening. Hierop zullen de verschillende organisaties en hun werkprocessen worden aangepast. Op het moment van inwerkingtreding van de Omgevingswet zullen de organisaties zodanig moeten zijn geëvolueerd dat men voldoende is voorbereid op de komst van de wet.

### 3.2.3 Welke Acties nog te doen voor 1-1-2022?

Zoals in paragraaf 2.2 staat omschreven wordt voorgesteld om omgevingsadviseurs aan te stellen die de rol van de kwartiermakers overnemen. Zoals eerder aangegeven was er als gevolg van het COVID-19 virus een afname in het aantal pilots. In het derde kwartaal leek er even een toename te zijn van

pilots en adviesopdrachten maar de vraag is in hoe verre deze trend, met de aangescherpte Covid-maatregelen in oktober, zich gaat continueren. Toch lijkt het zaak om aanpassingen te verrichten in de inrichting van de organisatie.

#### *Actie 2.1: Aanstellen aanspreekpunten*

De managers in het primaire proces stellen een aanspreekpunt aan. De projectleider en de aanspreekpunten onderzoeken de ontwikkelingen rondom de komst van de Omgevingswet en brengen de gevolgen daarvan voor het primaire proces en adviseren de managers daarover.

#### *Actie 2.2: Aanstellen omgevingsadviseurs*

Door de kwartiermakers wordt geadviseerd om met een groep van vijf of zes omgevingsadviseurs te starten. Van deze groep zijn er twee omgevingsadviseurs die een coördinerende rol op zich nemen als het gaat om instrumenten op tactisch/strategisch- en beleidsniveau (omgevingsvisie en omgevingsplan). Eventueel zou één omgevingsadviseur de coördinerende rol op zich nemen als het gaat om provinciale taken zoals ook wordt aanbevolen. Daarnaast adviseren zij dat drie omgevingsadviseurs de coördinerende rol op zich nemen als er raakvlakken zijn op uitvoerend niveau.

In de eerste twee fasen is er ervaring op gedaan met de verschillende instrumenten die de Omgevingswet kent (met name omgevingsvisie, - plan, en – programma en de bruidsschat). Daarnaast werden we ook om advies gevraagd bij diverse andere zaken zoals bijvoorbeeld het opstellen van een Verordening fysieke leefomgeving.

Van de verschillende adviesopdrachten werd een urenregistratie gevoerd en op basis hiervan is een capaciteitsberekening gemaakt die is opgenomen in bijlage 1. Bij deze berekening zijn wij er vanuit gegaan dat wij enerzijds adviseren over de inzet van de instrumenten die Omgevingswet kent, maar dat daarnaast ook een beroep gedaan zal worden op de verschillende specialisten van de afdeling Specialisme & Advies Daarbij is gerekend met een tijdsinspanning van 60 uur per omgevingswetinstrument en 10 uur per specialistisch thema, zoals beschreven in paragraaf 2.3.1 (o.a. natuur, geluid, externe veiligheid, duurzaamheid/ energie, bodem, agrarisch, afval circulair, asbest, bodemenergiesystemen).

Voor de instrumenten en de thema's in totaal betekent dit een geschatte tijdsinspanning van circa 510 uur per gemeentelijke deelnemer. Als er, conform de laatst gemaakte afspraken, wordt gerekend met 1365 werkbare uren voor 1 fte, zou er bij 17 gemeentelijke partners een formatiebehoefte zijn van 6,35 fte aan Omgevingsadviseurs.

#### *Actie 2.3: Organiseren samenwerking omgevingsadviseurs en thema-eigenaren*

We moeten onderzoeken hoe we de samenwerking tussen omgevingsadviseurs en de thema-eigenaren of de adviseurs van de afdeling Specialisme & advies het beste kunnen organiseren, opdat we de zo gewenste integraliteit kunnen borgen. Hierbij spelen ook de in actie 5.3 benoemde “Master circles” een rol.

#### *Actie 2.4: Onderzoek naar benodigde kennis en kunde*

De projectleider en de omgevingsadviseurs onderzoeken in gezamenlijkheid welke lacunes er nog zijn op het tactische en strategische niveau van advisering. Dit kunnen zowel lacunes zijn op het gebied van kennis als op het gebied van kunde. Bovendien onderzoeken zij op welke manier deze lacunes kunnen worden gevuld op het moment dat de Omgevingswet in werking treedt. Aan de door een extern bureau verzorgde werksessie Omgevingsvisie van mei 2019 zou bijvoorbeeld een vervolg kunnen worden gegeven.

#### *Actie 2.5: Opstellen / afronden impactanalyses door thema-eigenaren*

Van de verschillende thema's, zoals beschreven in paragraaf 2.1, werd bepaald dat er een impactanalyse moest worden geschreven. Voor zover dit nog niet gereed is, zal dit in het vierde kwartaal moeten worden afgerond. Daarbij moet er in de impactanalyse gekeken zijn/worden naar de relatie van de wet op het thema, maar ook naar de impact van de komst van de wet op het proces van vergunningverlening en van Toezicht & handhaving. Indien de impact van de komst van de Omgevingswet zodanig is dat er organisatieaanpassingen of vervolgacties nodig zijn, wordt de impactanalyse besproken in het kernteam en mogelijk daarna in het MT. Dat laatste is in ieder geval noodzakelijk als uit de impactanalyse van de thema-eigenaren blijkt dat sprake is van een structurele dan wel een incidentele capaciteitsbehoefte. Uit de impactanalyses kan blijken dat er behoefte is aan het oefenen in bespreken van casussen. De projectleider en de thema-eigenaren bepalen het vervolg.

#### *Actie 2.6: Afronden project mandaten*

In april 2020 is gestart met een projectgroep mandaten. De projectgroep onderzoekt op welke manier de afgesloten mandaten moeten worden aangepast op de wijzigingen die de Omgevingswet met zich meebrengt. Daarnaast loopt de discussie of het wenselijk is het mandaat meer op hoofdlijnen op te stellen en de uitwerking in de dienstverleningsovereenkomsten op te nemen. Het streven was om eind 2020, maar in ieder geval voordat de Omgevingswet in werking treedt, een notitie gereed te hebben. Daarbij moesten er twee resultaten worden geboekt. Ten eerste een adviesnota waarin de keuze wordt neergelegd om wel of niet een algemeen mandaat voor te leggen. Ten tweede het wijzigen van alle mandaten en DVO's conform de wijzigingen die de Omgevingswet met zich meebrengt.

#### *Actie 2.7: Financiële arrangementen met de gemeenten herzien*

Zoals ook beschreven bij eerdere actiepunten zal er een verschuiving plaats vinden in het takenpakket. Eveneens in april startte de projectgroep leges. Het doel van de projectgroep was om te inventariseren welke gemeenten in NHN de keuze maken leges voor een milieubelastende activiteit en /of bodemsaneringen te gaan heffen en zo ja, deze gemeenten te adviseren met behulp van een stappenplan. Dit in samenhang met de nog te verschijnen VNG-modelverordening. Dit stappenplan kan in de PDC worden opgenomen als onderdeel van het project Omgevingswet. Aan de hand van deze inventarisatie kan een weloverwogen besluit worden genomen of de OD NHN de legesverordening kan en wil uitvoeren (administratieve en/of financiële afhandeling) en hoe we als OD NHN hier vervolgens mee om willen gaan.



### Actie 2.8: Interne en externe pilots, adviesopdrachten en ontwikkeling kengetallen

Eerder was het de bedoeling om met interne pilots en casuïstiek te oefenen. Daar is het door COVID-19 maar beperkt van gekomen. Met de inrichting van het kennisteam Omgevingsadviseurs kan het zwaartepunt verschuiven naar de adviesvragen vanuit de gemeenten. Het is van belang om daarbij betrouwbare kengetallen te ontwikkelen die uiteindelijk worden verwerkt in de producten- en dienstencatalogus en de dienstverleningsovereenkomsten.

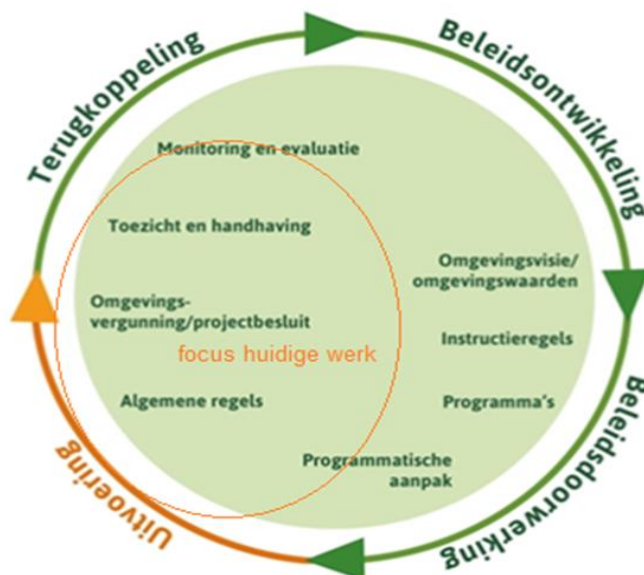
### Actie 2.9: Opstellen was/wordt lijst milieuvergunningen

Met de komst van de Omgevingswet komt het begrip “inrichting” te vervallen en spreken we over milieubelastende activiteiten. Bedrijven die nu OBM-plichtig zijn, blijven in veel gevallen vergunningplichtig, soms vervalt de vergunningplicht. Het inrichtingenbestand moet doorlopen worden en de toekomstige situatie in beeld worden gebracht.

## 3.3 Verankeren in werkprocessen en organisatie

### 3.3.1 Wat vraagt de Omgevingswet?

Met de Omgevingswet moeten gemeenten een beleidscyclus hebben geïntroduceerd, waarbij vanuit de uitvoeringsfase is teruggewerkt naar de voorgaande fasen (achtereenvolgens beleidsdoorwerking, beleidsvorming, monitoring en evaluatie).



Mede hierdoor zullen ook de werkprocessen bij de OD NHN wijzigen. Daarnaast werken ook inhoudelijke veranderingen van de Omgevingswet door op de werkprocessen van de OD NHN. Naar verwachting zal het zwaartepunt zich van vergunningverlening naar Toezicht & handhaving verschuiven. Bovendien vindt er een verschuiving van bevoegdheden van Rijk en provincie naar gemeenten plaats. Nog steeds zijn er discussies gaande die kunnen leiden tot verschuivingen. Dit kan

ertoe kunnen leiden dat de werkprocessen en procedures binnen de OD NHN, maar ook binnen de keten, aangepast moeten worden. Voor een goede aansluiting van de werkprocessen van de OD NHN en de deelnemende partners is het van belang dat de gemeenten voldoen aan de eisen zoals beschreven in het document “Minimale acties Omgevingswet voor gemeenten”. Voor dit document geldt ook dat het nog in ontwikkeling is, de laatste versie (3.0) dateert van 20 februari 2020. In het document wordt een onderscheid gemaakt tussen: juridische eisen, bedrijfsmatige eisen en adviezen.

### 3.3.2 Hoe ging de OD NHN hiermee aan de slag?

Voortdurend werd er onderzoek gedaan naar de toekomstige uitvoeringspraktijk van de Omgevingswet. Dit onderzoek moet helpen om een scherper zicht te krijgen op de veranderopgaven op het gebied van de werkprocessen en de organisatie. Gestart werd met een impactanalyse waarbij systematisch de uitgangssituatie werd bepaald en er vooruit werd gekeken naar de situatie zoals hij zal zijn onder het regime van de Omgevingswet. Het verschil tussen beide geeft inzicht in de aard en omvang van de veranderingen die de invoering van de Omgevingswet vraagt van de OD NHN. Hierbij ligt de nadruk op de kerntaken van de OD NHN: vergunningverlening, advisering en Toezicht & handhaving. Ook wordt aandacht besteed aan welke vaardigheden en competenties de Omgevingswet vraagt. Eén van de pijlers van het programma “Een sterker fundament” is de nieuw in te richten producten- en dienstencatalogus. Bij de inrichting van deze catalogus moeten ook de toekomstige producten in het kader van de Omgevingswet meegenomen worden.

Hierbij kan actief gekeken worden naar kennis en inzichten die andere omgevingsdiensten hebben opgedaan, onder meer via Omgevingsdienst.nl en regionale en landelijke overleggen met andere Omgevingsdiensten.

### 3.4.3 Welke Acties nog te doen voor 1-1-2022

In totaliteit zijn er 27 acties gedefinieerd waaraan gemeenten minimaal invulling moeten hebben gegeven. Voor niet alle acties geldt dat de Omgevingsdienst als uitvoeringsorganisatie een rol speelt. Bij de navolgende acties zou de OD NHN een rol kunnen spelen en zou op 1 januari 2021 moeten worden voldaan aan de volgende omstandigheden:

- Het kunnen ontvangen van aanvragen en meldingen (actie 2);
- Het proces behandelen vergunningaanvragen en meldingen ingericht hebben (actie 3);
- Het kunnen beoordelen van vergunningaanvragen (actie 4);
- Het proces verkennen van een initiatie (actie 8);
- Het kunnen opstellen en aanleveren vragenbomen vergunningencheck (actie 10);
- Toezicht & handhaving afgestemd op de bedoelingen en eisen van de Omgevingswet (actie 12);
- Programma luchtkwaliteit vastgesteld (actie 17);
- Monitoring & evaluatie afgestemd op de bedoelingen en eisen van de Omgevingswet (actie 20);
- Kunnen uitvoeren van gedecentraliseerde bodemtaken (actie 21);
- Legesmodel, mandaatregelingen en verordening en de procedureverordening planschade aangepast op de situatie per 1-1-21 (actie 24);
- Financiële arrangementen met uitvoeringsdiensten herzien (actie 25);
- Verstrekken informatie over de Omgevingswet (actie 26).

### *Actie 3.1: Veranderopgave na 2021 bepaald*

De laatste aanbeveling uit het document “Minimale acties” luidt dat bestuur, management, en de “uitvoering” een beeld hebben van de verdere veranderopgave die voortvloeit uit de bedoeling van de wet en op basis daarvan een aanpak hebben gedefinieerd om de organisatie verder te laten groeien in de wijze waarop de Omgevingswet wordt uitgevoerd. Dat kan consequenties hebben voor de inrichting van de processen, maar heeft mogelijk ook zijn weerslag op één van de andere vijf gedefinieerde speerpunten.

Zoals aangegeven in actie 1.8 zal eind van 2020 een evaluatie worden uitgevoerd over 2020 en zal een plan voor het afdichten van 2021 worden gemaakt. Daarin zal worden geëvalueerd in hoeverre de bovenstaande acties zijn gerealiseerd. Mochten er openstaande acties worden geïdentificeerd,, dan zullen acties voor 2021 worden gepland. Dit uiteraard in samenspraak met de deelnemende gemeenten en provincie.

## 3.4 Aansluiting op het Digitaal Stelsel Omgevingswet

### 3.4.1 Wat vraagt de Omgevingswet?

Om de gewenste veranderingen met de Omgevingswet te faciliteren, werkt de rijksoverheid aan een digitale infrastructuur, het zogenaamde Digitaal Stelsel Omgevingswet (DSO). Het DSO moet straks de processen voor de planvorming, vergunningverlening, Toezicht & handhaving ondersteunen en het mogelijk maken om informatie over de fysieke leefomgeving te beheren en uit te wisselen.

### 3.4.2 Hoe ging de OD NHN hiermee aan de slag?

Streefbeeld is dat burgers, overheden en bedrijven uiteindelijk bij een voorgenomen ontwikkeling met één klik op een digitale kaart alle relevante gegevens over de (kwaliteit van de) fysieke leefomgeving kunnen oproepen. Dat betekent dat iedere overheidsorganisatie met een verantwoordelijkheid ten aanzien van de fysieke leefomgeving op het DSO zal moeten aansluiten. Het Rijk krijgt de mogelijkheid om via Algemene Maatregelen van Bestuur nadere regels te stellen aan onder meer datastandaarden, datakwaliteit en de taken en verantwoordelijkheden van verschillende organisaties bij het aanleveren aan het DSO.

De ontwikkeling van het DSO is een grote opgave op zichzelf en kent ook een eigen planning. Het zal bij inwerkingtreding van de Omgevingswet moeten bestaan uit één digitaal loket om informatie op te vragen en meldingen te doen. Hiertoe worden de belangrijkste gebruikerstoepassingen geïntegreerd:

- Ruimtelijkeplannen.nl;
- Omgevingsloket online (het indienen van vergunningaanvragen);
- Activiteiten Internetmodule (het doen van meldingen).

Via een businessbenadering wordt de functionaliteit van het DSO in de jaren na de inwerkingtreding van de Omgevingswet verder uitgebreid.

### 3.4.3 Welke Acties nog te doen voor 1-1-2022

Van de OD NHN wordt verwacht dat zaakgericht wordt gewerkt. Naast zaakgericht werken dienen we onze data en informatie zodanig op te slaan dat het raadpleegbaar is en de data zo compleet mogelijk zijn.

Het bestaande zaaksysteem Green Valley wordt vervangen door een nieuw zaaksysteem. In de op 5 juni 2020 gepubliceerde selectieleidraad is bepaald dat het nieuw aan te schaffen zaaksysteem moet kunnen aansluiten op de dan geldende landelijke voorziening Omgevingswet.

#### *Actie 4.1 Borgen dat zaaksysteem voldoet en oefenen met het DSO*

In de voorgaande paragraaf werd het document “Minimale eisen” aangehaald. Hierin staan ook technische eisen genoemd ten aanzien van het DSO. De basis is inmiddels klaar. De meeste leveranciers hebben via een praktijkproef laten zien dat ze verzoeken uit DSO-LV kunnen ontvangen. Op dit moment en in de komende periode wordt het DSO-LV verder doorontwikkeld. Vooruitlopend op aanschaf van het nieuwe systeem lijkt het goed te oefenen.

## 3.5 Cultuur, gedrag en competenties

### 3.5.1 Wat vraagt de Omgevingswet?

Werken volgens de Omgevingswet betekent meer integraal en minder sectorgericht werken in een andere interactie tussen overheden, burgers en bedrijven en andere partijen. Van overheden wordt een coöperatieve en oplossingsgerichte grondhouding verwacht, waarbij zij met elkaar samenwerken om initiatiefnemers en belanghebbenden van dienst te zijn. Dit vergt veranderingen in cultuur en gedrag en ontwikkeling van (nieuwe) competenties bij betrokken medewerkers. Mogelijk moeten in een latere fase aanpassingen gedaan worden aan het functiehuis en de functieprofielen.

Vooruitlopend daarop kan al worden gesteld dat de Omgevingswet vraagt om:

- Integraal denken en handelen;
- meer samenwerking binnen de OD NHN en tussen organisaties;
- meedenken met initiatiefnemers van ontwikkelingen in de fysieke leefomgeving.

De OD NHN hecht waarde aan een gezamenlijk gedragen cultuur. We willen ons onderscheiden als een professionele opdrachtnemer die op een effectieve manier uitvoering geeft aan de haar toevertrouwde taken. Dit op het gebied van de fysieke leefomgeving in Noord-Holland Noord en de hele provincie. Voor het komende anderhalve jaar richt de organisatie er zich op om te komen tot een professionele, efficiënte en kwalitatief goede manier van uitvoeren van de haar opgedragen milieutaken. Vanuit de gedefinieerde missie is het de wens om niet alleen te ondersteunen op uitvoerend niveau, maar de partners ook te ondersteunen in relatie tot de zes instrumenten die de Omgevingswet kent.

### 3.5.2 Hoe ging de OD NHN hiermee aan de slag

Cultuurverandering laat zich moeilijk sturen. De dienst is een relatief jonge organisatie waarbij de medewerkers afkomstig zijn uit verschillende organisaties met verschillende culturen, en met voor een deel nieuwe mensen. Om te borgen dat het proces van cultuurverandering zorgvuldig verloopt, is er een organisatiecoach aangetrokken die zal werken aan het realiseren van de gewenste cultuur. Hierbij wordt ook gewerkt aan de hiervoor genoemde uitgangspunten die de Omgevingswet stelt. Daarom zal er intensief samengewerkt worden tussen de organisatiecoach, de adviseurs HR en de projectleider Omgevingswet.

Met de aangeschafte digitale leeromgeving is niet alleen kennisontwikkeling geborgd, maar is er ook aandacht voor de ontwikkeling van de benodigde vaardigheden, waaronder: het integraal kunnen samenwerken, het ondersteunen van initiatieven en het kunnen organiseren van participatie.

Door het landelijke programma Aan de slag met de Omgevingswet werd het document “Gespreksstarter veranderprofielen Omgevingswet” opgesteld. Daarin worden de navolgende acht rollen omschreven:

1. Bestuur;
2. Management;
3. Projectleiding / casemanagement;
4. Strategische ontwikkeling fysieke leefomgeving;
5. Vergunningverlening;
6. Toezicht & handhaving;
7. Specialistisch advies;
8. Omgevingsmanagement.

Voor iedere rol staat beschreven waarom de rol in relatie tot de Omgevingswet gaat veranderen. Beschreven wordt hoe de rol er nu uitziet. Daarnaast hoe deze zal veranderen met de komst van de Omgevingswet. Dit in relatie tot de vier verbeterdoelen van de wet, zoals deze beschreven werden in paragraaf 1.1.

De activiteiten per rol worden beschreven en de hiervan te verwachten resultaten. Voor de homogene afdelingen Regulering Leefomgeving en Toezicht & handhaving zal gelden dat de consequenties overzichtelijker zijn, maar dat er wel aanpassingen nodig zijn in houding en gedrag. Voor Specialisme & advies is het complexer. Daar waar de dienstverlening primair is, rechtstreeks gericht op de partners, zal er mogelijk een verandering in functieniveau plaats vinden. Dit heeft weer consequenties voor de dienst in zijn geheel.

### 3.5.3 Welke Acties nog te doen voor 1-1-2022

Bij het ingaan van fase 3 van de implementatie wijzigt de samenstelling van het kernteam en zal de vergadering meer worden benut voor intervisie tussen de managers in het primaire proces. Hierin kan besproken worden of het wenselijk dan wel nodig is om de voortgang van medewerkers te monitoren in de digitale leeromgeving.

Daarnaast moet aandacht besteed worden aan de omvang van de veranderingsopgave zoals verwoord onder actiepoint 3.1.; de manier waarop en de snelheid waarmee de organisatie zich zal moeten aanpassen aan een steeds veranderende vraag vanuit de partners. Vooral in de team overleggen zal er aandacht moeten zijn voor intervisie tussen collega's. Immers de aanpak die in de ene gemeente volstaat, volstaat in de andere misschien wel niet. De accountmanager is per 1 juli is

toegetreten tot het kernteam. Hij krijgt hij een belangrijke “schakelfunctie” tussen de partners. Zo kan bewaakt worden dat er vanuit de organisatie tijdig gereageerd wordt op een veranderende vraag in de dienstverlening. Bij de realisatie van de in hoofdstuk 2 gedefinieerde strategie zal er evenwichtige aandacht moeten zijn voor zowel de mens- als de structuurkant. Dat vraagt tot 1 januari 2022 nog aandacht. Wij beogen dit te realiseren met het volbrengen van de volgende actiepunten.

#### *Actie 5.1: De cultuurveranderingsopgave realiseren*

Aan de menskant van de opgave wordt gewerkt aan een samenwerking waar met bevlogenheid en toewijding wordt gewerkt aan een lerende organisatie. We gaan trainen op de manier waarop we van elkaar leren en op de manier waarop we reflecteren op elkaars functioneren. De komst van de Omgevingswet gaat onderdeel worden van de kwartaalgesprekken tussen lijnmanager en de medewerker. In deze gesprekken wordt er afstemming gezocht tussen de collectieve veranderingsbehoefte en de individuele veranderbereidheid. Inzicht wordt geboden in de kansen en mogelijkheden die de komst van de Omgevingswet biedt.

#### *Actie 5.2: Aanpassingen aan de structuurkant en ontwikkelen KPI's*

Zoals beschreven in de voorgaande paragraaf worden processen aangepast aan de wensen van de partners. Vanuit de gedefinieerde strategie wordt gewerkt aan organisatiedoelstellingen. Deze moeten vertaald worden naar taakstellingen. Afhankelijk van de impact die de Omgevingswet heeft op de verschillende thema's moet gekeken worden of de traditionele vakafdeling nog bestaansrecht heeft of dat er beter gewerkt kan worden met het concept van “sterke teams”. Afhankelijk van de gemaakte keuze geldt de taakstelling voor afdeling of team voor de gedefinieerde eenheid. Gewerkt wordt met helder omschreven rollen of functies die de wet vraagt.

#### *Actie 5.3: Deelname organisatiecoach aan pilots*

Om invulling te geven aan het principe van een “lerende organisatie” zal er intensief worden samengewerkt tussen de organisatiecoach en de projectleider waarbij aan de hand van het concept “Mastercircles” wordt samengewerkt.

## 4 Organisatie

### 4.1 Bestuurlijk opdrachtgever

Het Dagelijks Bestuur is bestuurlijk opdrachtgever voor de implementatie van de Omgevingswet. Vanuit het Dagelijks Bestuur is de heer A. Jongenelen de portefeuillehouder Omgevingswet. Het Dagelijks Bestuur wordt regelmatig geïnformeerd over de voortgang en de resultaten van de activiteiten uit dit plan van aanpak. In hoofdstuk 5 (communicatie) gaan we dieper in op de wijze waarop richting bestuurders wordt gecommuniceerd over de invoering van de Omgevingswet.

### 4.2 Ambtelijk opdrachtgever

Dit plan van aanpak zal worden vastgesteld door het MT. Daarmee is het MT ambtelijk opdrachtgever voor de uitvoering van het plan van aanpak. Het MT is verantwoordelijk voor bestuurlijk en intern draagvlak voor het plan van aanpak en de in te zetten capaciteit en middelen. Ten minste ieder kwartaal wordt het MT geïnformeerd over de voortgang en de uitvoering van het plan van aanpak.

### 4.3 Opdrachtnemer

Opdrachtnemer is het kernteam implementatie Omgevingswet. Gedurende de eerste twee fases is binnen de OD NHN ervoor gekozen om in het kernteam vertegenwoordigers te hebben van de ondersteunende processen. Nu de derde fase, de fase van het verrichten aanbreekt, adviseren wij de samenstelling van het kernteam te wijzigen en vertegenwoordigers van de navolgende organisatieonderdelen in het kernteam op te nemen:

1. Toezicht & handhaving;
2. Regulering Leefomgeving;
3. Specialisme & advies ;
4. Accountmanagement;
5. Communicatie;
6. Informatievoorziening & automatisering.

De organisatieonderdelen 1 tot en met 3 worden dan vertegenwoordigd door de lijnmanager. De organisatieonderdelen 4 en 5 worden vertegenwoordigd door een nader aan te wijzen functionaris. De programmamanagers van de Programma's Informatisering & Automatisering en Een Sterker Fundament maken onderdeel uit van het kernteam voor de duur van hun programma. Dat geldt ook voor de organisatiecoach. De kwaliteitsadviseur maakt structureel onderdeel uit van het kernteam.

Het kernteam wordt voorgezeten door de directeur van de Omgevingsdienst. De organisatie van de bijeenkomsten rust bij de Programmamanager, daarbij ondersteund door de projectleider. Gezamenlijk krijgen zij ondersteuning van een projectondersteuner. De laatste drie genoemde functionarissen vormen het projectteam dat moet zorgdragen voor een tijdige en juiste voorbereiding op de komst van de Omgevingswet.



## 5 Communicatie

In dit hoofdstuk gaan we in op de wijze waarop we bij de OD NHN intern en extern communiceren over ontwikkelingen, de voortgang en de resultaten op het gebied van de implementatie van de Omgevingswet.

### 5.1 Inleiding

Communicatie op alle niveaus is belangrijk voor een goede implementatie van de Omgevingswet. Informeren, kennis delen en participeren zijn de uitgangspunten van de communicatiestrategie die we hanteren. Steeds weer zoeken we naar het antwoord op de vraag “wat betekent de Omgevingswet voor de OD NHN, provincie en gemeenten?”.

De invoering van de Omgevingswet staat nog steeds in de steigers. Gemeenten en provincie zijn zoekende naar hun rol binnen deze wet en daarmee is de rol ook nog niet in beton gegoten. Het is een gezamenlijke zoektocht die kansen biedt en waarin wij als omgevingsdienst een actieve houding aannemen. Hoe duidelijker de rol van de OD NHN wordt, hoe meer we onze communicatie op deze rol gaan toepassen. We hanteren dus een trechtermodel in de communicatie.

We maken in onze communicatie over de implementatie van de Omgevingswet onderscheid naar drie doelgroepen: bestuurders, intern en extern. Voor de bestuurlijke communicatie en de communicatie naar onze opdrachtgevers gebruiken we bestaande middelen: de nieuwsbrief en de bijeenkomsten van het Algemeen Bestuur en Dagelijks Bestuur. Extern communiceren we via onze website en in voorkomend geval worden persberichten opgesteld. Dat is het geval als we aandacht willen besteden aan specifieke projecten waarbij de OD NHN betrokken is, de resultaten die zijn behaald en de belangrijke lessen voor de OD NHN, gemeenten en provincie.

### 5.2 Interne communicatie

Met een intensieve interne communicatie zetten we in op informeren en kennis delen. De vraag “wat betekent de Omgevingswet voor de OD NHN, provincie en gemeenten?” is er één die in eerste instantie beantwoord moet worden. Daarna volgt al heel gauw de vraag “wat betekent de Omgevingswet voor hoe ik mijn werk uitvoer?”.

#### *Kernteam*

De leden van het kernteam hebben een ambassadeursfunctie. Hun kennis en kunde moet zich als een olievlek door de organisatie verspreiden. De kernteambijeenkomsten vinden vanaf de derde fase maandelijks plaats. De Programmamanager en projectleider delen respectievelijk relevante externe- en interne ontwikkelingen. De adviseur communicatie is lid van het kernteam en verzorgt de communicatie rondom de Omgevingswet.

### *Overleg thema-eigenaren*

De thema-eigenaren zijn verantwoordelijk voor het opstellen van de impactanalyses. Periodiek informeren zij elkaar over de voortgang hierin. Impactanalyses die gereed zijn worden ingebracht bij het kernteam. De drie aanspreekpunten maken ook deel uit van dit overleg en relevante ontwikkelingen worden door hen gedeeld in het afdelings- en/of clusteroverleg.

### *Overleg aanspreekpunten*

De aanspreekpunten komen tweewekelijks bij elkaar. Gesproken wordt over relevante ontwikkelingen als gevolg van de komst van de Omgevingswet voor de afdelingen: Toezicht & handhaving en Specialisme & advies.

## 5.3 Bestuurlijke communicatie en communicatie naar de opdrachtgever

Voor de bestuurlijke communicatie en de communicatie naar onze opdrachtgevers gebruiken we bestaande middelen. Extern communiceren we via onze website en onze nieuwsbrief. Deze laatste verschijnt eens in de drie maanden en wordt verspreid onder bestuurders, ambtenaren en overige relaties. Als er aanleiding toe is, kan ook een zogeheten “Nieuwsflits” verspreid worden. Van de “social media” wordt vooral gebruik gemaakt van LinkedIn.nl en Twitter.

In de Werkgroep Relaties en Belangen werken de Veiligheidsregio, de GGD en de OD samen. Vanaf medio 2020 geldt dat de OD NHN hierin penvoerder is, waarmee de aandacht voor de Omgevingswet geborgd is. In de communicatie wordt aandacht geschonken aan projecten waarbij de OD NHN betrokken is, welke resultaten zijn behaald en wat de belangrijkste geleerde lessen zijn, zowel voor de partners, als de OD zelf.

### *Algemeen Bestuur*

De OD NHN en het Algemeen Bestuur hebben de gezamenlijke ambitie om de betrokkenheid van de leden van het AB bij het werk van de dienst te stimuleren. Eén van de middelen is om gespecialiseerde kennis te delen in het AB. Ook het onderwerp Omgevingswet leent zich hier goed voor. De heer A. Jongenelen is portefeuillehouder Omgevingswet.

### *Dagelijks Bestuur*

Het Dagelijks Bestuur komt meerdere malen per jaar bij elkaar. In deze bijeenkomsten wordt het DB geïnformeerd over de voortgang van de implementatie van de Omgevingswet bij de OD NHN.

Voor de bestuurlijke communicatie en de communicatie naar de opdrachtgevers is de Programmamanager, in samenspraak met de adviseur communicatie, verantwoordelijk.

## 5.4 Externe communicatie

In voorkomend geval zal er middels persberichten extern gecommuniceerd gaan worden. Hiervoor is de adviseur communicatie verantwoordelijk.

## 6 Planning

In bijlage 1 is een tabel opgenomen met alle in hoofdstuk 3 genoemde en genummerde acties. Met het vaststellen van dit rapport zullen omgevingsadviseurs moeten worden aangesteld die uitvoering gaan geven aan de adviesopdrachten die door de gemeenten en de provincie aan ons verstrekt worden. Voor sommige acties geldt dat zij in 2021 nog niet gereed zijn. Deze zijn met geel aangegeven.

In het laatste kwartaal zal een evaluatie van dit projectplan worden geschreven en een jaarplanning voor 2021 worden opgesteld.

## 7 Inzet middelen en mogelijke risico's

### 7.1 Middelen

Eerder heeft het MT besloten om op jaarbasis, de in de navolgende tabel berekende, 8320 uren te reserveren voor de implementatie van de Omgevingswet. Het ging daarbij: om de uren van de leden van het kernteam dat sturing geeft aan het Programma Omgevingswet en de uren van de thema-eigenaren en de aanspreekpunten. Uitgegaan is van 40 werkweken per jaar en de in de tabel benoemde tijdsbesteding per functionaris.

Functionaris	Uren per		Uren op jaarbasis
	week	Aantal	
Programmamanager	24	1	960
Projectleider	12	1	480
Organisatiecoach	8	1	320
Adviseur I&A	8	1	320
Kwaliteitsadviseur	8	1	320
Adviseur Communicatie	4	1	160
Projectondersteuner	24	1	960
Aanspreekpunten	12	3	1440
Themaeigenaren	4	17	2720
Programmamanagement (overig)	16	1	640
Totaal			8320

In aanvulling hierop kan iedere medewerker die werkzaam is in het primaire proces uren (met een maximum van 50 uur) op jaarbasis tijdschrijven en besteden aan de voorbereidingen op de komst van de Omgevingswet. Genoemd uren aantal is exclusief de uren die besteed moeten worden aan scholing en opleiding.

#### *Investering 2021*

De aanstelling van omgevingsadviseurs die aansluiten bij het strategisch/tactisch - en beleidsmatig niveau van de eigenaren zal om een investering vragen. In 2021 wordt dan ook gestart met 2 omgevingsadviseurs (2 fte, ingeschaald schaal 11). Per omgevingsadviseur bedraagt deze investering € 100.000,-. Voor 2021 zal deze investering gevonden moeten binnen de huidige organisatie en bedrijfsvoering. De inschatting van 2 fte is gebaseerd op de opgedane ervaringen in 2020.

#### *Investering 2022*

Zoals in hoofdstuk 3, onder actie 2.2, wordt beschreven is op basis van de ervaringen in de eerste twee fasen van het project, en een inschatting van de ontwikkeling in de derde en vierde fase tot 1 januari 2022, bij inwerkingtreding van de Omgevingswet op dat moment een capaciteitsbehoefte van circa 6 omgevingsadviseurs. De berekening die hieraan ten grondslag ligt treft u aan in bijlage 2. Bij realisatie van deze capaciteitsbehoefte zal er op dat moment per gemeentelijke deelnemer circa een derde fte beschikbaar zijn voor de in dit plan benoemde taken.

Vanuit de huidige organisatie, en bedrijfsvoering, wordt, vanaf 2022, financiering vrijgemaakt voor 3 fte. Daarnaast wordt voor de overige 3 fte aanvullende dekking gevraagd ter hoogte van € 300.000,-. Deze dekking wordt gevraagd middels de kadernota 2022. Vanaf 2022 is de verwachting om op het

onderwerp Omgevingswet voor de 18 eigenaren: 17 deelnemende gemeenten en de provincie, taken uit te voeren en advies te bieden.

## 7.2 Risico

Inmiddels wordt twee jaar en 11 maanden aan de voorbereidingen gewerkt op de komst van de Omgevingswet. Toch bestaat het risico niet tijdig gereed te zijn. Dat tussentijds een jaar extra voorbereidingstijd werd geboden was nodig. Met een toegenomen- en collectief gevoel van urgentie gaan we nu de laatste 11 maanden in. Voorwaarde is dat de medewerkers tijd en ruimte krijgen zich voor te bereiden op de Omgevingswet conform dit plan. Met het aanstellen van omgevingsadviseurs zullen we nu ook in staat zijn om onze deelnemende gemeenten en de provincie te adviseren in relatie tot de zes instrumenten die de wet kent. Een belangrijke volgende stap in de groei als kennispartner. Tegelijkertijd moeten we er ons ook van bewust blijven dat we een lerende organisatie zijn.



3.3 Verankeren in werkprocessen en organisatie							
Aanpassen processen op basis van jaarevaluatie 2020	3.1	Kwaliteitsadviseur					
Veranderopgave op nemen in jaarevaluatie	3.1	Projectleider					

3.3			

3.4. Aansluiten op Digitaal Stelsel Omgevingswet							
Linking- pin Omgevingswet bij Programma I&A - aanschaf zaakstelsel	4.1	Kernteamlid I&A	Doorlopend				
Oefenen met aansluiting DSO	4.2	Programmamanager I&A					
Aanluiting DSO realiseren	4.3	Programmamanager I&A					

3.4.			
P.M.			
P.M.			

3.5 Cultuur, gedrag en competenties							
Cultuurveranderingsopgave realiseren	5.1	Organisatiecoach					
Aanpassingen structuurkant en ontwikkeling KPI's	5.2	Projectleider					
Werken volgens "Mastercircels"	5.3	Organisatiecoach	Doorlopend				

3.5.			
P.M.			
P.M.			

Communicatie							
Wijzigen in samenstelling kernteam		Programmamanager					
Kernteamoverleg		Programmamanager	Maandelijks				
Communicatie uitkomsten kernteam		Kernteamlid Communicatie	Doorlopend				

Kernteam			



## Bijlage 2: Capaciteitsberekening inzet Omgevingsadviseurs

<b>Berekening formatie per gemeente op jaarbasis vanaf 1 januari 2022</b>			
<b>Instrumenten</b>	<b>Uren</b>	<b>Thema's</b>	<b>Uren</b>
Omgevingsvisie	60	Natuur	10
Omgevingsplan	60	Geluid	10
Omgevingsprogramma	60	Externe Veiligheid	10
Bruidsschat	60	Duurzaamheid, energie	10
Projectbesluit	60	Bodem Wbb	10
Divers (bijvoorbeeld Verordening FL)	60	Agrarisch	10
		Advies Bouw en Ruimte	10
		Procesindustrie en branches	10
		Afval Circulair	10
		Asbest	10
		Bodemenergiesystemen	10
		Zwemwater	10
		Afvalwater	10
		Wegen en vaarwegen	10
		Vuurwerk	10
<b>Totaal in relatie tot Instrumenten</b>	<b>360</b>	<b>Totaal specialistische input</b>	<b>150</b>

<b>Benodigde aantal fte gemeentelijk van af 2022</b>	
Aantal gemeentelijke deelnemers:	17
Aantal uren per deelnemer:	510
Aantal ingeschatte uren gemeentes:	8670
Aantal werkbare uren:	1365
<b>Aantal benodigde fte:</b>	<b>6,35</b>

