

## Bijlage 1 Samenvatting per programma

### 1. Programma Omgevingswet

(1a, 4a, 6b&f, 7c, 12a&b, 13c, 14a)

De Omgevingswet is een omvangrijke juridische stelselverandering waarin veel afzonderlijke wetten en regels opgaan om onze ruimtelijke inrichting te vereenvoudigen. De Omgevingswet heeft als uitgangspunt om in een continue beleidscyclus de zorg voor de kwaliteit van de fysieke leefomgeving centraal te stellen en ruimte te bieden voor ontwikkeling. Naar verwachting zal in 2019 de wet van kracht worden. Vanuit het oogpunt van de wet gaat het erom telkens balans te zoeken tussen het beschermen van onze omgevingskwaliteit en het benutten van de omgeving voor nieuwe ontwikkelingen. De Omgevingswet plaatst in de beleidscyclus kwaliteitsdoelstellingen boven regels.

Deze wijziging vraagt een verdere ontwikkeling van de rol en positie van ODRU in relatie tot de gemeente. Naast dat wij partner blijven en verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van wet- en regelgeving, kunnen wij ook een bijdrage gaan leveren aan de continue beleidscyclus van onze gemeenten. Binnen het programma is ruimte om samen de veranderende rol en positie van ODRU in processen van de Omgevingswet te bepalen. Niet alleen in samenwerking met gemeenten, maar ook met andere ketenpartners.

De Omgevingswet heeft gevolgen voor: de omvang en inhoud van de taken die wij uitvoeren, de expertise die wij inbrengen bij Omgevingsvisies en Omgevingsplannen, de processen die wij gezamenlijk doorlopen, de digitale informatievoorziening en de benodigde kennis en vaardigheden. Om gezamenlijk dit traject te doorlopen is in december 2016 het programma Implementatie Omgevingswet vastgesteld door het AB.

Het implementatieprogramma wordt in uitvoering gebracht in vijf projecten:

- **Project Verschuiving taken:** Dit project gaat over de impact van de Omgevingswet op de omvang en de inhoud van de taken van ODRU. Dit valt op dit moment in drieën uiteen. Het eerste deel is gemeenten te faciliteren bij de overdracht van de bodemtaak van de provincie. Het tweede deel van het project is om de impact van de Omgevingswet te bepalen op de uit te voeren VTH-taken. Onder Omgevingswet verschuiven taken ten aanzien van vergunningverlening en meldingen; het is op dit moment niet duidelijk wat de impact is op onder andere toezicht. Tot slot zal de wijze waarop we nu de taken uitvoeren als gevolg van de Omgevingswet veranderen: er komen deeltaken bij en verantwoordelijkheden wijzigen. Het derde deel van het project is om de impact van de Omgevingswet op de wijze waarop de taken worden gevoerd te bepalen.
- **Project Omgevingsvisie- en plan:** Omgevingsvisie en omgevingsplan zijn twee sturende nieuwe instrumenten. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het opstellen en vaststellen. ODRU kan gebiedsgerichte en integrale kennis uit de regio en uit de praktijk leveren. In het project draaien we graag mee in experimenten om ervaring op te doen en samen te kijken wat onze rol en positie zou moeten zijn. Ons doel zijn uitvoerbare visies en plannen. Verder sluiten we graag aan bij regionale bijeenkomsten om ervaringen uit te wisselen en waar mogelijk de inhoud op regionaal niveau af te stemmen.
- **Project Processen:** De Omgevingswet biedt kansen om de dienstverlening in het fysieke domein op een hoger niveau te krijgen. Door de dienstverlening niet meer te organiseren vanuit wetten, systemen en processen, maar vanuit de leefwereld van de inwoners en ondernemers kan dit doel bereikt worden. Binnen dit project zullen we samen met de gemeenten onderzoeken wat de Omgevingswet betekent voor de dienstverlening en voor de huidige afspraken. Het doel van het project is om dienstverlening te optimaliseren, zodat taken binnen de gestelde termijnen van de Omgevingswet uitgevoerd blijven worden.
- **Project Informatievoorziening:** Onder de Omgevingswet zal het beheer en de toegankelijkheid van onze informatie cruciaal zijn. Als ODRU zullen we een monitorfunctie op de omgeving hebben en informatie verzamelen en ontsluiten. Het doel van het project is het helder krijgen van eisen en wensen met betrekking tot het ontsluiten van data en hoe ODRU dit kan organiseren en inrichten.

voor haar gemeenten, partners en medewerkers. Hierin valt ook de aansluiting de toekomst op het Digitaal Stelsel Omgevingswet.

- **Project Kennisopbouw en Vaardigheden:** Om een betrouwbare kennispartner voor onze gemeenten te blijven, investeren we de komende jaren in onze kennis over de Omgevingswet. Daarnaast trainen we de vaardigheden van de ODRU-medewerkers. Het gaat immers niet alleen om kennis, maar ook om een cultuuromslag in denken en doen om de veranderende rol- en taakopvatting goed in te kunnen vullen. Hierbij beginnen we bij de medewerkers die betrokken zijn bij de Omgevingsvisie en –plannen.

Betrokken regievoerders zijn Friso Klaassen (DRV), Marieke Visser (IJS/MON) en Peter Claassen (DBI). Arianne Hollander is vanuit het bestuur inhoudelijk betrokken. Danielle Verkade is programmamanager.

## 2. Programma Toekomstscenario's en robuustheid van taken

(8b,c,d&e)

ODRU moet voorbereid zijn op mogelijke overdracht van taken door onze gemeenten, in het bijzonder de bouwtaken en de basis- en Wabo milieutaken. Het Algemeen Bestuur heeft ons een scenario van behoorlijke groei (de helft van de gemeenten heeft bouwtaken overgedragen) als richting meegegeven. En deze groei stapsgewijs te realiseren via een scenario van beperkte groei (2 a 3 gemeenten hebben bouwtaken overgedragen). Ook hebben we in onze koers de ambitie uitgesproken om robuust op alle taakvelden te zijn en willen we blijvend voldoen aan de landelijke kwaliteitscriteria.

In dit programma omvat het volgende:

- Uitwerken van de robuustheid overdracht taken: het analyseren van de wettelijke basistaken en wat dit betekent voor onze organisatie en daarna samen met de gemeenten wat het voor hen betekent om taken naar ODRU over te dragen.
- Samenwerking met andere organisaties: samenwerking formaliseren met andere organisaties om samen robuust te zijn, bijvoorbeeld RUD Utrecht voor externe veiligheid en BOA's.
- Gevolgen van groei: wat betekent groei voor onze organisatie? Denk aan huisvesting, ICT, inrichting management en bedrijfsvoering, cultuur.
- Draaiboek voor overdracht van taken: met een stappenplan kunnen we samen met de betreffende gemeente overdracht van taken invulling geven.
- Toekomstbestendigheid GR: het onderzoeken van de toekomstbestendigheid van onze Gemeenschappelijke Regeling. Past de huidige GR bij een scenario van behoorlijke groei?
- Monitoringsmethode: het uitwerken van een methodiek om te kunnen monitoren. Hoe verloopt groei echt? Om tijdig te kunnen signaleren.
- Gevolgen Wet Private Kwaliteitsborging: volgen van de ontwikkeling van de Wkb en anticiperen op de gevolgen van deze wet m.b.t. de overdracht van taken en het bijbehorende (overkomende) personeel.

Namens de regievoerders is Jan Pieters (UHR) betrokken bij dit programma. Sander Jansen is vanuit het bestuur inhoudelijk betrokken. Programmamanager is Jessica Paterson.

## 3. Programma Processen

(2b, 6a&f, 8a&b, 12a&b, 13a&b)

Om de kwaliteit van onze dienstverlening te verbeteren zijn eenvoudige, eenduidige en efficiënte werkprocessen nodig die zijn afgestemd op de wens van onze klant (zowel gemeenten, als initiatiefnemer). Om dit te bereiken is een werkprocesmethode gekozen waarin we stap-voor-stap en in co-creatie met ODRU-medewerkers én collega's bij gemeenten de vijf processen herontwerpen komende twee jaar. Het doel ten aanzien van werkprocessen concentreert zich samengevat op vier punten:



- Efficiëntie: inrichten en behouden, flow in het proces, geen verspilling, organisatie breed gebruik digitale mogelijkheden;
- Klantvraag: tevredenheid opdrachtgevers en initiatieven mogelijk maken;
- Samenwerken: in- en extern, voor elkaar kunnen instaan en ieders kennis benutten;
- Digitalisering: ontwikkelen en inbedden digitaal en zaakgericht werken.

Bureau BPM Consult is geselecteerd als coach om ons hierbij te begeleiden. ODRU-collega's worden komende twee jaar 'on the job' door dit bureau opgeleid tot facilitators om processen te kunnen doorlichten, verbeteren en borgen. Zo zijn wij ook na de looptijd van het programma in staat om verandering/verbetering tijdig te signaleren en hierop te acteren, zodat onze processen efficiënt en gedragen blijven.

Namens de gemeenten is regievoerder Ineke Burger (Veenendaal) betrokken. Arianne Hollander is vanuit het bestuur inhoudelijk betrokken. Programmamanager is Femke Hoogenboom.

#### 4. Programma #Omgevingsbewust toezicht

(2c&d,3a&b,4a&b)

De kernvraag binnen dit programma is: *hoe kan Toezicht & Handhaving bijdragen aan een veilige, gezonde en duurzame leefomgeving in ons gebied?*

Om deze missie meer inhoud te geven zijn in de Koers een aantal strategische doelstellingen bepaald. De doelstellingen die wij binnen dit programma gaan realiseren zijn: het vergroten van het 'level playing field', het verminderen van administratieve lasten voor burgers en bedrijven en het vergroten van onze effectiviteit en efficiency door (keten) samenwerking.

Om deze doelstellingen te kunnen realiseren is het programma #Omgevingsbewust toezicht in het leven geroepen. De visie van dit programma is tevens verwoord in diens naam #Omgevingsbewust toezicht. Hierbij gaat het om de transformatie van de toezichthouder van taakgericht toezicht naar omgevingsbewust toezicht, waarbij deze volledig ondersteund wordt door digitale tools. Doel is om dit uiterlijk in 2020 te realiseren.

Dit betekent een omslag van werkethiek van de toezichthouder, waarbij hij meer de rol van een adviseur krijgt dan sec het houden van toezicht. Dit transformatieproces kost tijd en energie. Hierdoor is binnen dit programma de volgende stip op de horizon bepaald: *de toezichthouder anno 2020 draagt alle kernwaarden van de ODRU uit en past ze actief toe.*

De sub doel van dit programma is: *dat alle toezichthouders volledig ondersteund en begeleid worden zodat ze mee kunnen in dit transformatieproces.*

Deze hele exercitie heeft als resultaat dat we de gestelde strategische doelen realiseren. Daarnaast werken de toezichthouders volledig conform de omgevingswet.

Binnen dit programma is een kerngroep gevormd waarin toezichthouders van gemeenten vertegenwoordigd zijn. De betrokken regievoerders zijn Arno Klarenbeek (ZEI) en Marieke Visser (IJS/MON). Eric Balemans is vanuit het bestuur inhoudelijk betrokken. Programmamanager is Safak Morssink (STV).

#### 5. Programma Strategisch personeelsbeleid

(9a,b,c&d)

Dit programma ontwikkelt het strategisch personeelsbeleid en de benodigde instrumenten, zodat we het personeel blijvend kunnen ontwikkelen om onze koers uit te voeren. De komende periode staat in het teken van professionalisering en investering in organisatie, management, processen en medewerkers. De volgende projecten vormen het programma strategisch personeelsbeleid (in volgorde van prioriteit):

- Strategische personeelsplanning: het doel is om de juiste personen op de juiste tijd op de juiste plaats te hebben.
- Mobiliteitsontwikkeling: het doel is een vitale organisatie in beweging, met een gezonde doorstroming o.a. door levensfasebewust personeelsmanagement en loopbaanontwikkeling.

- Opleidingsbeleid: het ontwikkelen van ODRU tot een 'lerende organisatie', d.w.z. het door ontwikkelen van vakkennis, (kern)competenties en cultuurwaarden.
- Instroombeleid: het aantrekken van (jong) talent door stagebeleid, bevorderen instroom jongeren en imago van ODRU als werkgever verbeteren.
- Gesprekscyclus: het ontwikkelen van nieuw beleid en instrumenten m.b.t. plannen, functioneren.

Arianne Hollander is vanuit het bestuur inhoudelijk betrokken. Programmamanager is Janneke Teeuw.

## 6. Programma Resultaatgerichte planning & control

(15&16)

Dit programma richt zich op het verbeteren van de financierings- en verantwoordingsmethode en op de sturing van resultaten. Het programma bestaat uit twee delen. Het externe onderdeel is het ontwikkelen van productkengetallen en -prijzen op basis van de producten en dienstcatalogus (PDC). Zodat sturing en verantwoording op output mogelijk is. Het tweede onderdeel (intern) is het door ontwikkelen van het interne proces van planning en control op basis van teamplannen en de UVP's.

Het programma heeft zes deelprojecten (drie per deel):

- Doorontwikkeling van de PDC, inclusief het opstellen van betrouwbare productkengetallen en -prijzen;
- Aansluiting maken tussen de sturings- en (interne) verantwoordingsrapportages en de behoefte van onze gemeenten;
- Onderzoek verrichten naar de gewenste financieringsmethodiek voor ODRU;
- Door ontwikkelen van het proces en de inhoud van onze jaar- en teamplannen;
- Aansluiting maken tussen de sturings- en (interne) verantwoordingsrapportages passend bij de behoefte van ODRU;
- Ontwikkelen van risicomangement op financieel en niet financieel gebied.

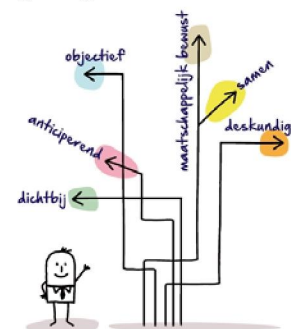
Dit programma is niet gestart.

## 7. Programma Nabijheid

(1b,2a,6a,8a&b,12a)

Het doel van het programma Nabijheid (voorheen Leidend principe vanuit nabijheid) is *de ontwikkeling van zelfstandige professionals die samen met gemeenten zich inspinnen om initiatieven van inwoners en bedrijven mogelijk te maken voor een veilige, duurzame en gezonde fysieke leefomgeving.*

Alle programma's dragen bij aan de ambitie om de kwaliteit van onze dienstverlening te verhogen. Dat doen we volgens ons leidend principe: *wij spannen ons in om initiatieven van bedrijven en inwoners mogelijk te maken.* Het Leidend principe beschrijft vanuit een zestal kernwaarden de basishouding die we van alle medewerkers vragen en verwachten richting onze opdrachtgevers en klanten. Dit gaat over 'nabijheid' en 'samen', over het kennen en benutten van 'couleur locale' door het werken in regiokringen. Het programma wil daarom dwarsdoorsnijdend opereren in afstemming met de andere programma's.



Het aspect van klanttevredenheid is belangrijk. Het is feitelijk een cultuuraspect. We introduceren een effectenkaart waar we de klanttevredenheid en met name klantervaring mee toetsen. De manier waarop we met elkaar werken en hoe we onze processen hebben ingericht, gaan vervolgens het verschil maken, onze kwaliteit verhogen en daarmee ook de klanttevredenheid te vergroten. Daarbij is het belangrijk om steeds feedback te organiseren, zodat we voortdurend na kunnen gaan of we op de goede weg zijn en eventueel moeten bijsturen. We willen deze manier van verbeteren in ons dagelijkse werkzaamheden samen doen. Door zo'n samenhangende aanpak, vanuit een koers en visie, zal onze cultuur stap-voor-stap ook veranderen.

Cultuur is immers niet een losstaand vraagstuk. Cultuur is een onderstroom in de hoofden en harten van mensen die mee beweegt met de ontwikkelingen vanuit de organisatie en in de maatschappij. De werkmethode gemeentekaart, keukentafel en effectenkaart zijn middelen om nabijheid te organiseren, kwaliteit van onze dienstverlening te verhogen en de klantervaring te meten. Deze werkmethode staat niet op zichzelf. Door de ambassadeurs van de leidende coalitie gaan de kernwaarden in het dagelijkse werk vorm geven. De komende twee jaar wordt dit uitgedragen en zal dit groeien met het uiteindelijke doel om de kernwaarden tot iets vanzelfsprekend in het denken en het doen te laten zijn.

Betrokken regievoerder van dit programma is Lykle Ganzevoort (STV). Arianne Hollander is vanuit het bestuur inhoudelijk betrokken. Programmamanager is Dagmar Storm.