

# Programmaplan

NOORDOOSTPOLDER  
**DE RUIJITE**

## Programma Omgevingswet

*Ambtelijk opdrachtgever: Eelke de Vries, Algemeen directeur/secretaris*

*Bestuurlijk opdrachtgever: Wiemer Haagsma, Wethouder*

*Programmamanager: Maurice Arnoldy*



**Inhoudsopgave**

Versiebeheer .....	3
Goedkeuring .....	4
<b>1. INLEIDING .....</b>	<b>5</b>
1.1 Aanleiding .....	5
1.2 Stand van zaken project .....	5
1.3 Van project naar programma .....	6
1.4 Reikwijdte van het programma .....	6
1.5 Relatie(s) met andere programma's en projecten .....	7
<b>2. ACHTERGROND .....</b>	<b>8</b>
2.1 De basis waarop de Omgevingswet gestoeld is.....	8
2.1.1 Ministeriële uitgangspunten stelselherziening .....	8
2.1.2 Ministeriële verbeterdoelen van de Omgevingswet .....	8
2.1.3 Ministeriële visie over gedragsverandering .....	8
2.2 De basis van waaruit Noordoostpolder denkt en handelt.....	9
2.2.1 Leidende principes .....	9
2.2.2 Organisatieverandering .....	10
2.2.3 Passend organiseren & kernwaarden .....	10
<b>3. VISIE .....</b>	<b>11</b>
<b>4. DOELEN / AANDACHTSGEBIEDEN .....</b>	<b>13</b>
4.1 Doel programma .....	13
4.2 Operationele doelen.....	13
4.3 Aandachtsgebieden .....	13
<b>5. INSPANNINGEN .....</b>	<b>14</b>
<b>6. FINANCIËN .....</b>	<b>19</b>
<b>7. ORGANISATIE .....</b>	<b>20</b>
7.1 Algemeen.....	20
7.2 Projectorganisatie .....	20
<b>8. INFORMATIE .....</b>	<b>23</b>
8.1 Archivering in Key 2 Zaken.....	23
8.2 Archivering op de P-schijf.....	23
8.3 Communicatie.....	23
<b>9. RISICO'S .....</b>	<b>25</b>
<b>10. BIJLAGEN .....</b>	<b>27</b>
BIJLAGE 1 Capaciteitsplanning .....	27



**Versiebeheer**

<b>Versie</b>	<b>Omschrijving</b>
01	Basisversie
02	1 <sup>e</sup> wijziging
03	2 <sup>e</sup> wijziging
04	3 <sup>e</sup> wijziging
05	4 <sup>e</sup> wijziging
06	5 <sup>e</sup> wijziging

Dit programmaplan is mede beoordeeld door de consultant(en):

Financieel / Juridisch / Personeel & Organisatie / Communicatie / Bedrijfsvoering / Kwaliteit



**Goedkeuring**

Emmeloord, juni 2018

Ambtelijk opdrachtgever:

Bestuurlijk opdrachtgever: Programmamanager:

Eelke de Vries,  
Algemeen directeur/secretaris

Wiemer Haagsma  
Wethouder

Maurice Arnoldy



# 1. INLEIDING

## 1.1 Aanleiding

Nederland maakt zich op voor de invoering van een nieuwe wet. Deze "Omgevingswet" wordt wel de grootste wetgevingsoperatie sinds Thorbecke genoemd. De wet bundelt de wetgeving en regels voor ruimte, wonen, infrastructuur, milieu, natuur en water. 26 wetten met 4700 artikelen en 120 maatregelen van bestuur gaan op in die ene Omgevingswet met 'nog maar' 349 artikelen en vier besluiten.

De invoering van de wet gaat echter verder dan alleen een technische exercitie. De wet heeft ook gevolgen voor de manier van werken als raad, bestuurders, managers, medewerkers, bedrijven en inwoners van onze gemeente. Daarnaast is de wet van invloed op de inhoud van beleid, plannen en regels. Maar waarschijnlijk vraagt de wet nog wel de meeste verandering op het gebied van cultuur, houding en gedrag van de gemeente als het gaat om het besturen, regelen, netwerken en dienstverlening. De bedoelingen van de wet kunnen alleen dan worden bereikt als er een omslag in de cultuur en de daarbij behorende houding en gedrag tot stand wordt gebracht. Hier ligt duidelijk het zwaartepunt.

Op 23 februari 2016 stemde het college van Burgemeester & Wethouders in met een plan van aanpak voor het project "Noordoostpolder de Ruimte". Het project richt zich op een tijdige en soepele implementatie van de gevolgen van de Omgevingswet in de gemeente Noordoostpolder, passend bij de wensen vanuit de samenleving en politiek.

## 1.2 Stand van zaken project

Mede op basis van het plan van aanpak van februari 2016, dat zich primair richt op de oriëntatiefase, zijn de volgende aspecten opgepakt en voor zover mogelijk afgerond:

1. De vorming van een projectorganisatie, waarbij bemensing en projectfinanciën geborgd zijn;
2. En nauwe samenwerking met de gemeenteraad door het instellen van een raads werkgroep, waarin alle fracties betrokken zijn;
3. Het ontwikkelen van een integrale gemeentelijke visie op het fysieke domein, door het ontwikkelen van "leidende principes";
4. Voldoende kennis op alle gebieden van de Omgevingswet;
5. Betrokkenheid bij- en reactie op de internetconsultaties op het gebied van wet- en regelgeving van de ministeries.
6. Een 0-meting van het fysieke deel van de organisatie op het gebied van producten en diensten, werkprocessen, (beleids)plannen, applicaties, gegevensbeheer en financiën;
7. Informatieverstrekking aan de organisatie en de politiek door middel van bijeenkomsten, nieuwsbrieven en memo's;
8. Onderzoek naar de (financiële) consequenties van de Omgevingswet, onder andere op basis van een model van VNG;
9. Spiegelen aan andere gemeenten en organisaties door deelname aan bijeenkomsten gericht op inhoud, aanpak en samenwerking;
10. Samenwerking in regionaal verband. Enerzijds door deelname aan een platform, waarin de provincie Flevoland, de andere gemeenten in Flevoland, de



Omgevingsdienst Flevoland, Gooi en Vechtstreek (OFGV), Waterschap Zuiderzeeland, Rijkswaterstaat, de veiligheidsregio Flevoland en de GGD Flevoland vertegenwoordigd zijn.

Anderzijds door deelname aan een platform van de regio Zwolle, waarin de 4 provincies Flevoland, Overijssel, Gelderland en Drenthe en zo'n 20 gemeenten uit die provincies vertegenwoordigd zijn.

### 1.3 Van project naar programma

Vanwege uitstel van de invoering van de Omgevingswet van eind 2018 naar 1 januari 2021 vond in de Stuurgroep op 23 oktober 2017 een heroriëntatie op het project plaats. Dit leidde tot een accentverlegging van "Noordoostpolder de Ruimte" van oriëntatie naar uitvoering. De uitvoering kenmerkt zich door een strategie van systematisch experimenteren. Hierbij worden pilots uitgevoerd in de geest van de Omgevingswet. De pilots worden gemonitord, geëvalueerd en de leerpunten worden meegenomen in het vervolg. Op deze wijze leren we al doende.

Het ligt niet voor de hand om een dergelijke wijze van werken nog langer projectmatig aan te pakken. Een programma sluit beter aan bij het doel, dat wordt nagestreefd. Een programma is, in tegenstelling tot een project, niet gericht op een concreet resultaat maar op een doel en een (gedrags)verandering.

### 1.4 Reikwijdte van het programma

De scope van het programma is in hoofdzaak gericht op twee aspecten:

1. De invoering;
2. De verandering in werkwijze, houdingen gedrag.

Ad 1: De invoering vergt een strakke regie vanuit het programma;

Ad 2: De verandering in werkwijze, houding en gedrag vindt (breder dan alleen de Omgevingswet) plaats in de organisatie. De rol van het programma is hier met name gericht op adviseren, inspireren, stimuleren en monitoren.

Het programma richt zich op alle aspecten, die betrekking hebben op het fysieke domein. Ze vormt de motor achter de veranderingen die juridisch (invoering nieuwe instrumenten), technisch (applicaties en gegevensbeheer) en in cultuur (houding en gedrag) dienen plaats te vinden.

Alle inspanningen die een directe relatie hebben met het fysieke domein worden mede geïnitieerd vanuit het programma. Dit gebeurt in nauwe afstemming met het management over inhoud, middelen en bemensing.

De rolverdeling tussen programma en de lijnorganisatie is in principe als volgt:

- Het eigenaarschap van de inspanningen en resultaten liggen (al dan niet middels een projectmatige aanpak) bij de lijnorganisatie.
- Het programma stuurt (middels een programma van aandachtspunten of van eisen) primair op het doel en de gewenste verandering.

In hoofdstuk 4 is een concrete rolverdeling opgenomen. Per specifieke inspanning wordt bepaald waar het accent ligt en bij welke rolverdeling een optimaal resultaat te verwachten is.

Dit programmaplan "Noordoostpolder de Ruimte" bevat een door de stakeholders, de



ambtelijke organisatie en het bestuur gedragen visie. Ook bevat ze een omschrijving van de doelen, gericht op het nastreven van die visie. Daarnaast bevat ze afspraken over de inspanningen die de programmaorganisatie, samen met het bestuur, de lijnorganisatie en de overige programma's, gaat uitbouwen, uitvoeren en monitoren. Deze inspanningen zijn gericht op het bereiken van de doelen en de gewenste verandering.

### 1.5 Relatie(s) met andere programma's en projecten

Het programma Noordoostpolder de Ruimte heeft een relatie met alle opgaven, projecten en programma's in de gemeente. Enerzijds omdat veel van deze ontwikkelingen plaats vinden in het fysieke domein, waarin de doelstelling van het programma leidend is voor het veranderproces, anderzijds omdat alle ontwikkelingen leiden tot verandering in competenties en houding en gedrag. Deze zijn deels specifiek, maar er zijn ook grote overeenkomsten. Daarnaast is afstemming essentieel om overbelasting van de organisatie te voorkomen.



## 2. ACHTERGROND

### 2.1 De basis waarop de Omgevingswet gestoeld is

Bij aanvang heeft het ministerie van Infrastructuur en Milieu navolgende uitgangspunten, verbeterdoelen en visie op de gedragsverandering mee gegeven.

#### 2.1.1 Ministeriële uitgangspunten stelselherziening

##### **Het moet eenvoudiger, efficiënter en beter**

Projecten moeten in samenhang en per gebied worden aangepakt en niet meer vanuit (soms conflicterende) deelbelangen. Procedures mogen niet meer eindeloos duren, regelgeving moet voorspelbaar, betaalbaar en transparant zijn. Onderzoekslasten kunnen aanzienlijk worden verminderd.

##### **Zekerheid en dynamiek**

Bescherming van burgers blijft een belangrijk doel van het omgevingsrecht. Daarnaast moet het ook uitnodigen tot nieuwe initiatieven en ontwikkelingen en niet alles bij voorbaat dichttimmeren, zoals het huidige omgevingsrecht.

##### **Ruimte voor duurzame ontwikkeling**

Veel regels zijn verouderd en staan innovatieve ontwikkelingen, gericht op duurzaamheid, in de weg. Het nieuwe omgevingsrecht ondersteunt en stimuleert juist de transitie naar een duurzame samenleving.

##### **Ruimte voor regionale verschillen**

Wat goed is voor de ene regio, is lang niet altijd geschikt voor de andere. Het nieuwe omgevingsrecht is flexibel, waardoor provincies en gemeenten regionaal en lokaal maatwerk kunnen leveren.

##### **Actieve en kwalitatief goede uitvoering**

Het oude omgevingsrecht is gericht op het beschermen van deelbelangen en daardoor defensief. Het nieuwe omgevingsrecht is flexibel en biedt transparante en doelmatige procedures. Die prikkelen bestuurders tot actief gedrag dat is gebaseerd op vertrouwen en het dragen van verantwoordelijkheid.

#### 2.1.2 Ministeriële verbeterdoelen van de Omgevingswet

1. Het omgevingsrecht moet inzichtelijk, voorspelbaar en gemakkelijk in het gebruik zijn.
2. De leefomgeving moet op een samenhangende manier centraal staan in beleid, besluitvorming en regelgeving.
3. Een actieve en flexibele aanpak moet overheden meer afwegingsruimte bieden om doelen voor de leefomgeving te bereiken.
4. Besluitvorming over projecten in de leefomgeving moet sneller en beter.

#### 2.1.3 Ministeriële visie over gedragsverandering

Een nieuwe wet maken is niet genoeg. Of de wet een succes wordt, staat of valt met de





uitvoering van die wet. Daarom wil de wet ook een gedragsverandering bij overheden, burgers en bedrijven veroorzaken. Bestuurders en ambtenaren moeten met een open blik naar de leefomgeving in z'n geheel kijken. Ze moeten welwillend staan tegenover nieuwe initiatieven van burgers en bedrijven en zorgen voor voldoende kennis en vaardigheden om de wet voortvarend en adequaat uit te voeren. De wet daagt burgers en bedrijven uit om actief ideeën aan te dragen voor het ontwikkelen en verbeteren van de leefomgeving. Om dat alles in de praktijk goed te kunnen uitvoeren zullen vergunningverlening, toezicht en handhaving sterk worden verbeterd.

Bovenstaande gegevens zijn ontleend aan de brochure van het ministerie van Infrastructuur en Milieu "Omgevingswet in het kort".

## 2.2 De basis van waaruit Noordoostpolder denkt en handelt

### 2.2.1 Leidende principes

In de oriëntatiefase zijn leidende principes ontwikkeld. De samenleving, de politiek en de ambtelijke organisatie hebben in gelijke mate bijgedragen aan de ontwikkeling ervan. Op basis van deze leidende principes kunnen we invulling geven aan de lokale afwegingsruimte die de Omgevingswet gaat bieden. De leidende principes zullen door de gemeenteraad worden vastgesteld.

Met de leidende principes verwoorden we onze visie op de Omgevingswet. Een visie die een leidraad vormt voor de besluitvorming bij de invoering ervan. Een visie die de basis vormt voor de wijze waarop we invulling geven aan de "lokale afwegingsruimte", die de wet ons biedt. Een visie die we, voor zover mogelijk en relevant, ook al vooruitlopend op de Omgevingswet willen doorvoeren. Maar vooral een visie die weergeeft hoe wij als gemeente met de fysieke leefomgeving en met iedereen die daarin een rol speelt om willen gaan. Het geeft daarmee richting aan ons denken en handelen.

#### **Maatwerk**

Veel initiatieven zijn uniek. Ze verdienen het om met een open mind bekeken te worden. Uiteraard moeten ze voldoen aan de basisuitgangspunten van kwaliteit en veiligheid. Als een initiatief zich aandient dan bekijken we per geval waar het om gaat en welk optreden dit van ons vraagt. De ene keer verlangt een situatie flexibel en stimulerend optreden van de gemeente. Andere situaties vereisen meer sturend of controlerend handelen. Ook kunnen we terug treden en ruimte laten aan initiatiefnemers. Het vraagt om gedurende het hele proces bewust te kijken en te luisteren naar alle betrokkenen.

De regels die van toepassing zijn, interpreteren we op een manier die het beste past bij de situatie, zonder dat er sprake is van willekeur. Maatwerk wil echter niet zeggen dat we het iedereen naar de zin kunnen maken. Dat is niet waar te maken. Het vraagt dus ook om het zorgvuldig managen van verschillende verwachtingen binnen de context. Maatwerk verlangt bovendien goede samenwerking tussen alle betrokkenen. En het samen verantwoordelijk zijn en voelen voor het resultaat.

#### **Dynamisch**

We leven in een tijd waarin zaken snel veranderen. Een tijd waarin de dag van morgen weer anders is dan die van vandaag. Dit vraagt om meebewegen en flexibiliteit. Zowel van de overheid als ook van initiatiefnemers. Regels kunnen daarbij soms in de weg zitten. We zijn dienstbaar naar elkaar door proactief te informeren en te handelen. Dit kan de gewenste snelheid van een initiatief bevorderen. Dit is in handen van alle



partijen. Alle betrokkenen houden oog voor de zorgvuldigheid van het proces. Een dynamische houding vraagt soms het lef om door te pakken en soms ook het lef om nee te zeggen.

### **Vertrouwen**

Vertrouwen is een groot goed en geldt als vertrekpunt in de onderlinge samenwerking. Je krijgt vertrouwen vanuit je houding en je gedrag: dat is wat mensen zien. Dit geldt voor alle betrokkenen bij een zaak: gemeente, initiatiefnemers, bewoners en andere partijen. Doe wat je zegt en zeg wat je doet. Vertrouwen is er op gestoeld dat je je zaken goed voor elkaar hebt en dat je je best doet helder te zijn over de impact van een initiatief. Dit vraagt over en weer om volledige, tijdige en open communicatie met de betrokkenen. Alleen zo krijg je vertrouwen in een goed proces en in een goede relatie.

### **Belangenafweging**

Als overheid spelen we een belangrijke rol bij het objectief afwegen van de verschillende belangen als zich een initiatief aandient. We kijken met een brede blik naar het initiatief en wie er allemaal bij betrokken (moeten) zijn. Samen stemmen we af wat er nodig is. Daarbij houden we ook rekening met de belangen van mensen die wellicht minder snel voor zichzelf opkomen of die geen kennis hebben over een bepaald onderwerp. Afhankelijk van de vraag en de omstandigheden, bepalen we bij wie de regie ligt en in welke mate regie nodig is. Het aangaan van de dialoog is essentieel om inzicht te krijgen in elkaars belangen. Het is de kunst om begrip te krijgen voor de verschillen in de belangen en te zoeken naar waar we elkaar kunnen vinden.

#### 2.2.2 Organisatieverandering

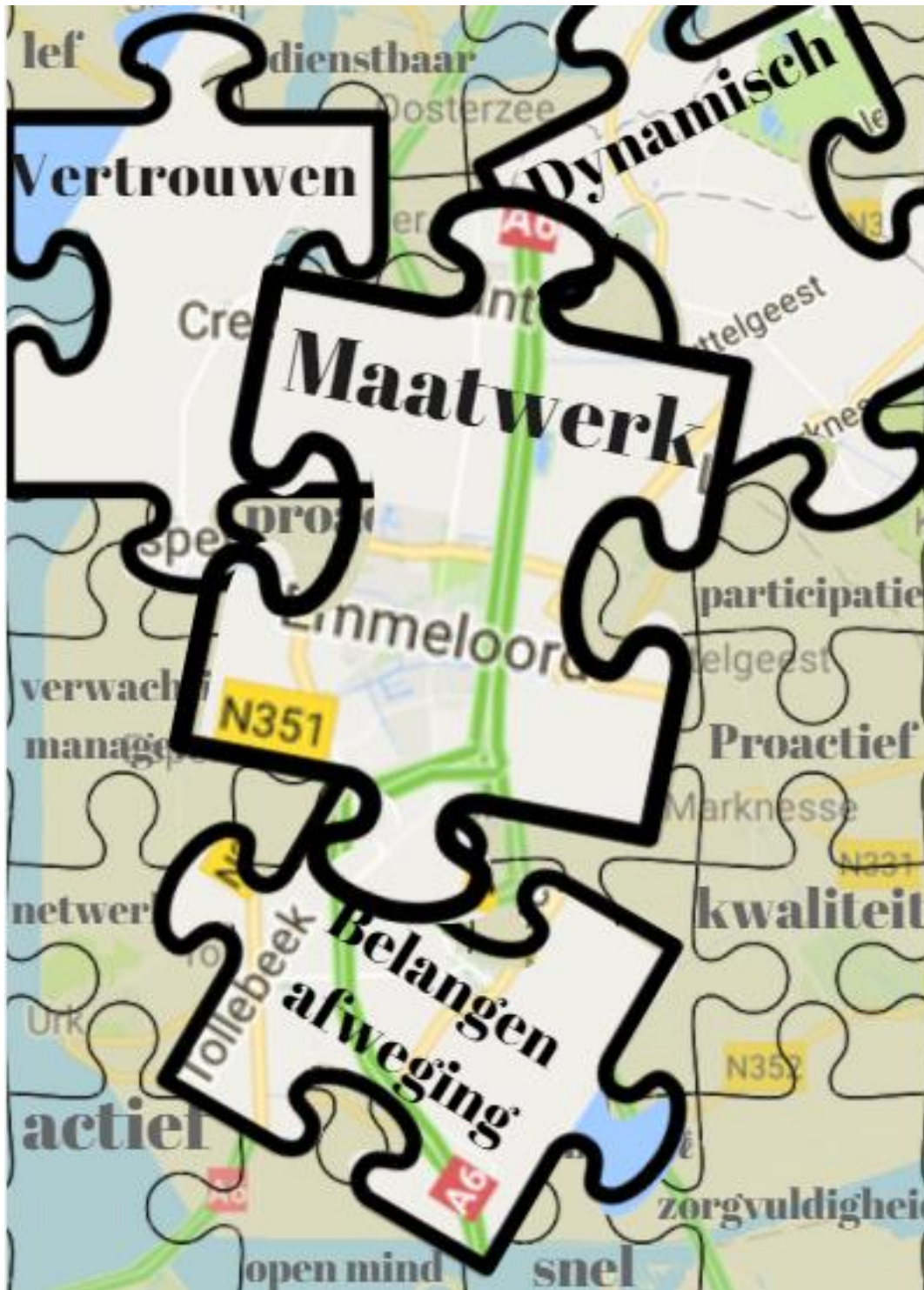
De gemeente Noordoostpolder is in beweging. We schuwen veranderingen en ontwikkelingen niet en mogen trots zijn op waar we staan en wat we weten te realiseren. Deze ontwikkelingen zijn voortgekomen uit de visie "wij zijn aan zet".

#### 2.2.3 Passend organiseren & kernwaarden

De leidende principes die zijn gevormd sluiten naadloos aan bij de methodiek van "passend organiseren", dat in Noordoostpolder in gang is gezet. In het verlengde van "passend organiseren" heeft de gemeente vier kernwaarden "lef", "creativiteit", "samenwerken" en "verantwoordelijkheid" vastgesteld. Deze kernwaarden zijn juist in een veranderproces onverminderd van belang. Daarnaast zijn we ook bezig met overheidsparticipatie en opgavegericht werken. Al deze ontwikkelingen passen bij het werken in de geest van de Omgevingswet. De Omgevingswet biedt ruimte om datgene dat we al eerder hebben opgestart verder te ontwikkelen.



Figuur 1 Verbeelding leidende principes



### 3. VISIE

De voorgaande input leidt tot de volgende overkoepelende visie. Een visie die voor ons het dynamische uitgangspunt vormt en als wenkend perspectief energie en richting geeft aan ons programma. Wij willen samen met de samenleving vorm en inhoud geven aan deze visie.

Gemeente Noordoostpolder dient de samenleving door bij initiatieven in het fysieke domein volop ruimte te bieden voor maatwerk.

Dit doen we:

1. omdat we een dynamische samenleving zijn. We bewegen mee met ontwikkelingen en zijn flexibel. Alle betrokkenen zijn dienstbaar naar elkaar, informeren elkaar en handelen proactief.
2. door uit te gaan van vertrouwen over en weer. Vertrouwen is van doorslaggevende betekenis. Dit vraagt om volledige, tijdige en open communicatie.
3. door in onze gemeente de belangen van alle betrokkenen, in relatie tot het algemeen belang, evenwichtig en zorgvuldig af te wegen.



## 4. DOELEN / AANDACHTSGEBIEDEN

### 4.1 Doel programma

Om uitvoering te geven aan de visie, stelden we een programmaplan op. Het programma is er primair op gericht om:

1. Zorg te dragen voor een tijdige en soepele implementatie van de Omgevingswet in de gemeente Noordoostpolder op basis van de in hoofdstuk 3 omschreven visie.
2. Vooruitlopend op het ingaan van de Omgevingswet de benodigde (gedrags)veranderingen, in de geest van de wet en de leidende principes van Noordoostpolder, te bevorderen.

### 4.2 Operationele doelen

1. Het programma geeft, op basis van de overkoepelende visie, waarin de verbondenheid met de samenleving tot uitdrukking komt, vorm aan de lokale bestuurlijke afwegingsruimte.
2. Het programma draagt, zowel in- als extern, bij aan een samenhangende benadering van beleid, besluitvorming en regelgeving in de fysieke leefomgeving.
3. Het programma doet aanbevelingen voor het versnellen en verbeteren van de besluitvorming in de fysieke leefomgeving.
4. Het programma draagt bij aan de inzichtelijkheid, voorspelbaarheid en gebruiksgemak van het omgevingsrecht in Noordoostpolder.

### 4.3 Aandachtsgebieden

Om de doelen van het programma te verwezenlijken werkt het programma vanuit zeven aandachtsgebieden, die zijn gerelateerd aan visie en doelen:

1. Werkprocessen en organisatie
2. Cultuur, houding & gedrag
3. Bestuurlijke component (intern)
4. Samenwerking in de regio / afstemming overheden
5. Instrumenten en regels
6. Digitalisering
7. Communicatie



## 5. INSPANNINGEN

De hierna genoemde inspanningen worden geïnitieerd vanuit het programma. Dit gebeurt in nauwe afstemming met het management over inhoud, middelen en bemensing. De rolverdeling tussen programma en de lijnorganisatie is in principe als volgt:

- Het eigenaarschap van de inspanningen en resultaten liggen (al dan niet middels een projectmatige aanpak) bij de lijnorganisatie.
- Het programma stuurt (middels een programma van aandachtspunten of van eisen) primair op het doel.

Per specifieke inspanning wordt bepaald waar het accent ligt en bij welke rolverdeling een optimaal resultaat te verwachten is. Voor de start van elke afzonderlijke inspanning wordt nader gekeken wat de beste optie is.

De hierna genoemde specifieke inspanningen kunnen niet los van elkaar worden gezien. De zeven aandachtsgebieden vullen elkaar aan en zijn niet los van elkaar uit te voeren. Illustratief hiervoor is de samenhang tussen de wijze van werken, de organisatievorm en de noodzakelijke competenties die dat met zich mee brengt.

- De wens om maatwerk leidt tot de noodzaak van integraal werken.
- De noodzaak om integraal te werken leidt logischerwijs tot de keuze van een vorm van opgavegericht werken.
- Dat vergt een doorontwikkeling van de organisatie, waarin:
  - er een gremium komt dat op basis van objectieve uitgangspunten afweegt of een inspanning al dan niet als opgave wordt opgepakt en voor die opgaven:
    - de verantwoordelijkheden (nog) lager in de organisatie komen te liggen;
    - de rol van de managers verder verschuift van inhoud naar HR-ontwikkeling;
    - er een accentverlegging nodig zal zijn van vakspecialisten naar generalisten;
    - en naar medewerkers, die zelfstandig leiding kunnen geven aan een opgave.
  - En dat betekent dan weer dat het personeelsbeleid en de opleidingen daarop dienen te worden afgestemd.

Aandachtsgebied	Inspanningen *****	Planning	Primair eigenaar	Perso- nele be- lasting *	Opera- tioneel doel**
Werkprocessen en Organisatie	0-meting werkprocessen (ambtenarenreis)	2018	Programma	Gering	3
	Analyse 0-meting	2018	Programma / lijn	Gering	3
	Werkprocessen op basis van de 0-meting (eventueel) aanpassen	2018-2019	Lijnorganisatie	Aanzien- lijk	3
	Integraal werken in relatie tot "opgavegericht werken" en "nieuwe initiatieven" door middel van pilots	Al ingezet	Lijnorganisatie	Groot	2



	Doorontwikkeling "opgavegericht werken" met aandacht voor werkbare vorm voor selectie en prioritering van opgaven	2020	Lijnorganisatie	Groot	3
	Intensivering burgerparticipatie	2018-2021 Al ingezet	Lijnorganisatie	Aanzien-lijk	1
	Verbetering dienstverlening	Al ingezet		Gering	4
	Andere manier van omgaan met het gebruik en het onderhoud van de openbare ruimte	2018-2021 Al ingezet	Lijnorganisatie	Aanzien-lijk	1
Cultuur, houding & gedrag	Onderzoek naar noodzakelijke en gewenste competenties van management en medewerkers	2018-2019	Programma / Lijnorganisatie	Gering	2
	Analyse van in de organisatie aanwezige competenties	2018-2019	Lijnorganisatie / Programma	Gering	2
	Onderzoek naar de veranderpotentie van management en medewerkers	2019	Lijnorganisatie / Programma	Gering	2
	Behoeftte aan opleidingen inventariseren, een opleidingspakket creëren en aanbieden aan medewerkers en management (waar mogelijk in samenwerking met Regio)	2018-2019	Lijnorganisatie	Gering	2,3
	Een overkoepelende filosofie, strategie en programma ontwikkelen	2018	Lijnorganisatie	Gering	1
	Cursussen en trainingen uitrollen over de organisatie	2019-2020	Lijnorganisatie	Groot	1,2,3
	HR-beleid daar waar nodig aanpassen m.b.t. het aandachtsgebied van W&S (intern en extern) (accentverlegging van vakspecialisten naar generalisten, die leiding kunnen geven aan een opgave)	2018-2021	Lijnorganisatie	Gering	2
	management van inhoud naar HR/coaching	2018-2021	Lijnorganisatie	Gering	2



Bestuurlijke component (intern)	Vaststellen leidende principes	2018	Programma	Gering	1
	Betrekken gemeenteraad door de werkgroep voort te zetten op basis van plan van aanpak, gericht op het functioneren van de Werkgroep	2018-2021	Programma	Gering	1
	Trainingen voor college en raad	2018	Programma	Gering	2
	College en raad informeren	2018-2021	Programma	Gering	1,2
Samenwerking in de regio / afstemming overheden	Gezamenlijk gestalte geven aan één overheid	2018-2021	Programma	Aanzien-lijk	1,2
	Deelname Platform Omgevingswet	2018-2021	Programma	Gering	1,2,3
	Samenwerken om een opleidingsplan/agenda te creëren. Profiteren van elkaars kennis en opleidingen	2018	Programma	Gering	2,3
	Afspraken over gegevensuitwisseling		Lijnorganisatie / Programma	Aanzien-lijk	3
	Afspraken over samenhang planvorming	2018-2021	Programma		3
	Afspraken over een gezamenlijk naar buiten treden	2018-2021	Programma	Gering	2,3
Instrumenten en regels	Input internetconsultaties	2018-2021	Programma	Gering	1
	Screenen/samenvoegen bestaand beleid	2018	Programma / Lijnorganisatie	Aanzien-lijk	4
	Mogelijkheden dereguleren bekijken	2018-2020	Programma / Lijnorganisatie		4
	Pilot bestemmingsplan "nieuwe stijl" (plan en proces in geest Omgevingswet maar binnen grenzen WRO)	2018	Programma		2,3,4
	Pilot Omgevingsvisie	2018-2019	Programma	groot	1,2
	Omgevingsvisie	2021	Programma	Zeer groot	1,2
	Pilot Omgevingsplan (indien juridisch haalbaar)	2020	Programma	Groot	1,2,4





	Omgevingsplan	2021	Lijnorganisatie	Niet ineen uitvoerbaar ***	1,2,4
	Pilots bestemmingsplannen	Al ingezet	Lijnorganisatie / Programma	Gering ****	2,4
	Pilot beleidsontwikkeling	Al ingezet	Lijnorganisatie	Gering ****	2,4
	Flitsvergunningen	Is al operationeel	Lijnorganisatie	Gering	3
Digitalisering	Gegevensbeheer op orde	2018	Programma	Aanzien-lijk	4
	Invulling geven aan het begrip "open overheid" in relatie tot "privacy wetgeving".	2018-2021	Programma / Lijnorganisatie	Aanzien-lijk	4
	Uitwisseling van gegevens mogelijk maken		Lijnorganisatie / Programma	Groot	4
	Aanpassingen op het Omgevingsplan (huidige postzegelplannen) zelf opstellen en doorvoeren in DSO	Na vaststelling Omgevingsplan	Lijnorganisatie	Gering	2,3
	Gebruiken en bewaren van informatie in ketenprocessen in Flevoland	2021	Programma	Aanzien-lijk	4
Communicatie	Samenleving, politiek, management en medewerkers informeren en bewust maken van de verandering.		Programma	Gering	1,2,3

\* Globaal beeld van de belasting voor de organisatie:

1. 0-1000 uur: gering
2. 1000-5000 uur: aanzienlijk
3. 5000-10.000 uur: groot
4. 10.000-15.000 uur: zeer groot

\*\* Verbeterdoel:

1. Het programma geeft, op basis van de overkoepelende visie, waarin de verbondenheid met de samenleving tot uitdrukking komt, vorm aan de lokale bestuurlijke afwegingsruimte.
2. Het programma draagt, zowel in- als extern, bij aan een samenhangende benadering van beleid, besluitvorming en regelgeving in de fysieke leefomgeving.
3. Het programma doet aanbevelingen voor het versnellen en verbeteren van de besluitvorming in de fysieke leefomgeving.
4. Het programma draagt bij aan de inzichtelijkheid, voorspelbaarheid en gebruiksgemak van het omgevingsrecht in Noordoostpolder.



\*\*\* Realistische kijk op de verwezenlijking van het Omgevingsplan:

1. Naar het zich laat aanzien is niet te verwachten dat een integraal omgevingsplan voor onze gehele gemeente in één allesomvattende procedure te verwezenlijken is.
2. Mede afhankelijk van de mogelijkheden die de overgangsregels van de wet biedt ligt het voor de hand om het Omgevingsplan in de vorm van algehele herzieningen van delen van de gemeente als puzzelstukken langzaam te vullen.
3. Praktisch gezien kan dit worden gezien als een proces dat gelijkenis vertoont aan de huidige vulling van "Ruimtelijke Plannen".

\*\*\*\* Bij de uitvoering van pilots dient voldoende rekening te worden gehouden met tijd voor experiment en monitoring

\*\*\*\*\* De afzonderlijke inspanningen worden in overleg met de lijnorganisatie nader uitgewerkt in opgave- en projectplannen.



## 6. FINANCIËN

In de programmabegroting is een budget van opgenomen van in totaal € 1.125.000. Dit bedrag is onder andere nodig voor het opleiden van de medewerkers, ondersteuning bij de dialoog met de samenleving en tijdelijke inhuur van personeel.

Bij de vaststelling van deze bedragen is uitgegaan van een invoering van de wet aan het eind van 2019. Doordat het project (bij het Rijk) vertraging heeft opgelopen, is sprake van een verschuiving van de invoering en daaraan verbonden activiteiten. Dat betekent dat een deel van het geraamde budget zal worden doorgeschoven naar de periode 2019 en 2020. In de programmabegroting 2018-2021 wordt hier budgettair op ingespeeld door een fasering in de bestemde incidentele middelen door te voeren welke doorloopt tot en met 2020. Ten tijde van de vaststelling van het budget is aangegeven dat er nog een aantal lasten op ons afkomen, waarvan op dat moment nog niet duidelijk was wat de te verwachten omvang daarvan was. Het ging daarbij met name om:

- Het ontwikkelen van een omgevingsvisie
- Het ontwikkelen van een omgevingsplan;
- ICT (zowel structureel als incidenteel)
- De structureel lagere legesopbrengsten
- De eventuele frictiekosten
- De risico's op het gebied van aansprakelijkheid.

Inmiddels is er een eerste beeld van de te verwachten kosten in de volle breedte. De VNG heeft samen met Deloitte een financieel model ontwikkeld, die gemeenten kunnen toepassen om meer inzicht te verkrijgen in de kosten.

Het model geeft voorsnog niet meer dan een eerste beeld omdat:

- het eenzijdig gericht is op de kosten en de baten niet verdisconteert;
- de input in dit stadium veelal arbitrair is, omdat de (m.n. personele) gevolgen op dit detailniveau nog niet zijn te overzien;
- de input sterk afhankelijk is van de keuzen die worden gemaakt over de inspanningen genoemd in hoofdstuk 5

De nadere invulling van de te leveren inspanningen zullen uiteindelijk (ook op het gebied van de financiële consequenties) tot een verfijning dienen te leiden. Die invulling dient in nauw overleg met de organisatie (het management) te worden voorbereid. Hierin speelt het MTO (zie hoofdstuk 7) een belangrijke rol.

De eerste indicatie op basis van het rekenmodel levert een onvoldoende betrouwbaar beeld op om en detail in het programmaplan op te nemen. Duidelijk is echter wel dat er in de toekomst rekening dient te worden gehouden met een aanzienlijke financiële last. De verwachting is dat de kosten tot 2024 voor invoering en exploitatie boven de € 5.000.000 zullen liggen.



## 7. ORGANISATIE

### 7.1 Algemeen

Gezien de complexiteit en de invloed op een groot deel van de organisatie is sprake van een directie-programma.

### 7.2 Projectorganisatie

Ambtelijk opdrachtgever: **Eelke de Vries**  
Bestuurlijk opdrachtgever: **Wiemer Haagsma**

Stuurgroep: **Wiemer Haagsma**, Wethouder Ruimtelijke Ontwikkeling, voorzitter  
**Aucke van der Werff**, burgemeester  
**Eelke de Vries**, algemeen directeur  
**Iwan Valk**, gemeentesecretaris  
**Yvonne van der Sluis**, manager Advies  
**Dennis Eikenaar**, manager Maatschappelijke en Ruimtelijke Ontwikkeling  
**Maurice Arnoldy**, programmamanager  
**Lianne Weijs**, programma-assistent, secretaris

Taak: strategisch/tactische besluitvorming, middelen verdelen, mijlpalen vaststellen.

Vergadert halfjaarlijks. Reservering in agenda's: 3 maandelijks

MTOw (Management Team Omgevingswet):

Vaste samenstelling:  
**Yvonne van der Sluis**, manager Advies  
**Olaf Storms**; manager Vergunningen, toezicht en handhaving;  
**Dennis Eikenaar**, manager Maatschappelijke en Ruimtelijke Ontwikkeling;  
**Roelof Burghoorn**, manager Maatschappelijke en Ruimtelijke Ontwikkeling;  
**Gerbert Schaapman**, manager Ingenieursbureau;  
**Maurice Arnoldy**, programmamanager  
**Lianne Weijs**, programma-assistent, secretaris;

Afhankelijk van de agenda incidenteel:  
**Eelke de Vries**, algemeen directeur en waarnemend manager Wijkbeheer  
**Rick Los**, manager Klant Contact Centrum  
**Maarten Kragting**, manager Uitvoering Sociaal Domein;  
**René Stigt**, manager Belasting & Financial Planning en Control;



Taak: afstemming over de inspanningen en de inzet van middelen en monitoring en bijsturing van lopende zaken

Vergadert 6 wekelijks

Kernteam:

**Maurice Arnoldy**, programmamanager, voorzitter  
**Marianne Wierstra**, coördinator planontwikkeling  
 plaatsvervangend programmamanager  
 Aandachtsgebied: instrumenten en regels  
**Jan Dunning**, coördinator geo-informatie,  
 Aandachtsgebied: digitalisering  
**Miranda de Wolff**, coördinator Personeel & Organisatie,  
 Aandachtsgebied: cultuur, houding & gedrag  
**Petra Boekhout**, adviseur bedrijfsvoering  
 Aandachtsgebied: werkprocessen en organisatie  
**Dennie Kattenberg**, adviseur juridische zaken en  
 waarnemend griffier,  
 Aandachtsgebieden: Samenwerking in de regio/afstemming  
 overheden en bestuurlijke component (intern)  
**Annemieke Reitsma**, coördinator Communicatie,  
 Aandachtsgebied: Communicatie  
**Lianne Weijs**, programma-assistent  
**Michelle Elsinga**, programmasecretaris

Taak: concretisering van inspanningen, monitoring, in beeld brengen van kansen, signaleren van knelpunten, proces bewaken en voorbereiding van stuurgroep en programmaoverleg

Vergadert tweewekelijks. Reservering in agenda's wekelijks

GSG:

Hannie Akkerman	VTH
Heidi Blankenstein	KCC
Daniëlle van den Born	MO
Ingrid Blom	IGW
John Ekkel	IB
René Halsema	WB
Wim Rood	Adv.
Mariska Knoester	Adv.
Klaas Haije de Jong	RO
Jehannes de Leeuw	IB
Marcella Marinelli	MO
Jan van Putten	WB
Marieke de Rijk	RO
Erik Ruis	VTH
Maurice Arnoldy	Programmaleider
Lianne Weijs	Programma-assistent

Doel: bewustwording en draagvlak bij medewerkers, verbinding met de werkvloer, ambassadeursrol, signaleren



van knelpunten, monitoren pilots.

Vergadert 6 wekelijks

Projectgroepen:

In wisselende samenstelling in relatie tot de werkzaamheden en inhoud van projecten. Uitgangspunten bij bemensing:

- brede vertegenwoordiging
- vanuit de organisatie.
- maatwerk.

Werkgroep raad:

Een vertegenwoordiging van alle fracties uit de raad

Doel: bewustwording en draagvlak bij raad

Vergadert 2 maandelijks. Reservering maandelijks.

Stakeholders:

Een vertegenwoordiging van inwoners, bedrijven en organisaties.

Doel: bewustwording en draagvlak bij samenleving en ophalen informatie.

Vergadert halfjaarlijks. Reservering 3 maandelijks



## 8. INFORMATIE

### 8.1 Archivering in Key 2 Zaken

Key 2 Zaken is vooralsnog niet ingericht vanuit opgaven, projecten of programma's. Om de informatie over "Noordoostpolder de Ruimte" toch inzichtelijk te houden wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid om zaken te koppelen en door te specificeren in de "OMSCHRIJVING".

Dat gebeurt als volgt:

De omschrijving begint altijd met de programmanaam: **Noordoostpolder de Ruimte**. Vervolgens worden, in twee verdiepingen, specifieke duidingen toegevoegd.

Voorbeelden verdieping:

**Kernteam, programmaplan**  
**Stuurgroep, verslagen**  
**Ministerie, besluiten**

### 8.2 Archivering op de P-schijf

Op de P-schijf is voor "Noordoostpolder de Ruimte" een map aangemaakt. Om deze bestanden te kunnen benutten en bewerken dient men geautoriseerd te zijn.

### 8.3 Communicatie

Uit de visie en de doelen blijkt het enorme belang van een heldere en transparante communicatie. Dat is zowel in- als extern het geval. Ze vormt dan ook een essentieel onderdeel van het programma. Zo essentieel dat ze als een afzonderlijk aandachtsgebied is gedefinieerd met een afzonderlijke teamtrekker, die deel uit maakt van het programmateam.

Er wordt geen afzonderlijk communicatieplan opgesteld. Inherent aan de programmaopzet wordt afhankelijk van de afzonderlijke opgaven en projecten die uit het programma voortkomen, in nauw overleg met het beleidsveld "communicatie", per geval maatwerk geleverd. Het woord maatwerk zegt het al, dat kan per geval verschillen. En juist daarin schuilt de omslag qua houding en cultuur voor betrokkenen bij initiatieven.

In de huidige tijdsgeest waarin burgers veel mondiger zijn dan vroeger, past het niet langer om top-down vanuit de gemeente zaken te organiseren. We leven tegenwoordig in een samenleving waarin we veel meer gelijkwaardig aan elkaar functioneren. Dit betekent dat initiatiefnemers en overheden, burgers in een veel eerder stadium moeten betrekken bij ontwikkelingen. Maar hoe bepaal je wie belanghebbende is in een project? Welke belangen spelen er allemaal een rol? Hoe organiseer je het bijeenbrengen van die verschillende belangen en hoe weeg je die zorgvuldig af? Dat zijn vragen die allemaal opkomen bij burgerparticipatie in relatie tot de Omgevingswet. Het vraagt een omslag in denken bij medewerkers, bestuurders maar ook bij initiatiefnemers. Medewerkers moeten op voorhand veel breder kijken naar een project/initiatief en veel bewuster zijn van de belangen die ermee gemoeid zijn. Door aan de voorkant alle partijen in kaart te



brengen en aan tafel te zetten, zal de communicatie veel transparanter verlopen en in het proces helderder zijn. Ook is het van belang om een proces open te starten en niet aan de voorkant al dicht te timmeren. In dat geval heeft communicatie immers weinig zin.





## 9. RISICO'S

Risico	Kans in %	Gevolg (groot, middel, klein)	Te nemen maatregel	Door wie
Doordat de regie bij het ministerie ligt hebben we geen invloed op planning en kwaliteit	100	groot	Goed monitoren en inspelen op ontwikkelingen / waar mogelijk ons eigen plan trekken	Kernteam
Nieuw uitstel leidt tot wegvallen geloofwaardigheid en gevoel van urgentie	30	middel	Goed monitoren / waar mogelijk ons eigen plan trekken / zowel in- als extern communiceren	Kernteam
Het DSO is niet klaar/voldoet nog niet aan de minimum vereisten	80	middel	Goed monitoren / waar mogelijk ons eigen plan trekken / zowel in- als extern communiceren / Indien relevant via regio en VNG invloed uitoefenen voor uitstel van de invoering van de wet	Kernteam
Onvoldoende veranderpotentie bij (een deel van) de medewerkers	20	groot	Goed programma opzetten gericht op een combinatie van opleiding en coaching / aanpassen HR-beleid aanpassen op de behoefte van een accentverlegging	Kernteam / Lijnorganisatie
Onvoldoende veranderpotentie bij (een deel van) de lijnmanagers	20	groot	Goed programma opzetten gericht op een veranderde visie op leidinggeven. Een verandering van inhoud naar coaching	Kernteam en Lijnorganisatie
Onvoldoende draagvlak onder (een deel van) de medewerkers	20	groot	Medewerkers goed informeren en in gespreksgroepen mee nemen in de voorgestane veranderingen. Vooral ingaan op de kansen, maar oog hebben voor de bedreigingen / Ondernemingsraad aangehaakt houden	Kernteam en managers
Onvoldoende draagvlak onder (een deel van) het management	20	groot	Overbrengen dat de veranderopgave een gezamenlijk doel heeft en een gezamenlijke inspanning vergt. Dat het programma tijdelijk is en dienstbaar aan de organisatie Management actief betrekken bij de operationele besluitvorming	Kernteam



Onvoldoende draagvlak onder het bestuur	20	groot	B&W en raad goed informeren. De werkgroep van de raad optimaal betrekken	Kernteam
Onvoldoende draagvlak in de samenleving	20	groot	Stakeholders optimaal betrekken. Bij projecten en opgaven werken vanuit de visie om maatwerk te leveren en daarbij de samenleving optimaal te betrekken	Kernteam
De kosten vallen hoger uit dan begroot	10	middel groot	Onderzoeken waar het aan ligt en daarover communiceren en benodigd budget bijstellen	Kernteam
De interne werkdruk brengt de planning en de kwaliteit in gevaar.	70	groot	Middelen inzetten om medewerkers te ontlasten door (tijdelijke) inhuur van medewerkers	Kernteam
Het aantrekken van de arbeidsmarkt waardoor we moeite zullen hebben om onze vacatures in te vullen. Het lukt niet om (tijdelijk) kwalitatief goed personeel binnen te halen doordat alle gemeenten op dat moment in de zelfde vijver vissen	70	groot	De markt verkennen en tijdig starten met werving	Kernteam en Lijnorganisatie
De regiosamenwerking leidt niet tot het doel van "een overheid"	30	middel groot	Zoveel als mogelijk onze visie uitdragen. Opkomen voor een betere structuur van de regiosamenwerking. De regio breder zien dan alleen Flevoland	Kernteam



# 10. BIJLAGEN

## BIJLAGE 1 Capaciteitsplanning

Capaciteitsplanning 2018 / 2019				
Naam	Functie	Cluster /extern	Uren intern	Uren extern
Maurice Arnoldy	programmamanager	RO	1200	
Lianne Weijs	programma-assistent	RO	1200	
Marianne Wierstra	projectleider	RO	400	
Miranda de Wolff	projectleider	Advies	300	
Petra Boekhout	projectleider	Advies	300	
Jan Dunning	projectleider	IB	300	
Dennie Kattenberg	projectleider	Advies	300	
Annemieke Reitsma	communicatie	Advies	300	
Michelle Elsinga	programmasecretaris	ID	300	
Karin Uffels	ondersteuning P&O	Advies	100	
Eelke de Vries	ambtelijk opdrachtgever	Algemeen directeur	35	
Yvonne van der Sluis	stuurgroep/MTO	Advies	35	
Dennis Eikenaar	stuurgroep/MTO	RO-MO	35	
Olaf Storms	MTO	VTH	20	
Gerbert Schaapman	MTO	IB	20	
Roelof Burghoorn	MTO	RO/MO	20	
Maarten Kragting	MTO	USD	5	
René Stigt	MTO	Belasting & FPC	5	
Rick Los	MTO	KCC	5	
Iwan Valk	stuurgroep	gemeentesecretaris	8	
Wiemer Haagsma	bestuurlijk opdrachtg.	Wethouder	35	
Aucke van der Werff	stuurgroep	Burgemeester	8	

De uren zijn specifiek gericht op het programma. De opgaven en projecten die in de geest van het programma worden uitgevoerd worden afzonderlijk in kaart gebracht.



