



# ODMH

Omgevingsdienst Midden-Holland



## Verbeterplan visitatie 2023

Plan van aanpak naar aanleiding van het visitatierapport ODMH 2023

Versienummer: 1.1  
Datum: 26 oktober 2023



# ODMH

Omgevingsdienst Midden-Holland

Productnummer	
Omschrijving	Verbeterplan visitatie 2023
Status	Ter vaststelling
Datum	26-10-2023
Opdrachtgever	André Mutter
Opgesteld door	Elisa Bes

## Inhoudsopgave

1	Inleiding .....	4
2	Plan van aanpak.....	5
2.1	Voer de dialoog over robuustheid .....	5
2.2	Borg kwaliteit bij hanteren 2% norm.....	5
2.3	Wees nog zuiniger op personeel.....	6
2.4	Verbreed toepassing strafrecht .....	7
2.5	Ontwikkel integrale risicoanalyse t.b.v. sturing op maatschappelijk effect.....	11
3	Planning.....	14

# 1 Inleiding

In 2023 vond bij de ODMH een visitatie plaats vanwege het landelijke Interbestuurlijk programma versterking VTH (IBP). Dit landelijke programma heeft als doel het VTH-stelsel te versterken. Het programma bestaat uit zes pijlers, waarvan de visitaties onder pijler 6 (Monitoring kwaliteit milieutoezicht) vallen. ODNL is trekker van de visitaties.

In 2023 en 2024 worden alle omgevingsdiensten (OD's) gevisiteerd door een visitatiecommissie. De commissie bestaat uit een wisselende samenstelling van directeuren en kwaliteitsmedewerkers van OD's onder leiding van een onafhankelijk voorzitter. De OD beantwoordt voorafgaand aan de visitatie een lijst met vragen. De ingevulde vragenlijst vormt de basis voor het tweedaagse bezoek door de visitatiecommissie aan de OD. Tijdens dit bezoek spreekt de visitatiecommissie het management, bestuur, diverse collega's én ketenpartners van de OD.

Na afloop van het visitatiebezoek volgt een openbaar rapport met aanbevelingen. De OD deelt dit rapport actief met partijen zoals het bestuur, het ministerie van IenW en de ILT. Van iedere OD wordt ook verwacht dat zij een plan van aanpak opstellen waarin zij aangeven wat ze met de aanbevelingen van de visitatiecommissie doen. Vanaf 2025 is het plan dat alle OD's één keer per vier jaar gevisiteerd worden. De voortgang van de aanbevelingen uit de vorige visitatie komen dan aan bod. Op die manier vormen de visitaties een sluitende verbetercyclus (Plan Do Check Act (PDCA) cyclus).

Dit document is het plan van aanpak naar aanleiding van de eerste visitatie bij de ODMH op 6 en 7 juni 2023. Hierin beschrijven we welke acties we op welke termijn uitvoeren voor de verschillende aanbevelingen. De mate van concreetheid van het plan van aanpak verschilt per aanbeveling. Dit komt doordat we met sommige onderwerpen al bezig zijn en daar al een duidelijker beeld van hebben dan van andere onderwerpen.

## 2 Plan van aanpak

In dit hoofdstuk beschrijven we per aanbeveling uit ons visitatierapport welke acties we nemen. Als we geen actie ondernemen op een aanbevelingen, onderbouwen we dat ook. Iedere paragraaf gaat over een aanbeveling.

### 2.1 Voer de dialoog over robuustheid

#### De aanbeveling

*“De ODMH heeft een breed pakket aan taken toevertrouwd gekregen van zijn deelnemers en vervult deze taken naar tevredenheid; dankzij dit brede takenpakket heeft ODMH zich kunnen ontwikkelen tot een stevige omgevingsdienst; in de landelijke discussies over robuustheid van omgevingsdiensten naar aanleiding van het rapport van de Commissie van Aartsen wordt echter in het bijzonder gekeken naar de omvang van de VTH-taken op het gebied van milieu; ODMH en zijn bestuur zullen de dialoog moeten voeren over de opvatting dat naar een breder takenpakket dan VTH-milieu gekeken moet worden bij de bepaling van robuustheid, waarbij er ook oog moet zijn voor het feit dat taken op de meest efficiënte manier moeten worden uitgevoerd (en dus soms op een andere schaal).”*

#### Onze acties

We voeren geen extra acties uit naar aanleiding van deze aanbeveling omdat we al aan dit onderwerp werken via eerder ingezette trajecten. Die eerder ingezette trajecten zijn:

- Robuustheidstoets op de criteria van IBP in 2023,
- Acties van de thema's *Robuuste organisatie* en *Landelijke ontwikkelingen* uit ons Koersplan voor 2023 – 2026,
- Op bestuurlijk niveau voeren we gesprekken met het Rijk en de koepels IPO en VNG over de meerwaarde van een brede omgevingsdienst, mede in het licht van de Omgevingswet.

#### *Toelichting koersplan thema's Robuuste organisatie en Landelijke ontwikkelingen*

In 2023 rondden we de nieuwe koers voor de ODMH voor de periode 2023-2026 af. Daaronder vallen 5 thema's, waaronder *Robuuste organisatie* en *Landelijke ontwikkelingen*. Onder deze thema's gaan we de komende koersperiode aan de slag met verschillende acties die de visitatiecommissie in deze aanbeveling heeft benoemd. Onder het thema Robuuste organisatie vallen bijvoorbeeld acties met betrekking tot de samenwerking met andere omgevingsdiensten en ontwikkeling van bestaande en nieuwe taken die we uitvoeren. Onder het thema Landelijke ontwikkelingen vallen bijvoorbeeld acties met betrekking tot de voorbereiding op de Omgevingswet en Wet kwaliteitsborging voor het bouwen (Wkb), maar ook het IBP en de doorontwikkeling van OD's in Zuid-Holland.

### 2.2 Borg kwaliteit bij hanteren 2% norm

#### De aanbeveling

*“Het hanteren van de 2%-norm geeft enerzijds rust; anderzijds kan die er ook toe leiden dat om te voorkomen dat deze norm bij een bepaalde deelnemer wordt overschreden, een uitruil tussen producten plaatsvindt; er wordt daarmee afgeweken van de oorspronkelijk overeengekomen productmix, hetgeen mogelijk consequenties heeft voor de kwaliteit en effectiviteit van het pakket aan geleverde diensten; de 2%-norm levert in dat geval een perverse prikkel op; dat er per deelnemer*

*geschoven wordt tussen producten om overschrijding per deelnemer te voorkomen is bevestigd; of dat tot verlies aan kwaliteit en effectiviteit leidt heeft de commissie binnen het bestek van de visitatie niet kunnen vaststellen; desalniettemin is zij van mening dat hier de aanbeveling op zijn plaats is, namelijk: borg dat door het hanteren van deze norm de kwaliteit niet onder druk komt te staan.”*

#### Onze acties

We voeren geen extra acties uit naar aanleiding van deze aanbeveling. We zijn ons bewust van de mogelijke risico's die deze werkwijze met zich meebrengt en houden dit daarom altijd scherp in de gaten. Als we afwijken van een jaarprogramma door te schuiven met uren, doen we dat altijd met bewustzijn van de (mogelijke) gevolgen voor de effectiviteit én kwaliteit van onze dienstverlening. Dat betekent concreet dat we altijd kijken of het niet of minder uitvoeren van in het jaarprogramma geplande taken, wel verantwoord is. Als we bijvoorbeeld keuzes maken waarbij controles bij bedrijven vervallen, gaat het altijd om bedrijven die geen hoge prioriteit hebben. Daarnaast plannen we deze vervallen controles in het begin van het volgende jaar alsnog in zodat de controles op korte termijn alsnog plaatsvinden. Tot op heden wijzen de cijfers echter uit dat controles zelden vervallen.

Ook is de 2%-norm niet 'in beton gegoten'. Als het niet mogelijk is om én binnen de 2% te blijven én een effectieve en kwalitatief goede dienstverlening te leveren, gaan we met onze opdrachtgevers in gesprek. Dit is een onderwerp wat doorlopend aan bod komt in de reguliere (en als nodig incidentele) contactmomenten met onze opdrachtgevers.

### **2.3 Wees nog zuiniger op personeel**

#### De aanbeveling

*“ODMH is zich bewust van de noodzaak van een actief personeelsbeleid; er is een gezamenlijke benadering van de arbeidsmarkt ontwikkeld samen met de collega-omgevingsdiensten in Zuid-Holland; opleidingen worden ingezet om de kennis en vaardigheden van medewerkers scherp te houden, of om nieuwe medewerkers die bij indiensttreding nog niet aan alle eisen voldoen, toe te laten groeien naar een volwaardige functie-invulling; het voornemen bestaat om in de loop van dit jaar een strategische personeelsplanning in te richten; de visitatiecommissie vindt dat ook noodzakelijk; voorkomen van ongewenst verloop en de balans in de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand (inclusief het MT) zijn daarbij wat betreft de commissie aandachtspunten.”*

#### Onze acties

Deze aanbeveling onderschrijven we grotendeels. Onze medewerkers zijn ons grootste goed. Hoewel de balans in de leeftijdsopbouw van onze organisatie onze aandacht heeft, is die wat ons betreft op orde. Het verloop zit voor het grootste gedeelte in oudere medewerkers die met pensioen gaan. Daar staat tegenover dat er relatief veel jonge mensen bij ons solliciteren en in dienst komen. Sinds een aantal jaar is ons personeelsbestand flink aan het verjongen. De gemiddelde leeftijd van nieuwe medewerkers was in 2023 (t/m oktober) 39 jaar. Deze verjonging van de organisatie zorgt er wel voor dat we extra aandacht moeten hebben voor het behoud van kennis. We zetten daarom sterk in op (tijds) kennisoverdracht van de oudere op de jongere generatie collega's. In ons MT is diversiteit in geslacht en leeftijd ook terug te zien.

We voeren geen extra acties uit naar aanleiding van deze aanbeveling omdat we al aan dit onderwerp werken via eerder ingezette trajecten. Die eerder ingezette trajecten zijn:

- Opstellen strategische personeelsplanning in 2023,
- Acties van het thema *Mensen* uit ons Koersplan voor 2023 – 2026,
- Verbeteren in- en uitdiensttredingsprocessen.

De strategische personeelsplanning helpt ons om een beter overzicht te krijgen van wat de ODMH de komende jaren nodig zal hebben op het gebied van personeel. Daardoor kunnen we gericht nieuwe medewerkers werven en ook bestaande medewerkers zich gericht laten ontwikkelen.

Voor wat betreft de in- en uitdiensttredingsprocessen, werken we aan meer structuur. Bijvoorbeeld zodat iedere nieuwe medewerker dezelfde start krijgt.

#### *Toelichting koersplan thema Mensen*

In 2023 rondde we de nieuwe koers voor de ODMH voor de periode 2023-2026 af. Daaronder vallen 5 thema's en één van die thema's is het thema *Mensen*. Onder dit thema gaan we de komende koersperiode aan de slag met verschillende acties die de visitatiecommissie in deze aanbeveling heeft benoemd. Het thema *Mensen* bestaat weer uit diverse sub thema's waarvoor we verschillende acties uitvoeren. De sub thema's zijn:

- Cultuur
- Ontwikkeling en groei
- Opleidingen
- Arbeidsmarkt
- Werkdruk en belastbaarheid
- Leidinggevenden

Eén van de eerste acties van dit thema is een enquête onder onze medewerkers om te achterhalen wat zij belangrijk vinden. De enquête hebben we recent uitgevoerd (zomer 2023) en de resultaten geven belangrijke informatie voor de verdere uitwerking van de acties voor dit thema.

## **2.4 Verbreed toepassing strafrecht**

### De aanbeveling

*“Er zal verdere doorontwikkeling van de toepassing van strafrecht moeten plaatsvinden; de visitatiecommissie realiseert zich dat voor een succesvolle toepassing ook aandacht en capaciteit bij OM en politie noodzakelijk zijn; echter wat tijdens de visitatie naar voren is gebracht met betrekking tot de inzet van Boa's betref toezicht op zwemwater in opdracht van de provincie; ook al is naar we aannemen de inzet van strafrecht waarschijnlijk wel breder, dit neemt niet weg dat deze observatie aanleiding geeft om aan te bevelen om de toepassing van strafrechtelijke handhaving te verbreden.”*

### Onze acties

Hoewel we strafrecht inderdaad al breder toepassen dan de inzet voor onze zwemwatertaak, onderschrijven we deze aanbeveling. Voor toezicht en handhaving volgen we de Landelijke Handhavingsstrategie (LHS). Vanaf 1 januari 2024 wordt de LHS vervangen door de Landelijke Handhavingsstrategie Omgevingsrecht (LHSO). Capaciteit van het OM en de Politie is daarbij wel een (externe) factor die een nadelige invloed heeft op de resultaten van de inzet van strafrecht door ODMH. De ODMH heeft vier medewerkers in dienst die boa taken uitvoeren. Daarnaast is ruimte voor uitbreiding met een extra boa.

Tot aan mei 2023 werkten we zonder duidelijke strategie voor strafrecht. Sindsdien zijn we gestart met het versterken van de toepassing van strafrecht door de ODMH. Onze senior boa trekt dit traject door een strategie uit te denken en volgens die strategie de versterking van de toepassing van strafrecht te realiseren.

De plannen zijn als volgt:

## **1. Verder structureren werkwijze strafrecht**

### Vernieuwen procedure aanmelden (mogelijke) strafrechtzaken

Momenteel melden collega's zaken aan bij één van de boa's en die boa beslist of de zaak voor toepassing van strafrecht in aanmerking komt. In de nieuwe situatie meldt een collega een (mogelijke) strafrechtzaak bij de senior boa via een speciale strafrecht e-mailbox. De senior boa bepaalt vervolgens of de zaak in aanmerking komt en bespreekt dit zo nodig met het OM.

Een andere aanpassing waar we aan werken is dat onze boa's ook zelf actief monitoren of zaken in aanmerking komen voor de toepassing van strafrecht. Dit doen ze door periodiek een lijst uit ons zaakstelsel te halen met daarin alle zaken met een bepaalde LHS score. Zo zorgen we ervoor dat onze boa's ook de zaken in beeld hebben die volgens de LHS score in aanmerking komen voor de toepassing van strafrecht, maar niet gemeld worden door de toezichthouder. Hoewel het niet wenselijk is dat een toezichthouder deze zaken niet bij de boa's meldt (en we dit proberen te voorkomen), kan het voorkomen dat een toezichthouder een zaak niet meldt. Bijvoorbeeld vanwege hun relatie met een bedrijf of omdat het erbij inschiet.

### Verbreding en versterking inzet boa's

We zetten in op verbreding én versterking van de inzet van onze boa's. Dat doen we als volgt:

Momenteel werken de boa's voornamelijk aan zaken die voortkomen uit de afdeling waar zij in dienst zijn. We streven ernaar dit vanaf 1 januari 2024 te veranderen. Boa's uit de hele organisatie gaan meer samenwerken en worden inzetbaar voor alle strafrechtzaken, ongeacht door welke collega (afdeling) de zaak is aangemeld. Op die manier kunnen de boa's elkaar ondersteunen en vervangen. Als dat nodig is om ODMH brede inzet mogelijk te maken, zorgen we voor bijscholing.

Verder gaan we met de volgende acties aan de slag:

- Werken met het boa handboek. Hierin staan alle benodigde werkafspraken en bijbehorende informatie voor onze boa's beschreven. Het handboek is in oktober 2023 vastgesteld door het MT.
- Opstarten maandelijks intern boa overleg. De teamleiders van de boa's kunnen aansluiten tot het moment dat casuïstiek besproken wordt.
- We onderzoeken hoe we onze boa's meer kunnen betrekken bij ondermijning, bijvoorbeeld door deelname aan integrale controles. Hier zijn ook veel ketenpartners aanwezig zoals de Politie. Dat biedt kansen voor netwerken, informatie uitwisselen en daarmee het versterken van de samenwerking en betrokkenheid.
- Buiten de verplichte opleidingen bieden we ruimte voor aanvullende, optionele opleidingen die nuttig zijn voor onze boa's.



### Opzetten interne auditcyclus voor de Wet politiegegevens (Wpg)

Onze boa's werken met politiegegevens waardoor de ODMH te maken heeft met de Wpg. De Wpg vraagt onder andere om periodieke externe en interne audits. In december 2022 vond de eerste externe audit plaats en in 2023 werkten we aan het opzetten van ons interne auditbeleid voor de Wpg. Dit beleid is in oktober 2023 door het MT vastgesteld. We voeren in 2023 nog de eerste interne audit voor de Wpg uit.

### **2. Strafrecht beter op de kaart zetten**

Door meer aandacht aan (de mogelijkheden van) strafrecht te besteden, willen we het bewustzijn vergroten, met name intern. Dit draagt bij aan het verbreden en verbeteren van de toepassing van strafrecht door de ODMH.

We gaan hier als volgt mee aan de slag:

- De boa's gaan structureel terugkoppeling geven wanneer een collega een (mogelijke) strafrechtzaak meldt. Dit doen ze binnen de kaders van de Wpg, bijvoorbeeld door te laten weten 'ik heb jouw aanmelding gehad en ik heb er iets mee gedaan'. Dit levert een bijdrage aan het creëren van draagvlak voor het melden van (mogelijke) strafrechtzaken.
- Presentatie over strafrecht geven in team overleggen om kennis en bewustzijn onder collega's te vergroten.
- Periodiek aansluiten van de senior boa bij een teamoverleg of deelnemen als agenda-lid waar dit nuttig is. Zo krijgt de senior boa beter zicht op wat er speelt en waar strafrecht mogelijk van toepassing is. De senior boa deelt dit vervolgens weer met de andere boa's in het interne boa overleg. Bij team Zwemwater sluit de senior boa al structureel aan. De komende periode gaan we hier ook (al dan niet structureel of als agenda-lid) mee starten bij de teams Geluid en lucht, Bodem, Toezicht en handhaving BWT, Juridische zaken BWT en de teams Toezicht en handhaving Noord en Zuid van de afdeling Bedrijven.
- We besteden meer aandacht aan de outcome van de werkzaamheden van onze boa's. Wat levert het op? Denk aan (ontwikkelingen op) proces verbaal, BsBm, naleefgedrag etc. Dit gebruiken we om te leren en de toepassing van strafrecht door de ODMH verder te verbeteren.

### **3. Versterking samenwerking extern**

We werken al samen met diverse externe partijen. De samenwerking met de Politie loopt op de meeste vlakken al goed. In dit plan van aanpak voor dit onderdeel besteden we daarom voornamelijk aandacht aan het OM en de interne organisatie. De komende periode zetten we in op versterking van die samenwerking. Dit doen we op de volgende manieren:

#### Opstarten periodieke overleggen

- 1x per 2 maanden overleg tussen de senior boa van de ODMH en de parketsecretaris van het Functioneel Parket (OM). De belangrijkste doelen hiervan zijn casuïstiek bespreken, terugkoppeling op lopende zaken krijgen en de onderlinge contacten onderhouden t.b.v. korte lijntjes. (al afgestemd, start najaar 2023)
- 1x in de 3 maanden deelname platform 'Omgevingsdienst en strafrecht'. De belangrijkste doelen hiervan zijn netwerken, casuïstiek bespreken en van elkaar leren. (recent gestart)

- 1x in de 2 maanden overleg met de regionale milieupolitie/-recherche. De belangrijkste doelen hiervan zijn netwerken, casuïstiek bespreken en van elkaar leren. Zij werken aan zaken waar wij niet van op de hoogte zijn en andersom. (al afgestemd, start najaar 2023)
- We onderzoeken de mogelijkheden voor tactisch/strategisch overleg met het OM.

#### Samenwerking op strafrecht met de gemeenten uit onze regio uitbreiden

De samenwerking met de boa's van onze gemeenten kunnen we nog uitbreiden. Zij komen veel buiten in hun gemeente en zijn daarmee belangrijke oren en ogen in de regio. Ook op andere vlakken binnen het strafrecht zien we mogelijkheden voor verbetering of uitbreiding in de samenwerking.

- Gouda: hier hebben we al korte lijntjes met de APV boa. Ook Gouda heeft de wens de samenwerking te intensiveren. In het najaar van 2023 volgen verkennende gesprekken tussen het hoofd stadstoezicht van Gouda, de senior boa van de ODMH en de verantwoordelijk teamleider van de ODMH.
- Bodegraven-Reeuwijk, Waddinxveen en Zuidplas. Met een aantal leidinggevendenden van de boa's van deze gemeenten hebben we al korte lijntjes, maar op dit moment uit de samenwerking zich voornamelijk in het sporadisch doormelden van signalen aan elkaar. Onze senior boa gaat met hen in gesprek om de mogelijkheden voor uitbreiding van de samenwerking te bespreken.
- We onderzoeken of de ODMH Alphen aan den Rijn en Krimpenerwaard kan ondersteunen bij taken die door een grijze boa uitgevoerd moeten worden. Voor de asbest taak doen we dit al. Voor brandveiligheid en monumentenzorg niet.
- We onderzoeken welke mogelijkheden er nog meer zijn om de samenwerking met onze gemeenten op het gebied van strafrecht uit te breiden.

#### Samenwerking met boa's van andere omgevingsdiensten in Zuid-Holland versterken

We werken aan het opzetten van een boa pool voor de vijf omgevingsdiensten uit Zuid-Holland via een samenwerkingsconvenant. Een belangrijk doel daarvan is dat we gebruik kunnen maken van elkaars boa capaciteit en dat we expertise kunnen uitwisselen. De DCMR en OZHZ hebben het voortouw genomen en juridische afspraken voor de samenwerking op papier gezet in een convenant. Dit was afgestemd met het OM van Rotterdam, maar het OM van Amsterdam ging niet akkoord. Hierdoor kunnen we nu nog geen gebruik maken van de boa pool. Naast gebruik maken van elkaars capaciteit en expertise, zal de boa pool mogelijk een aantal keer per jaar samen komen. Bijvoorbeeld om te netwerken en gezamenlijk een workshop te volgen.

#### **Planning**

Een deel van de genoemde acties is al in gang gezet. Met de overige acties verwachten we op korte termijn (in het komende halfjaar vanaf november 2023) aan de slag te gaan. Naar verwachting zijn alle acties in mei 2024 in gang gezet of al afgerond.

#### **Risico's**

De grootste risico's voor dit onderwerp hebben te maken met de samenwerking met externe partijen. Bijvoorbeeld vertraging door een gebrek aan capaciteit bij het OM of juridische beperkingen zoals bij het opstarten van de boa pool in Zuid-Holland. Het delen van informatie m.b.t. strafrecht is aan banden gelegd via de Wpg en het delen van informatie die onder de Wpg valt, kan alleen onder strikte voorwaarden. Voor wat betreft de boa pool betekent dit dat we geen gebruik kunnen maken van elkaars capaciteit zolang dit juridisch niet geregeld is. Deze risico's liggen echter grotendeels buiten

onze invloedssfeer waardoor we daar geen effectieve maatregelen voor kunnen nemen, anders dan dat we monitoren en waar mogelijk sturen op voortgang.

## 2.5 Ontwikkel integrale risicoanalyse t.b.v. sturing op maatschappelijk effect

### De aanbeveling

*“De ODMH gebruikt de risicoanalyse als basis voor het bepalen van frequenties van toezicht (een mooi voorbeeld van de ‘P’ van de PDCA-cyclus); in de rapportages over geleverde prestaties zou de commissie verwachten dat zou worden teruggekoppeld welke maatschappelijke effecten de inspanningen van ODMH hebben opgeleverd (outcome), in welke mate gestelde doelen worden bereikt en welke acties moeten worden ondernomen als dat onvoldoende het geval is (‘Check’ en ‘Act’); in de rapportages worden vooral aantallen uitgevoerde controles gerapporteerd. Hoewel in de 5- en 12-maandsrapportages wel inhoudelijk verslag wordt gedaan en de dienst aangeeft te streven naar verbetering van outcome-rapportage, behoeft de verwoording van outcome verdere ontwikkeling om te bereiken dat op basis van de rapportages goed kan worden gestuurd (‘Check’ en ‘Act’) op maatschappelijk effect. Wat betreft de risicoanalyse constateren we dat actuele thema’s in relatie tot de opgave en het maatschappelijk effect op dit moment buiten de scope vallen, evenals actualisatie van vergunningen. Het verdient aanbeveling te komen tot één integrale risicoanalyse met een alle factoren omvattende input naar het uitvoeringsprogramma, ten behoeve van sturing op maatschappelijk effect.”*

### Onze acties

Het is onze wens om te werken met een brede, integrale risicoanalyse. Momenteel werken we voor de prioritering van ons toezicht met een risicoanalyse waarin hoofdzakelijk de risico’s op basis van het type inrichting en het naleefgedrag een rol spelen. In de prioritering die daaruit volgt, verwerken we vervolgens nog actuele thema’s en/of de actualisatie van vergunningen als dat nodig is. Door actuele thema’s en de actualisatie van vergunningen niet pas achteraf, maar al aan de voorkant mee te nemen in de risicoanalyse, én ook de maatschappelijke effecten (outcome) daar nog aan toe te voegen, kunnen we onze prioritering verder verbeteren.

Om de gewenste aanpassingen aan onze methode voor de risicoanalyse te realiseren, moeten we een aantal grotere aanpassingen in onze organisatie doen. Bijvoorbeeld op het gebied van het vastleggen van data. In deze paragraaf beschrijven we daarom een plan van aanpak dat over meer aspecten gaat dan alleen de risicoanalyse.

De aanpak vraagt om een gedegen uitvoering en daar nemen we de tijd voor. We pakken dit projectmatig aan en werken de aanpak in delen uit. Dit doen we in delen omdat we bij aanvang van het project nog niet precies weten wat nodig is. Met name stap twee geeft belangrijke input voor de verdere uitwerking.

We pakken dit als volgt aan:

#### **1. Samenstellen projectgroep**

Het kernteam bestaat minimaal uit de volgende functionarissen:

- Beleidsadviseur Bedrijven (projectleider)
- Data analist

- Senior toezichthouder Bedrijven

Daarnaast verwachten we gedurende het project de volgende functionarissen/teams in meer of mindere mate te betrekken. Van wie wanneer welke inzet verwacht wordt, zal variëren:

- Opdrachtgevers ODMH
- Beleidsadviseur BWT
- Concernjurist
- Coördinator kwaliteit
- DIV
- ICT
- Functioneel applicatiebeheer (FAB)
- Senior boa
- Senior toezichthouder BWT
- Toezichthouder Zwemwater
- Verantwoordelijk leidinggevenden toezicht en handhaving Milieu en BWT

## **2. Verkennende gesprekken**

We gaan zowel intern als extern in gesprek om behoeften en informatie op te halen én inspiratie op te doen. Dan doen we door gesprekken met:

### *a) Onze opdrachtgevers*

We starten met gesprekken met onze opdrachtgevers. Wat is hun behoefte? Hoe kijken zij naar de risicoanalyse van de toekomst? Welke ideeën hebben zij?

### *b) Collega's binnen de ODMH*

We hebben veel kennis en ervaring in huis. We horen graag van onze toezichthouders en de verantwoordelijk leidinggevenden welke ideeën en wensen zij hebben. Zij hebben niet alleen de juiste kennis in huis, maar de risicoanalyse heeft ook direct invloed op hun werk.

### *c) Andere relevante organisaties*

We leren graag van anderen. Wat zijn de best practices? Hoe verhouden die zich tot de ODMH en de kenmerken van ons werkgebied? Wat werkt (niet) en waarom?

Hiervoor gaan we in gesprek met partijen zoals:

- Andere omgevingsdiensten,
- Ketenpartners zoals de veiligheidsregio, GGD en Politie,
- Relevante ministeries van de Rijksoverheid, bijvoorbeeld Binnenlandse zaken en Infrastructuur en Waterstaat,
- Ondersteuningsteam IBP (mits dit opgezet wordt).

## **3. Aanpak verder uitwerken**

Op basis van de gesprekken van stap twee werken we de aanpak verder uit. Wel kunnen we nu al zeggen dat data, digitale systemen en het verbeteren van de datageletterdheid van onze medewerkers een belangrijk onderdeel zullen zijn. Op digitaal gebied hebben we de basis ruim op orde. Onze werkzaamheden leveren ons veel data op, maar we maken nog (relatief) weinig gebruik van de mogelijkheden die het gebruik van die data bieden. Om deze data te kunnen gebruiken voor

een integrale risicoanalyse, moeten we onze data op een andere manier vastleggen. Dat vraagt aanpassingen, onder andere aan onze systemen én van onze medewerkers.

Bij de verdere uitwerking houden we ook rekening met lopende interne en externe ontwikkelingen zoals:

- ODMH koers 2023-2026,
- Gerelateerde werkgroepen/projecten van het IBP (waaronder de handreiking risicoanalyse van pijler 5),
- Ontwikkeling outcome gericht rapporteren/werken,
- Gerelateerde taken ODMH zoals boa, strafrecht en ondermijning.

#### 4. Start uitvoering

We verwachten vanaf kwartaal 3 in 2024 te starten met de uitvoering van de aanpak die we in de eerste helft van 2024 uitwerken.

##### *Planning*

In de planning houden we rekening met de verwachte drukte rondom de inwerkingtreding van de Omgevingswet en de Wet kwaliteitsborging voor het bouwen (Wkb). Ook loopt momenteel een wervingstraject voor een data analist. Deze functionaris maakt deel uit van de projectgroep. We nemen daarom een wat langere aanlooperperiode. De planning ziet er als volgt uit:

<b>Wat?</b>	<b>Wanneer?</b>
Samenstellen projectgroep	Kwartaal 4, 2023
Verkennde gesprekken	Kwartaal 1, 2024
Verdere uitwerking aanpak	Kwartaal 1 en 2, 2024
Start uitvoering	Kwartaal 3, 2024
Afronding	Ca. eind 2025

##### *Aandachtspunten*

- De integrale risicoanalyse moet passen bij de ODMH en onze opdrachtgevers. Het moet een praktische analyse zijn die ons op de juiste manier ondersteunt bij het uitvoeren van onze toezichtstaken.
- De risicoanalyse wordt juridisch geborgd in de eerstvolgende Nota VTH; de verplichte gezamenlijk vast te stellen uitvoerings- en handavingsstrategie (afdeling 13.2 Omgevingsbesluit)
- We gaan meer data-gedreven werken, maar vinden het erg belangrijk de menselijke maat te behouden. We willen absoluut voorkomen dat de intensivering van het werken met data resulteert in een situatie vergelijkbaar met de bekende toeslagenaffaire. We willen voorkomen dat data onjuist toegepast wordt in onze organisatie en dat de toepassing daarmee onterecht negatief uitpakt voor betrokkenen. We hebben hier doorlopend aandacht voor.
- We hebben doorlopend aandacht voor de veiligheid rondom data. Denk aan veilige opslag en gebruik van met data. Bijvoorbeeld door beveiliging van digitale systemen door onze teams ICT/FAB en door bewustwording en training van onze medewerkers.

##### *Risico's*

Voor dit project zien we op dit moment de volgende risico's:

<b>Risico</b>	<b>Maatregelen</b>
---------------	--------------------

De gewenste risicoanalyse is niet haalbaar, bijvoorbeeld door beperkingen in systemen of capaciteit.	Dit risico beperken we door continu en bij de juiste mensen te toetsen of dat wat we bedenken, wel haalbaar is.
Het project loopt uit doordat het meer tijd vraagt dan gedacht.	Dit risico lopen we omdat we nog niet precies weten wat we gaan doen en kunnen we daarom niet wegnemen. Het is echter geen ernstig risico en dus acceptabel. Een nieuwe integrale risicoanalyse is een wens en een verbetering, maar de huidige risicoanalyse functioneert ook goed. De werkwijze voor de huidige risicoanalyse is vastgelegd in onze integrale nota VTH voor de periode 2023-2026.
Verhoogde werkdruk doordat de benodigde tijdsinvestering hoger is dan de beschikbare tijd van medewerkers.	Dit is mogelijk een risico. Omdat we nog niet precies weten wat we gaan doen, is nog niet duidelijk in welke mate dit risico mogelijk optreedt. We zullen hier doorlopend aandacht voor moeten hebben zodat we tijdig actie kunnen nemen. Bijvoorbeeld door capaciteit in te huren of de planning aan te passen.
De risicoanalyse past niet bij de wensen van onze opdrachtgevers	Dit risico nemen we weg door onze opdrachtgevers in een vroeg stadium te betrekken en dat het hele traject de blijven doen.
Medewerkers hebben weerstand tegen de veranderingen die de nieuwe risicoanalyse van hen vraagt	Dit risico beperken we zoveel mogelijk door medewerkers te betrekken bij het project, op te leiden en bewust te maken van de voordelen die het hen oplevert. Ook hebben we hier oog voor de bij het inrichten van de systemen. De veranderingen moeten werkbaar en praktisch zijn. Bij voorkeur vraagt het vastleggen van data minder of evenveel tijd als nu.

### 3 Planning

Iedere actie heeft één of meerdere trekkers die de voortgang bijhouden. De planning is als volgt:

Actie	Trekker(s)	Datum gereed?
2.1 Robuustheidstoets IBP	André Mutter	September 2023
2.1 Acties koers thema <i>Robuuste organisatie</i>	Henk Spruit Marieke Belt	2023 t/m 2026, verschilt per actie, monitoren we in de voortgang van de koers.
2.1 Acties koers thema <i>Landelijke ontwikkelingen</i>	Wim Teeuwen Marlies van Bergen	2023 t/m 2026, verschilt per actie, monitoren we in de voortgang van de koers.
2.3 Opstellen strategische personeelsplanning	Marjan Rooker	2023
2.3 Acties koers thema <i>Mensen</i>	Claar van Houtum Reinate Kila	2023 t/m 2026, verschilt per actie, monitoren we in de voortgang van de koers.
2.4 Implementatie wijzigingen in werkwijze toepassing strafrecht	Miranda Meijer	Ca. mei 2024

2.5	Integrale risicoanalyse methodiek	Danny Boerhout	2023 t/m ca. 2025
-----	--------------------------------------	----------------	-------------------