



zelfevaluatie

voorbereiding op visitatie
op 16 en 17 mei 2023



Beste lezer,

Hierbij treft u de zelfevaluatie aan van Omgevingsdienst Noord-Holland Noord (OD NHN). Deze is opgesteld als voorbereiding op de vanuit het Interbestuurlijk Programma Versterking VTH-stelsel geïnitieerde visitatie op 16 en 17 mei 2023.

Sinds de oprichting in 2013 en de daadwerkelijke start in 2014 heeft onze dienst een grote ontwikkeling doorgemaakt. We startten met zo'n 100 medewerkers vanuit diverse diensten en gemeenten bij elkaar geplaatst, en hebben in de loop van de tijd provinciale taken, extra opdrachten en veel collega's erbij gekregen. Het personeelsbestand is nu, krap 10 jaar later, gegroeid tot zo'n 250 collega's.

Snelle groei gaat vaak ten koste van de efficiency en doelmatigheid. Hoewel we op dat vlak doorlopend stappen zetten, kan het altijd nog een stapje beter.

De wereld om ons heen verandert continu. De vraagstukken worden complexer en de maatschappelijke uitdagingen op onze fysieke leefomgeving nemen alleen maar toe. Urgente dossiers als de stikstofproblematiek, de klimaatverandering, woningbouwopgave of zeer zorgwekkende stoffen in ons milieu, vragen om een slagvaardige dienst die zijn taken deskundig, vlot en transparant uitvoert. We zien het als een goed teken dat opdrachtgevers ons meer en meer weten te vinden en gebruiken maken van de kennis en expertise die we in huis hebben. Ook stijgt onze bekendheid bij burgers die meldingen willen doen over milieu- of andere overtredingen.

De OD NHN is trots op dat wat er in het tienjarige bestaan is gerealiseerd. Maar we zijn ook ambitieus en derhalve kritisch op dat wat nog niet goed of goed genoeg gaat. En we realiseren ons dat we mogelijk de staat van onze organisatie te rooskleurig of juist te pessimistisch inschatten. We kijken daarom uit naar het bezoek van externe bezoekers.

We willen als organisatie leren van onze collega-omgevingsdiensten en van de aandachtspunten die uit de externe visitatie volgen. Zodat we elke keer weer nog een stukje beter kunnen worden. Voor onze leefomgeving, onze opdrachtgevers, en de inwoners en ondernemers in ons werkgebied.



Quinten Foppe, directeur
Omgevingsdienst Noord-Holland Noord

Voorwoord	2	C. Ketensamenwerking en Strafrecht	38
		1. Strafrechtelijke handhaving	39
Inleiding: Onze drijfveren en DNA	4	2. Samenspel strafrecht omgevingsdienst/OM/Politie/RIEC	40
		3. Samenwerking met veiligheidsregio, waterschap en overige (Rijks)handhavingpartners	41
A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving	8	4. Ketentoezicht	42
1. Kwaliteitscriteria 2.2 of opvolgers (IPO/VNG)	9	5. Informatie-uitwisseling en kennisontwikkeling tussen ketenpartners	43
2. Regionale risicoanalyse	13		
3. Uniform Regionaal VTH-Beleidskader (artikel 7.2 Bor)	16		
4. LHS	17		
5. BBT en LRSO	18	D. Onafhankelijkheid	44
6. Actualisatieprogramma vergunningen bedrijven	19	1. Mandatering	45
7. BTP	21	2. Afwijking van advies omgevingsdienst	45
		3. Aandachtsbedrijvenlijst	46
B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte	22	4. Hoe wordt de balans tussen onafhankelijkheid en nabijheid geborgd en beoordeeld?	47
1. Ontwikkelkracht en innovatieruimte	23		
2. Financiële middelen voor ontwikkeling en innovatie	25	E. Prioritering en uitvoeringsprogramma's	49
3. Investeren in informatiemanagement en digitalisering	27	1. Plaats van regionale milieurisico's, niet inrichtingsgebonden risico's en trends in uitvoeringsprogramma's	50
4. Ruimte voor landelijke inhoudelijke afstemming	28	2. Kwaliteit van analyse en prioritering	51
5. Ruimte voor deskundigheidsbevordering	30		
6. Betrokkenheid bij wijzigingen in wet- en regelgeving	32		
7. Outcome-gerichte sturing	33		
8. Aanbevelingen Adviescommissie VTH	35		

omgevingsdienst **nbn**



Inleiding: Onze drijfveren en DNA



Missie

De OD NHN is een onafhankelijke partner die op inspirerende wijze mensen en kennis verbindt om maatschappelijke ambities in de fysieke leefomgeving te realiseren.

Visie

De OD NHN maakt natuur en milieu zichtbaar als logische thema's in de afweging bij keuzes door overheden, burgers en bedrijven. Wij spelen een aanjagersrol in de ontwikkeling en transitie van de fysieke leefomgeving op de thema's natuur en milieu. En wij verhogen de maatschappelijke bewustwording rond deze thema's bij burgers en bedrijven.

Kernwaarde Dichtbij

We staan dicht bij onze deelnemers in alle opzichten. We hebben kennis van de 'couleur locale'; de bedrijven, organisatie en inwoners, de fysieke situatie, het risicoprofiel, gemeentelijk/provinciaal beleid en de politieke koers. We zijn politiek sensitief. Deelnemers hebben vaste aanspreekpunten bij de OD NHN die regelmatig ter plekke zijn.

Kernwaarde Samen

Onze deelnemers en de OD NHN zijn met elkaar verbonden en samen verantwoordelijk voor de leefomgeving met ieder een eigen rol, taak en verantwoordelijkheid. Alle deelnemers en medewerkers bij de OD NHN delen deze kernwaarden en zorgen voor duidelijke communicatie, terugkoppeling en besluitvorming.

Samen betekent ook dat de producten en diensten integraal door onze professionals zijn opgesteld, waardoor opdrachtgevers een volledig advies c.q. product ontvangen. We werken steeds vanuit een opdracht van de betrokken deelnemer.

Kernwaarde Deskundig

De hoeksteen van onze professionaliteit. OD NHN-professionals bezitten en onderhouden hun kennis. De OD NHN beheert relevante informatie. Hierop kunnen de deelnemers, bedrijven en inwoners vertrouwen.



Odnhn Inleiding: Onze drijfveren en DNA



Kernwaarde Maatschappelijk bewust

We zijn een overheidsorganisatie met een voorbeeldrol rond duurzame keuzes en maatschappelijke afwegingen. Denk hierbij aan efficiëntie, effectiviteit en kostenbewustzijn. Ook de vragen hoe duurzaam een oplossing is en welk maatschappelijk probleem ermee wordt opgelost, spelen hierbij een rol.

Leidende principes

- Wij stellen het maatschappelijk vraagstuk centraal.
- Wij werken vanuit de geest van de wet.
- Wij spreken verwachtingen over rollen en verantwoordelijkheden helder uit.
- Wij verantwoorden ons voor de keuzes die we hebben gemaakt.
- Wij zijn nieuwsgierig naar elkaar en inspireren anderen.
- Wij willen ons continu verbeteren.



Ambitie

In 2024 is de OD NHN de gezaghebbende leefomgevingsautoriteit, waarbij de focus vooral ligt bij de complexe milieu-, duurzaamheids- en natuurtaken, het bevorderen van veiligheid in de regio, incidentpreventie en het bieden van meerwaarde voor de opdrachtgevers vanuit bundeling van specialistische kennis.



odnhn Inleiding: Onze drijfveren en DNA



Betrouwbare partner

De OD NHN is voor alle betrokken partijen een betrouwbare partner bij de realisatie van de maatschappelijke opgaven in de fysieke leefomgeving. Wij investeren bewust in relaties, daar waar we de meeste meerwaarde kunnen bieden. De OD NHN handelt steeds vanuit gelijkwaardigheid op basis van wederzijdse belangen. Wij zijn aan de voorkant betrokken, verbindend en helder over onze aanpak en de wederzijdse verwachtingen, afspraken en verplichtingen. Als OD NHN onderzoeken we welke einddoelen en tussenliggende mijlpalen wij gaan behalen en zijn transparant over de voortgang. Wij staan steeds open voor overleg over toekomstige ontwikkelingen en spelen daarop in met onze brede deskundigheid.

Klantgerichte dienstverlener

De OD NHN is een klantgerichte dienstverlener bij de realisatie van de maatschappelijke opgaven in de fysieke leefomgeving. Kwaliteit en effectiviteit staan bij ons voorop en we handelen binnen de kaders van professioneel opdrachtnemerschap. Zo investeren wij in de relatie, is ons accountbeheer in positie en maken en borgen wij vooraf heldere afspraken over de handelingskaders, randvoorwaarden en praktische uitvoerbaarheid, in ons reguliere werk en tijdens projecten. Naast onze brede, inhoudelijke deskundigheid bieden we integrale producten aan op onze overeengekomen producten en diensten. Wij zijn een betrouwbare partner in de regio en bouwen hierop door. Standaardisatie van afspraken en werkwijzen levert daarbij voor beide partners efficiency en kostenvoordelen op. Daarnaast staan wij open voor maatwerk. Ons opdrachtnemerschap is ook nauw verbonden met ons partnerschap.

An aerial photograph of a vast tulip field in the Netherlands, characterized by vibrant, multi-colored rows of flowers in shades of red, orange, yellow, and green. Several white wind turbines are scattered across the landscape, and a blue canal or drainage system runs through the fields. The sky is overcast and grey. The image is framed by decorative white curved lines on the left and right sides.

A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving



OD NHN A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving

1. Kwaliteitscriteria 2.2 of opvolgers (IPO/VNG, versie 1 juli 2019)

A. Geef een overzicht van de taken die uw omgevingsdienst uitvoert met de daarbij behorende kwaliteitscriteria.

Kwaliteitscriteria 2.2	Functieomschrijving OD NHN	Aantal
Vergunningverlening Milieu	Medewerker beleidsuitvoering I, II en III	14,5 fte
Adviseur Ruimtelijke ordening en Milieu	Medewerker beleidsuitvoering I	3,0 fte
Vergunningverlener Natuur - provincietaken	Medewerker beleidsuitvoering I en II	19,5 fte
Gemeentelijk adviseur Natuur (Groen en ecologie - Wabo)	Medewerker beleidsuitvoering I en II	2,5 fte
Accounthouder & advisering Natuur	Medewerker beleidsuitvoering I en II	2,7 fte
Toezicht en handhaving milieu	Handhaver o/I/II	21,4 fte
Toezicht en handhaving bodem	Handhaver o/I/II	7,89 fte
Toezicht en handhaving groene wetgeving	Handhaver o/I/II	19,45 fte
Behandeling juridische aspecten vergunningverlening	Juridisch adviseur	5,0 fte
Behandeling juridische aspecten handhaving	Juridisch adviseur	5,0 fte
Behandeling juridische aspecten afwijkingsbesluiten	n.v.t	-
Ketentoezicht	Adviseur Ketentoezicht	2,0 fte
Buitengewoon opsporing natuur en milieu en fysieke leefomgeving	Handhaver I (boa-coördinator) en 14 boa's (deeltijd)	1,0 fte (boa-coördinator)
Sloop en asbest	Handhaver o/I/II en medewerker beleidsuitvoering IV	6,87 fte
	Vergunningverlener (medewerker beleidsuitvoering II)	1 fte

Kwaliteitscriteria 2.2	Functieomschrijving OD NHN	Aantal
Afvalwater (indirecte lozings)	Handhaver o/I/II	0,4 fte
Bodem, bouwstoffen, water	Medewerker beleidsuitvoering I (gemeentelijke taak)	7,78 fte
	Vergunningverlener Wbb (medewerker beleidsuitvoering I)	4,0 fte
Externe veiligheid	Medewerker beleidsuitvoering I	2,0 fte
Geluid (milieu)	Medewerker beleidsuitvoering I, Medewerker beleidsuitvoering II	8,5 fte
Energiebesparing en duurzaamheid	Handhaver o/I/II	3,0 fte

Deze tabel geeft inzicht in de beschikbare formatie op dit moment. Niet de volledige formatie is ingevuld.

B. Beschrijf en onderbouw op welke manier uw omgevingsdienst ervoor zorgt dat er voldoende medewerkers (fte) met de juiste competenties in dienst zijn om te voldoen aan de kwaliteitscriteria die van toepassing zijn.

Elementen die in ieder geval terug dienen te komen:

- Hoe is inzichtelijk welke functies welke competenties hebben?
- Hoe is inzichtelijk hoeveel fte per functie in dienst is?

HR21

De OD NHN maakt gebruik van de functieomschrijvingen en -profielen uit HR21, een functiewaarderingssysteem voor alle organisaties die de Cao Gemeenten en Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties volgen. Alle functies binnen de OD NHN zijn gekoppeld aan één van de HR21-profielen. Op die manier borgen wij dat medewerkers voldoen aan de competentieprofielen. Dit zien we ook terug in de formulering van



OD NHN A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving

onze personeelsadvertenties. Voor zittende medewerkers geldt dat zij in de gesprekscyclus met hun direct leidinggevende afspraken maken over hun vakinhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling.

De OD NHN werkt met dashboards per afdeling en per team én een formatiebegroting waarin we de formatie en bezetting hebben gekoppeld aan beschikbare middelen en de taakomvang. Op die manier is inzichtelijk hoeveel fte per functie in dienst is en welke ruimte er is om nog te werven, of welke middelen er vrij zijn voor de flexibele schil.

Arbeidsmarkt

Net als in andere branches en bij andere overheidsorganisatie hadden wij in 2022 en enkele jaren daarvoor te maken met een gespannen arbeidsmarkt.

De belangrijkste acties die wij in het kader van werving en selectie 2022 hebben ingezet, hebben onder andere betrekking op:

- Het bezoeken van carrièredagen bij hogescholen en banenmarkten;
- Intensief gebruik van ons externe netwerk;
- Het faciliteren van de interne doorstroming;
- Het doorvoeren van aanpassingen in onze vacatureteksten, wervingscampagnes en -video's;
- Het inrichten van een buddy-gezel structuur voor nieuwe medewerkers;

- Het creëren van de lagere C-functies waarop onervaren maar goed gemotiveerde nieuwe medewerkers kunnen instappen of doorstromen;
- Het opstarten van een online wervingscampagne en
- Het starten van een derde ronde traineeship.



Als gevolg van de krappe arbeidsmarkt zien we ook dat we noodgedwongen de organisatie meer en meer als intern opleidingscentrum moeten inrichten. In de afgelopen drie jaar zijn circa veertig medewerkers mede hierdoor intern doorgestroomd. We zoeken voor de lagere functies tegenwoordig vooral naar goed opgeleide en goed gemotiveerde nieuwe medewerkers die wij het vak in huis leren. Het schaap met de vijf poten dat alles al weet en kan, is momenteel zeer schaars. Dit vergt iets van het opleidingstraject en van onze zittende medewerkers die voor de begeleiding zorgen.



Traineeship

In oktober 2022 ging het derde traineeship binnen de OD NHN van start. Na twee weken opleiding bij het externe bureau dat ons ondersteunt, zijn zes trainees bij ons begonnen. Ze leren de organisatie en het werk kennen, werken aan opdrachten en hebben terugkomdagen. We steken veel tijd en energie in de trainees en laten hen kennismaken met de vele mogelijkheden binnen de Omgevingsdienst. Dat doen we zodat zij uiteindelijk weten wat ze echt willen en zo hun plek binnen de organisatie vinden.

Met veel enthousiasme en nieuwsgierigheid zijn de trainees in de organisatie opgevangen en we begeleiden hen zeer intensief. Ze hebben allemaal een mentor die hen tijdens de opdrachten begeleidt en een buddy die hen meeneemt in de organisatie. De opdrachten voor de trainees komen vanuit de hele Omgevingsdienst. We zien dat onze trainees met veel energie aan de opdrachten werken.

Inmiddels zijn de eerste matches een feit. Twee trainees hebben al een definitieve functie binnen de organisatie gevonden. De anderen nemen nog wat meer tijd om de OD NHN echt goed te leren kennen.

We gaan alle nieuwe medewerkers een uitgebreid inwerkprogramma aanbieden. Als Omgevingsdienst staan we midden in de samenleving en werken aan hele actuele thema's als natuur, milieu, verduurzaming, klimaat en stikstof. Ons werk is daarmee regelmatig in het nieuws. Iedere professional die het verschil wil maken vindt bij ons een aantrekkelijk werkveld.

Met bovenstaande, gevarieerde inspanningen is het gelukt om in 2022 een mooi aantal nieuwe medewerkers aan ons te binden.

Tegelijkertijd blijven we zoeken naar nieuwe medewerkers.

Opleidingsplan VTH

De OD NHN wil structureel borgen dat al haar medewerkers de juiste kennis en competenties hebben om hun werk goed te kunnen doen. Deze ambitie bestaat al een aantal jaren. Met het beschikbaar komen van een rijkssubsidie (SPUK-versterking VTH-stelsel) zijn er in 2023 ook voldoende middelen om aan de slag te gaan met het project Opleidingsplan VTH. Dit project, met een looptijd tot eind 2023, bestaat grofweg uit de volgende fases:

1. Opstellen van 'maatlatten' voor de verschillende opleidingseisen en wensen: per element in beeld brengen waaraan we als organisatie of als individu moeten of willen voldoen.
2. Opstellen en vaststellen van de ambitie voor de wettelijke eisen vanuit de kwaliteitscriteria VTH, per maatlat. Vragen die we hierbij in ieder geval moeten beantwoorden, zijn: wil de OD als geheel, per team of op individueel niveau aan de eisen voldoen? Per maatlat: wanneer willen we daaraan voldoen?
3. Nul-situatie in beeld brengen: uitvragen en documenteren van ervaring, kennis en opleiding van medewerkers op de betreffende maatlatten.
4. Borgen van de maatlatten en de medewerkersinformatie in een digitaal systeem, zodat de voortgang kunnen monitoren en informatie actueel blijft.



A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving

5. In beeld brengen van de ontwikkelopgave: het verschil tussen de wenselijke situatie en de huidige situatie.
6. Opstellen en vaststellen van een opleidingsplan.
7. Overdracht van projectactiviteit naar de lijnorganisatie.

C. Voldoet uw omgevingsdienst aan de kwaliteitscriteria die van toepassing zijn? Onderbouw dit.

Zo nee, beschrijf welke maatregelen uw omgevingsdienst neemt om in de toekomst wel te voldoen aan de kwaliteitscriteria.

Over het algemeen geldt dat de OD NHN voor het grootste deel van haar taken voldoet aan de landelijke kwaliteitscriteria die gelden voor omgevingsdiensten. Dit zeggen we echter zonder dat we dit kunnen bewijzen. Op alle terreinen van de basistaken geldt namelijk dat er meerdere ervaren en gekwalificeerde medewerkers inzetbaar zijn die hiervoor ook voldoende taakomvang kennen en de nodige vlieguren maken. Met vijftien fte aan vergunningverleners op 17.000 bedrijven lukt dat goed. De keerzijde is dat de werkdruk (te) hoog is en er eerder overbelasting en hoog ziekteverzuim dreigt.

Ook zien we dat we nieuwe medewerkers noodgedwongen intern verder moeten opleiden in het vak. Dit vooral als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt. Dit leidt tot hogere kengetallen per product en het kost tijd om deze nieuwe medewerkers op vlieghoogte te brengen. Dit maakt ons tijdelijk enigszins kwetsbaar

ten aanzien van de kwaliteitscriteria, maar dat lost zich met de tijd weer op.

Voor een aantal plustaken zien we ook kwetsbaarheid als het gaat om de kwaliteitscriteria, vooral wanneer niet alle deelnemers die als extra taak bij de OD NHN hebben belegd. Bij de regulering geldt dit bijvoorbeeld voor de bodemenergiesystemen, asbestsloopmeldingen en knalapparaten. Hier zien we momenteel nog eenpitters, ondersteund door collega's die voor back-up bij afwezigheid zorgen.

Om in de toekomst te voldoen aan alle taken die bij de OD NHN zijn belegd (basis- en plustaken) investeert de OD NHN onder andere in de werving- en selectieprocedure voor nieuwe medewerkers, wordt de organisatie meer en meer ingericht als intern opleidingscentrum, werken wij aan een OD-breed strategisch opleidingsplan, begeleiden we nieuwe medewerkers intensief en gebruiken we de P&C-cyclus om verschuivingen in het (basis)takenpakket (onder de Omgevingswet) met onze deelnemers af te stemmen.

Bij toezicht en handhaving wordt jaarlijks de aanwezige/ benodigde formatie gekoppeld aan de taken van het VTH-uitvoeringsprogramma en vergeleken met de eisen uit de kwaliteitscriteria. Dit is ook de basis voor het eventueel uitzetten/ invullen van vacatures. Het gaat dan met name om het aantal vlieguren en het aantal beschikbare medewerkers voor het uitvoeren van desbetreffende taak.



A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving

D. *Rekent uw omgevingsdienst ingehuurd personeel mee voor het voldoen aan de kwaliteitscriteria?*

Ja, wij rekenen ingehuurd personeel mee om te voldoen aan de kwaliteitscriteria, maar niet in structurele zin. De OD NHN heeft – vanuit het oogpunt robuustheid en integrale dienstverlening – steeds de intentie om kennis en kunde in eigen huis te organiseren en te behouden. Het structureel leunen op een flexibele schil past daar niet bij.

Bij het uitzetten van inhuuropdrachten nemen we de kwaliteitscriteria in indirecte zin als inkoopvoorwaarde bij de aanbesteding op. Daarbij stellen we gunningscriteria op die betrekking hebben op bijvoorbeeld opleiding, werkervaring, vakinhoudelijke achtergrond en competenties. Tegelijkertijd vragen wij nooit om aan te tonen dat kandidaten aan de kwaliteitscriteria voldoen. Tot op heden behoort dit niet tot onze standaardwerkwijze.

E. *Beschrijf en onderbouw in welke mate uw omgevingsdienst afhankelijk is van ingehuurd personeel om te voldoen aan de kwaliteitscriteria.*

Soms maken we als Omgevingsdienst bij de vergunningverlening gebruik van de flexibele schil om tijdelijke tekorten als gevolg van personeelsverloop of langdurig verzuimverlof op te vangen.

We zien ook dat wij nieuwe medewerkers met minder praktijkervaring noodgedwongen intern verder moeten opleiden in het vakgebied. Dit vooral als gevolg van de krapte op de

arbeidsmarkt. Naast dat dit leidt tot hogere kengetallen per product kost het ook tijd om deze nieuwe medewerkers op vlieghoogte te brengen. Dat maakt ons tijdelijk enigszins kwetsbaar als het gaat om de kwaliteitscriteria, maar dat lost zich met de tijd weer op.

2. Regionale risicoanalyse

A. *Beschrijf en onderbouw op welke manier uw omgevingsdienst de regionale risicoanalyse uitvoert.*

Elementen die in ieder geval terug dienen te komen:

- *Totstandkoming risicoanalyse,*
- *Rol deelnemers in risicoanalyse.*

In de bestuurlijk vastgestelde VTH-strategie is een risicoanalyse opgenomen. Deze strategie (op basis van de Wabo en de Omgevingswet) loopt dit jaar af. We stellen nu in samenwerking met de overige drie OD's in Noord-Holland een nieuwe Uitvoerings- en handhavingsstrategie op. Besluitvorming moet eind 2023 plaatsvinden. Zowel de huidige als de nieuwe strategie zijn van toepassing op de basistaken en de niet-basistaken.

De risicoanalyse is door de OD NHN voorbereid en uitgewerkt en telkens kortgesloten met de klankbordgroep. In deze klankbordgroep zaten deelnemende gemeenten en de provincie Noord-Holland. Ook is de gehele strategie en daarmee ook de risicoanalyse en prioriteitstelling meerdere malen gepresenteerd aan ons algemeen bestuur.

Voor de inhoud van de risicoanalyse verwijzen we naar de [VTH-strategie](#) en het projectplan Uitvoerings- en handhavingsstrategie 2024-2027.

Voor onze taken op het gebied van regulering zijn wij – geïnspireerd door de recente toelichtingen in het Vakberaad VTH van ODNL – eind 2022 begonnen met een pilot om onze inkomende meldingen Activiteitenbesluit te prioriteren. Waar wij voorheen alle meldingen inhoudelijk behandelden, maken wij nu de keuze om sommige meldingen administratief af te handelen. Dit maakt binnen de beperkte middelen de ruimte vrij voor de meldingen die er echt toe doen.

De systematiek is gebaseerd op “Risico = Kans x Effect”. Wij beschouwen daarbij tien milieueffecten variërend van afval en circulair tot natuur en stikstof. Dit zorgt voor de welbekende vierdeling van hoge kans – hoog effect tot lage kans – laag effect.

Aanvullend daarop is wel door ons gesteld; “één rood, alles rood”. Dat wil zeggen dat we de melding volledig toetsen wanneer er op één van de tien effecten een significante invloed van het bedrijf uitgaat. Bijvoorbeeld in geval van livemuziek of een discotheek bij horecagelegenheden.

Dit zorgt voor een vierdeling die bestaat uit:

- Melding zorgvuldig toetsen en (verschillende) specialisten betrekken (bijvoorbeeld bij samenloop met bouw- of geluidsaspecten);
- Melding inhoudelijk toetsen aan regelgeving en eventueel specialisten betrekken;

- Melding inhoudelijk checken op bijzonderheden ten aanzien van de situatie (bijvoorbeeld toezichthistorie);
- Melding administratief afhandelen.



Deze methodiek is momenteel nog vooral gericht op intern gebruik en is afgestemd met de toezichthouders en juristen. Wij doen nu praktijkervaring op en zien dat de werkvoorraad iets beter beheersbaar is geworden.

Ter voorbereiding op de Omgevingswet zijn wij al onze werkprocessen aan het herijken. Het is belangrijk dat wij meer en meer aan de voorkant van adequate (lean) processen komen. Ook dit heeft invloed op de meer pragmatische manier waarop wij naar het afhandelen van meldingen en aanvragen kijken.

Op basis van die ervaring nemen we deze methodiek straks op in onze nieuwe VTH&A-Strategie die wij voor 1 januari 2024 vaststellen. In dat traject betrekken we onze deelnemers nauw en vindt er afstemming plaats. Deze strategie is nu nog niet



A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving

kortgesloten met onze deelnemers en heeft ook nog geen plaats gekregen in de uitvoeringsprogramma's van de deelnemers.

Vergunningaanvragen behandelen wij altijd volledig.

B. Beschrijf en onderbouw hoe uw omgevingsdienst de risico's uit de analyse vertaalt in het (meerjaren)programma.

Zie daarvoor de [VTH-strategie](#). Veel taken zijn vraaggestuurd. Daarbij kijken we terug naar de taken die we in het verleden hebben uitgevoerd en toekomstige ontwikkelingen. Voor het onderdeel bedrijven gaan we bij elke controle na of de milieucategorie die aan het bedrijf is gekoppeld actueel is. De milieucategorie bepaalt de controlefrequentie. Ook kunnen actuele (landelijke/regionale/lokale) ontwikkelingen ervoor zorgen dat taken prioriteit krijgen. Denk aan benzeenuitstoot bij asfaltcentrales.



Voor onder meer de controles op sloopmeldingen asbest is het naleefgedrag bij asbestsaneringsbedrijven heel belangrijk. Het naleefgedrag bepaalt namelijk of we asbestsaneringen in hoofdzaak administratief kunnen afhandelen of dat we saneringen fysiek moeten controleren. Deze afweging doen we bij het opstellen van het uitvoeringsprogramma, maar ook als blijkt dat het naleefgedrag afneemt door wat voor reden dan ook.

C. Beschrijf hoe uw omgevingsdienst omgaat met monitoring van en rapportage over risico's.

Een belangrijk onderdeel van de risicoanalyse is het niet naleven van de voorschriften. Dit vertalen we in het naleefgedrag, dat we nu voornamelijk bepalen op basis van het totaalresultaat van de controle. Met de komst van digitale checklists en de Omgevingswet verwachten we dat we kunnen sturen op het naleefgedrag per milieubelastende activiteit. Dit vergt meer registratie en analyse, maar kan resulteren in een effectievere inzet en een verbetering van de leefomgeving. Daarnaast voeren we bepaalde taken in projectvorm uit, waardoor we deze taken naast de reguliere taken extra aandacht kunnen geven.

We rapporteren nu voornamelijk nog op aantallen en bestede uren. Risico's beschrijven we in de teksten bij de rapportage. In de jaarrapportage gaan we vervolgens dieper in op o.a. het naleefgedrag. Ook kijken we dan specifiek naar de aard van de ontvangen klachten en handhavingsverzoeken. Dit kan aanleiding zijn om het programma aan te passen en/of taken in projectvorm uit te voeren.



OD NHN A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving

3. Uniform Regionaal VTH-Beleidskader (artikel 7.2 Bor)

A. Heeft uw omgevingsdienst een regionaal VTH beleidskader?

- Zo ja, beschrijf hoe dit tot stand is gekomen,
- Zo nee, leg uit waarom niet.

Ja, onze omgevingsdienst heeft een regionaal VTH-beleidskader. De strategie inclusief risicoanalyse en prioriteitstelling is gelijk voor de hele regio en dus voor al onze zeventien deelnemers. De VTH-strategie is voorbereid door de OD NHN en de opdrachtnemers zijn via een klankbordgroep meegenomen in het proces. Ook bestuurders houden we regelmatig van dit proces op de hoogte.

B. Is het regionale VTH beleidskader van uw omgevingsdienst eenduidig (uniform) voor de gehele regio?

- Zo ja, beschrijf uw ervaringen met het regionale kader (ten opzichte van een lokaal kader). Denk aan positieve ervaringen maar ook aan eventuele knelpunten. Wat werkt goed en wat niet?
- Zo nee, beschrijf de belangrijkste afwijkingen en geef aan welk effect het ontbreken van uniformiteit in het VTH beleidskader volgens u heeft op de kwaliteit van de uitvoering van uw taken.

Ja, ons regionale VTH-beleidskader is eenduidig voor de gehele regio. De enige knelpunten die wij ervaren gaan over het budget voor de uitvoering van taken. Nieuwe ontwikkelingen moeten wij vaak binnen het vastgestelde budget uitvoeren. Het budget is leidend en niet de ambitie, nieuwe ontwikkelingen of de omvang

van de taken. Als er extra taken naar de OD NHN komen dan gaat dat via een aanvullend budget. Dit heeft tot gevolg dat wij geen vast personeel kunnen aannemen voor deze extra taken en deze moeten uitbesteden, of dat we moeten schuiven met vast personeel.

C. Beschrijf en onderbouw hoe uw omgevingsdienst het regionale VTH beleidskader vertaalt in het (meerjaren)programma.

De OD NHN maakt op basis van de VTH-strategie, ervaringen in eerdere jaren, landelijke, regionale en/of lokale ontwikkelingen en prioriteiten een concept VTH-uitvoeringsprogramma. Dit programma bespreken we met alle deelnemers. Het is de verantwoordelijkheid van onze deelnemers om extra budget vrij te maken of andere prioriteiten te stellen als het concept VTH-programma niet past in het budget. Uiteindelijk stelt het college het programma vast.

D. Beschrijf op welke manier uw omgevingsdienst de uitvoering monitort en rapporteert over de resultaten van het regionale VTH beleidskader.

De OD NHN rapporteert vier keer per jaar over de voortgang van het vastgestelde VTH-uitvoeringsprogramma. Daarbij verantwoorden we de afwijkingen ten opzichte van de planning in tekst. Afstemming vindt plaats als deze afwijkingen gevolgen hebben op de uitgangspunten van het beleid.



4. LHS

A. *Beschrijf en onderbouw in welke mate de landelijke handhavingsstrategie (LHS) is geïmplementeerd in de dagelijkse werkprocessen van uw omgevingsdienst.*

Onze handhavers krijgen regelmatig een cursus over het toepassen van de LHS. Verder maakt de LHS-matrix deel uit van het standaardcontroleverslag dat we opmaken na elke controle.

Op dit moment analyseren, beschrijven en verbeteren we alle processen onder de Omgevingswet (Wiki360). Ook houden we de werkinstructies tegen het licht en vereenvoudigen we die waar het kan. Daarnaast is het zaakstelsel ingericht op deze processen. In dit traject krijgen we ondersteuning van de Processpecialisten. In de digitale procestool Engage beschrijven en borgen we deze processen. De LHS heeft en houdt hier een belangrijke rol in.

B. *Beschrijf hoe uw omgevingsdienst gebruik maakt van de interventiematrix voor bedrijven.*

De LHS-matrix is opgenomen in het standaardcontroleverslag en moet na elke controle worden ingevuld. Dit is de verantwoordelijkheid van de handhaver. Controle vindt plaats via steekproeven. We hebben nu nog niet de mogelijkheid deze data via

een dashboard te verifiëren. Mogelijk kan dat wel met behulp van de digitale checklists.

C. *Beschrijf hoe uw omgevingsdienst opgelegde sancties inzichtelijk heeft.*

Van elke bestuurlijke handhavingszaak maken we een zaak aan. Aan die zaak koppelen we documenten. Ook nemen we het resultaat van de ingezette actie op. Via het dashboard maken we inzichtelijk welke handhavingszaken in behandeling zijn, welke sanctie is ingezet en wat de status is van de zaak. Eventuele sanctiebedragen kunnen wij niet uit het dashboard halen. Deze zijn opgenomen in de documenten die aan de zaak zijn gekoppeld. Het is de bedoeling de handhavingszaken te publiceren in 2023 (actie SPUK 2023).

Strafrechtelijke handhavingszaken registreren we niet in het zaakstelsel. Op dit moment nemen we die nog in een Excellijst op. Ondertussen richten we de BRS in en zodra dat gereed is – naar verwachting in het tweede kwartaal van 2023, registreren we de strafrechtelijke zaken in BRS.

Elk kwartaal maken we per opdrachtgever (17 in totaal) een rapportage op, waarin we ook de bestuurlijke en strafrechtelijke handhaving beschrijven.



OD NHN A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving

D. Beschrijf enkele situaties waarin is afgeweken van de LHS (indien van toepassing) en wat daarbij de belangrijkste overwegingen waren.

Op dit moment houden we niet centraal bij in welke gevallen we afwijken van de LHS. Deze beslissing is aan de handhaver; eventueel in overleg met zijn teamleden/direct leidinggevende. De LHS maakt onderdeel uit van het standaardverslag bedrijfsbezoek dat na elke controle wordt ingevuld en opgeslagen in de zaak. We verwachten uiterlijk 1 juni 2023 gebruik te maken van digitale checklists. Hierdoor verwachten we veel meer data vanuit de controles beschikbaar te hebben voor analyse en eventueel bijstellen van beleid. Digitale checklists zijn gekoppeld aan ons zaakstelsel zodat uitwisseling van data mogelijk is. Ook beschikken de digitale checklists over een eigen dashboard, zodat we de resultaten zichtbaar kunnen maken en analyseren.

E. Beschrijf in hoeverre uw omgevingsdienst inzicht heeft in aard van afwijkingen en de bijbehorende motivatie.

De OD NHN heeft geen centraal inzicht in de aard van de afwijkingen en de bijbehorende motivatie. Dat is de verantwoordelijkheid van de handhaver, eventueel in overleg met zijn/haar team of direct leidinggevende. Afwijkingen en motivatie voor afwijking moeten zij vastleggen in het controleverslag en zijn op verslagniveau te controleren. Mogelijk kunnen we ook dit inzichtelijker maken door digitale checklists te gebruiken. Ook zal dit een onderdeel zijn van de procesontwikkelingen zoals hiervoor beschreven.

5. BBT en LRSO

A. Beschrijf en onderbouw in hoeverre uw omgevingsdienst werkt met Best Beschikbare Technieken (BBT) en in welke situaties u daarvan afwijkt.

De OD NHN beschikt over een bedrijvenbestand van circa 17.000 bedrijven. Rond de 250 bedrijven hebben nog een vergunningplicht, de rest valt onder algemene regels. Bij het verlenen van nieuwe vergunningen en bij revisie hanteren wij altijd de BBT. Wij verwijzen ernaar in onze vergunningen door het opnemen van voorschriften.

De artikelen in het Activiteitenbesluit zijn in principe al BBT.

B. Beschrijf enkele situaties waarin is afgeweken van BBT (indien van toepassing) en wat daarbij de belangrijkste overwegingen waren.

Wij kijken alleen af van de erkende BBT als er nieuwere technieken zijn die – naar onze deskundige mening – beter zijn dan BBT en naar onze verwachting in de toekomst als zodanig worden erkend.

Bij oprichtingsvergunningen is soms afgeweken omdat bijvoorbeeld de opslagen van gevaarlijke stoffen nieuw zijn en daarom aan de nieuwste versies van de PGS (12, 15 en 19) kunnen voldoen. Die BBT staan in de regeling omgevingsrecht (Mor), wij kijken bij oprichting soms af, vooruitlopend op de wijzigingen onder de Omgevingswet.



OD NHN A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving

- C. *Beschrijf en onderbouw in hoeverre uw omgevingsdienst werkt met Landelijke Redactie Standaardteksten Omgevingsvergunningen (LRSO).*

Om de inhoudelijke kwaliteit van onze producten te waarborgen gebruikt de OD NHN onder andere vaste, gestandaardiseerde sjablonen voor het opstellen van haar vergunningen. Deze sjablonen zijn rechtsreeks afgeleid van de LRSO-teksten. Ook via collegiale en juridische toetsing van onze ontwerpvergunningen is het gebruik van LRSO-teksten geborgd.

Het beheer van de sjablonen is voor verbetering vatbaar, hierin lopen wij achter. Gebleken is dat dit sterk afhankelijk is van de IT-ondersteuning en individuele personen.

- D. *Beschrijf enkele situaties waarin is afgeweken van LRSO (indien van toepassing) en wat daarbij de belangrijkste overwegingen waren.*

Wanneer de LRSO-teksten achterlopen en gedateerd zijn, wijken wij af. Op basis van onze eigen kennis en de actuele jurisprudentie geven wij dan richting aan een andere formulering van voorschriften. Dit doet zich soms ook voor wanneer we maatwerkvoorschriften opleggen.

6. Actualisatieprogramma vergunningen bedrijven

- A. *Beschrijf de manier waarop uw omgevingsdienst overzicht houdt op de verleende vergunningen en de datum daarvan.*

Via ons VTH&A-zaaksysteem houden wij overzicht op verleende vergunningen, wijzigingen en meldingen. Het systeem geeft inzicht in de data van de verschillende besluiten. De feitelijke dataverwerking staat onder druk als gevolg van de dossieroverdracht, de kwaliteit daarvan bij de oprichting van de OD en de beperkte middelen die hiervoor beschikbaar waren (en nog zijn).

- B. *Hoe gaat het actualiseren van verleende vergunningen bij uw omgevingsdienst in zijn werk?*

Elementen die in ieder geval terug dienen te komen:

- *Methodiek*
- *Criteria*
- *Prioritering.*

De OD NHN heeft gezien dat er voor de actualisatie van vergunningen bij de oprichting in 2013 geen middelen – en dus mensen – beschikbaar werden gesteld, mede door de efficiencymaatregelen die het bestuur vooraf heeft meegegeven. Hiermee heeft het actualiseren van vergunningen een aantal jaren stilgelegen. Sinds drie jaar voert de OD NHN weer actief actualisaties uit. Inmiddels is van circa 50 bedrijven (van de in totaal 250 vergunningsplichtige bedrijven) de vergunning geactualiseerd.



A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving

De vergunningen worden geheel of gedeeltelijk herzien. Wij besteden dit uit als externe opdracht op de inhoud waarbij de OD de regie over de dossiers voert en de ontwerpbesluiten zelf definitief maakt. Inhoudelijke criteria gaan met name over het voorschrijven van BBT en het verwerken van de bedrijfsmatige ontwikkelingen. Procesmatig is het criterium dat het desbetreffende bedrijf goed wordt betrokken bij de actualisatie, de achtergronden, het nut en de noodzaak hiervan.

Qua prioritering is in eerste instantie eenvoudigweg gekeken naar onze oudste vergunningen; de actualisatie daarvan is als eerste opgepakt. Belangrijk is dat we eerst grip hebben op de actualiteit van ons vergunningenbestand. Wanneer we in een onderhoudsfase komen, kunnen we andere criteria hanteren. Zover zijn we op dit moment nog niet. Eerst zijn achterstanden in de actualisatieplicht weggewerkt.

C. Beschrijf in welke mate uw omgevingsdienst voldoende capaciteit beschikbaar heeft om de gewenste actualisaties uit te voeren.

- Indien de capaciteit niet voldoende is: welke maatregelen neemt uw omgevingsdienst om de capaciteit op het gewenste niveau te krijgen?*

Zoals hiervoor is aangegeven besteden wij de actualisatie van vergunningen uit als regieopdracht. Wij verzamelen de dossiers, treden tijdens de actualisatie op als sparringpartner voor het uitvoerend bureau en dragen aan het einde van de procedure zelf zorg voor afronding en publicatie. Voor het geheel zelf uitvoeren van actualisaties is geen personele capaciteit beschikbaar (zie ook 6A).

D. Beschrijf en onderbouw in hoeverre uw omgevingsdienst inzicht heeft in de mate waarin huidige vergunningen voldoen aan best beschikbare technieken (BBT)?

Vanuit de vergunningverleners hebben wij vanuit onze eigen kennis en ervaring zicht op de actualiteit van vergunningen. Wij werken zoveel mogelijk met vaste contacten voor de bedrijven. Dat geeft ons inzicht in de stand van zaken rondom de actualiteit. Daarnaast maken wij gebruik van de data uit ons zaakstelsel en krijgen wij input van onze toezichthouders over de actuele situatie bij bedrijven. De combinatie van deze drie factoren zorgt ervoor dat wij zicht hebben op de mate waarin BBT adequaat is voorgeschreven.

Het beeld is overigens vooral dat er vergunningen gereviseerd moeten worden. Deze uitgebreide procedure voeren wij op initiatief van de inrichting zelf. Hiervoor hebben we geen aparte aanpak; dit maakt namelijk onderdeel uit van de 'going concern' taken.

E. Is er sprake van regionale of regio-overstijgende samenwerking voor de aanpak van de actualisatie?

- Zo ja, hoe is dit vormgegeven?*

Nee, momenteel is er geen sprake van een regionale of regio-overstijgende samenwerking voor de aanpak van de actualisatie. Wel kijken wij met belangstelling naar de manier waarop dit in ODNL-verband wordt opgepakt.



OD NHN A. Kwaliteitsankers wet- en regelgeving

7. Basistakenpakket (BTP)

A. *Hebben alle deelnemers het volledige basistakenpakket (BTP) ingebracht?*

- *Zo nee: Geef aan of uw omgevingsdienst actie neemt om wel het volledige BTP te krijgen, en zo ja welke.*
- *Beschrijf eventuele knelpunten in de overdracht.*

Ja, vanaf de start van de OD NHN (destijds RUD NHN) hebben alle deelnemers het basistakenpakket ingebracht. Met de komst van de Omgevingswet herijken we dit basispakket. Overigens is de vraag naar het onderbrengen van de plustaken door de jaren gegroeid.

B. *Beschrijf op welke manier de uitvoering van taken op het vlak van indirecte lozingen georganiseerd en geborgd is.*

Regulering

Voor de vergunningverlening heeft de OD NHN een afspraak met het waterschap HHNK dat er periodiek een van hun medewerkers op ons kantoor aanwezig is. Bij vergunningaanvragen adviseert deze medewerker over lozingsaspecten die we kunnen opnemen in onze voorschriften. Deze samenwerking bestaat al meerdere jaren en verloopt naar wederzijdse tevredenheid.

Toezicht

Ook voor het toezicht op lozingen heeft de OD NHN vanuit het project Grip op indirecte lozingen nauw contact met het HHNK om

in afstemming de lozings situatie te beoordelen van een selectie van ongeveer dertig relevante bedrijven dit jaar.

Daarnaast heeft de OD NHN in haar eigen Uitvoeringsprogramma al benoemd dat indirecte lozingen aandacht zullen krijgen.

Opleidingen om juridisch houdbare bemonsteringen uit te kunnen voeren zijn kort voor corona gevolgd. Daarnaast zijn voorzieningen voor monsternamen aangeschaft, is een auto (gedeeltelijk) vrijgemaakt voor het uitvoeren van controles en is een contract afgesloten met een laboratorium voor het analyseren van de genomen monsters.





B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

1. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

A. Beschrijf de inhoudelijke uitdagingen die u voor uw omgevingsdienst ziet op het vlak van ontwikkeling en innovatie.

De OD NHN ontwikkelt zich langzaam van een puur uitvoerende, reactieve dienst naar een volwaardige, eigenstandige organisatie. In de afgelopen jaren is de bedrijfsvoering – met name de ICT-infrastructuur – verstevigd en daarmee is het fundament gelegd voor verdere ontwikkeling als organisatie en op inhoudelijk vlak. De ambtelijke capaciteit voor ontwikkeling en innovatie is echter beperkt en ligt met name bij een beperkte groep leidinggevenden en senior medewerkers. De ontsluiting van data verloopt moeizaam door gebrek aan financiële ruimte voor data-analisten.



De komende jaren lijken in onze regio vooral ontwikkelingen op ons af te komen rond de transitie van de agrarische sector (stikstof, bodem- en waterkwaliteit), de verhouding tussen de

woningbouwopgave en de beperkingen die stikstof daaraan stelt en de overgang van fossiele naar alternatieve brandstoffen. De doorontwikkeling van de organisatie kent vooral uitdagingen rondom integraliteit, verzakelijking en risicobeheersing.

Om de omslag naar een meer proactieve aanpak te maken, heeft het dagelijks bestuur recentelijk - voor het eerst in de geschiedenis van de OD NHN - een inhoudelijke portefeuillevdeling gemaakt die ook ambtelijk wordt ondersteund. Het is de bedoeling om via deze portefeuilleaanpak externe ontwikkelingen actief en gestructureerd te monitoren en vervolgens gestructureerd om te zetten in concrete (innovatie-)projecten.

B. Beschrijf hoe uw omgevingsdienst borgt dat zij naast de beheerfunctie, beschikt over ontwikkelkracht en innovatieruimte op bedrijfsfuncties (bijv. ICT/IM, Business Control, communicatie, juridisch) en op de inhoud (bijv. via projectleiders, programmamanagers en juristen).

Elementen die in ieder geval terug dienen te komen:

- De wijze waarop ondersteunende en coördinerende werkzaamheden zijn verwerkt in de Dienstverleningsovereenkomst (DVO) en Producten en diensten catalogus (PDC).
- Wat wordt er met de budgetten gedaan en waarom hebben juist die activiteiten prioriteit
- Beschikbaar aantal fte per hoofdonderdeel.

Van oudsher werd de OD NHN beschouwd als een 'pure' uitvoeringsorganisatie. Bij aanvang werd de organisatie dan ook beperkt gefaciliteerd met een onderdeel met bedrijfsfuncties.



B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

Na een jaar of vijf is er via masterplannen een inhaalslag ingezet op de meeste PIOFACH-functies, waarbij met name ICT een forse financiële impuls heeft gekregen. Ook is de juridische en administratieve ondersteuning gecentraliseerd.

De uren van deze gecentraliseerde activiteiten worden nog wel beschouwd als lijnactiviteiten. Ze zijn daarom een integraal onderdeel van onze productie-kengetallen die we in de PDC hanteren. De overige bedrijfsfuncties worden voor het ene deel financieel gedekt door een overheadstoerekening vanuit de vaste (DVO-)bijdrage en voor het andere deel door een vastgesteld gedeelte van de verkoopprijs. Dit percentage is maximaal 30%.

Onderdeel	Aantal fte (afgerond)
HRM	4,5
I&A	12
Financiën/business control	2,5
Communicatie	1,75
Facilitair/ondersteunend	3
Overig (CISO/FG/directiesecretaris/procesinnovatie/ accountmanagement/concerncontroller/bedrijfsjurist)	7,3
Juridische zaken	13,75
Administratie	11,5

De aard van de werkzaamheden van de meeste ondersteunende medewerkers is nog steeds operationeel. Er is beperkt strategisch vermogen: binnen I&A functioneert een teamleider, HR en Financiën kennen elk één senior positie. In de categorie 'overig' zitten ook de functionaliteiten van de beperkte concernstaf opgenomen waarin

iets meer dan vier fte strategische adviseurs een plek hebben. Met name de in 2022 gecreëerde rol van adviseur procesinnovatie is daarbij de enige die specifiek beschikbaar is gemaakt voor het versterken van de ontwikkelkracht van de organisatie.

De OD NHN zit in een overgangsfase waarbij de professionalisering van de organisatie een stevig (beheersings)fundament vraagt. Met name financiën, maar ook HRM hebben de komende tijd een doorontwikkeling nodig om beleid, uitvoering en control op orde te brengen. Hoewel het ICT-fundament van de organisatie stevig is, verloopt het ontsluiten van data en het verwerken tot stuurgegevens die idealiter via real-time dashboards raadpleegbaar zijn, langzaam. Specifieke capaciteit voor (data-)analyse is niet beschikbaar, waardoor de gewenste ontwikkeling achterblijft. Hierdoor lekt veel potentieel strategische informatie weg door onvoldoende ontsluiting en duiding van de data.

C. Evalueer op onderbouwde wijze in hoeverre u uw ontwikkelkracht en innovatieruimte voldoende acht om adequaat in te kunnen spelen op de inhoudelijke uitdagingen waar u als omgevingsdienst mee te maken heeft. Bespreek in dit kader ook op welke manier hierover met het bestuur wordt gesproken.

De ontwikkelkracht en innovatieruimte is onvoldoende om adequaat in te kunnen spelen op de diversiteit aan uitdagingen die op ons afkomt. De beperkte analysecapaciteit van leidinggevenden en senior medewerkers gaat voor een belangrijk deel op aan dataverzameling. De evaluatie van de effectiviteit en efficiëntie van de huidige bedrijfsvoering is daarmee niet op niveau. Dat neemt



OD NHN B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

niet weg dat op individuele basis uitvoerende medewerkers binnen hun eigen vakgebied gedreven zijn om op de hoogte te zijn van de belangrijkste ontwikkelingen en daar oplossingen voor bedenken. Ook is er sinds vorig jaar een adviseur procesinnovatie actief die het management ondersteunt in het efficiënter en effectiever inrichten van de processen waar zij verantwoordelijk voor zijn.



Zoals hierboven beschreven hebben we pas sinds kort, met een subregio- en portefeuilleverdeling, een structuur geïntroduceerd om de ontwikkelingen in de maatschappij op gestructureerde wijze aan te pakken. Ook hebben we een cultuurverandering ingezet, waarin we stimuleren om vakgebied-overstijgend ruimte op te zoeken om tot oplossingen te komen. Sinds enige jaren hebben we goed en constructief gesproken met het dagelijks bestuur over deze situatie en over de noodzaak van extra investeringen in de organisatie om capaciteit te creëren. Na een forse investering in de verbetering van de ICT-infrastructuur (circa € 8mln over meerdere jaren) is echter bijna elk intensiveringsvoorstel binnen het algemeen bestuur gesneuveld.

2. Financiële middelen voor ontwikkeling en innovatie

- A. *Beschrijf hoe uw omgevingsdienst borgt dat zij beschikt over financiële middelen voor ontwikkeling en innovatie, en welke activiteiten hieruit worden gefinancierd.*

Elementen die in ieder geval terug dienen te komen:

- *Beschikbare financiële middelen voor ontwikkeling en innovatie*
- *Wat wordt er met de budgetten gedaan en waarom hebben juist die activiteiten prioriteit*
- *Reflectie op de gegevens over financiële middelen voor ontwikkeling en innovatie in de rapportage 'Omgevingsdiensten in Beeld'*
- *Besteding voor implementatie Omgevingswet.*

Op individueel medewerkersniveau is er een loopbaanbudget (volgens de minimale cao-afspraken) beschikbaar van in totaal € 220k. Dat komt neer op gemiddeld duizend euro per medewerker per jaar. Dit bedrag geven we elk jaar grotendeels uit. Bovendien is er sprake van een meester-gezel systeem, waarin onervaren medewerkers meelopen met en coaching krijgen van meer ervaren medewerkers. Er is dit jaar gestart met het opstellen van een strategisch opleidingsplan om op dit vlak een doorontwikkeling te maken.

Er zijn daarnaast twee reserves beschikbaar voor algemene ontwikkeling van de organisatie. In het afgelopen jaar hebben we stevig geïnvesteerd in de verbetering van de ICT-infrastructuur, waarbij de reserve met name is aangewend om externe, expertmatige inzet te financieren. De reserve Masterplan ICT bevat nog ongeveer € 1,3mln om de komende tijd additionele



OD NHN B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

verbeteringen in met name digitalisering door te voeren. Ook is er sinds de oprichting een reserve van € 190k beschikbaar voor cultuurontwikkeling. Deze reserve hebben we nog niet aangesproken.

Het verbijzonderde budget voor een programmteam voor de implementatie van de Omgevingswet is sinds het begin van 2022 niet meer toegekend. De voorbereidende werkzaamheden voor de Omgevingswet realiseren we sindsdien door de inzet van uren voor (werk-)overleg die in de urennorm van 1350 productieve uren is opgenomen.

Samenvattend is er binnen de OD NHN beperkte ruimte voor individuele ontwikkeling en binnen de ruimte die het Masterplan ICT heeft geboden is er beperkte ruimte voor organisatieontwikkeling. Daarnaast heeft de OD NHN nauwelijks verbijzonderde capaciteit en budgettaire ruimte voor ontwikkeling en innovatie. Dit beeld kwam ook naar voren in de rapportage 'Omgevingsdiensten in Beeld' en is daarna niet verbeterd.

B. Evalueer op onderbouwde wijze in hoeverre u de voor u beschikbare middelen voor ontwikkeling en innovatie voldoende acht om adequaat in te kunnen spelen op de inhoudelijke uitdagingen waar u als omgevingsdienst mee te maken heeft (zoals genoemd bij de beantwoording van vraag B1.A).

Voor individuele ontwikkeling lijkt er (net) voldoende budget en capaciteit te zijn. Voor de efficiëntere inzet daarvan ontwikkelen we een strategisch opleidingsplan, mede gesubsidieerd vanuit de SPUK IBP VTH.

Op het gebied van inhoudelijke innovatie is de OD NHN bij gebrek aan verbijzonderde capaciteit en budget vooral aangewezen op een reactieve aanpak. Daarin zoeken we de samenwerking met OD's in de regio en in het land.

Het Masterplan ICT zorgde voor een stevige verbetering van de ICT-infrastructuur van de organisatie, doordat we externe expertise en projectleiding inhuurden. Voor investeringen uit andere voorstellen voor de ontwikkeling van de organisatie (traineeship, team data-analisten) is bij onze deelnemers geen draagvlak geweest. Dit betekent dat we momenteel beperkt kunnen investeren in organisatieontwikkeling.



OD NHN B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

3. Investeren in informatiemanagement en digitalisering

- A. *Beschrijf de uitdagingen die u voor uw omgevingsdienst ziet op het vlak van informatiemanagement en digitalisering in brede zin, en datakwaliteit in specifieke zin.*

Op het speelveld van de Informatievoorziening zien we dat gebruikers steeds meer vragen en verwachten van hun systemen. Sinds de overgang naar een complete Cloud werkplek (Office365) 2,5 jaar geleden is dit alleen maar toegenomen. Daarbij zijn er ook uitdagingen, denk bijvoorbeeld aan het enkelvoudig opslaan van data. Waar staat (en mag) deze data staan en hoe toegankelijk is deze? Aan deze vraagstukken geven we komende jaren invulling. Nu de basis staat kunnen we professionaliseren.

De intreding van nieuwe wet- en regelgeving zoals de Omgevingswet, maar ook de Aanbestedingswet maakt dat wij aan veel veranderingen onderhevig zijn. Deze veranderingen moeten steeds ingebouwd worden in de applicaties waarbij we het informatiebeleid in acht moeten nemen. Deze aanpassingen leveren ook wijzigingen op in onze architectuur. Dit vergt projectmatig werken en toetsing aan het beleid op meerdere vlakken, zoals AVG.

- B. *Beschrijf hoe uw omgevingsdienst borgt dat zij beschikt over tijd en middelen om te investeren in informatiemanagement en digitalisering in brede zin en datakwaliteit in specifieke zin.*

Elementen die in ieder geval terug dienen te komen:

- Inzicht in huidige stand van informatiemanagement (aansluiten Inspectiewet Milieu, zaaksystemen, Digitale vergunning, aansluiting DSO, Bodem informatiesysteem, GIR (indien van toepassing), REV, Signaleringskaart, etc).*
- Overzicht van geplande investeringen in ICT, en waarom juist die activiteiten prioriteit hebben gekregen,*
- Zijn deze voldoende om gestelde doelen te bereiken?*
- Samenwerking op investeringen in informatiesystemen binnen en/of buiten de regio (bijvoorbeeld gezamenlijke aanbestedingen).*

De afdeling I&A is zich verder aan het professionaliseren en kent momenteel een projectenkalender. Deze vullen we dit jaar verder aan tot een volledige planning- en controlkalender. Hierbij nemen we onder andere het releases- en wijzigingsbeheer op. De kalender geeft voor I&A en de rest van de organisatie inzicht in alle werkzaamheden en de planning omtrent landelijke eisen zoals REV. We maken hiermee inzichtelijk wat de impact is van extra projecten opstarten of werkzaamheden verleggen. Op de kalender vind je ook alle te ontwikkelen wensen zoals GIS, digitale checklists of een nieuw aan te besteden DMS.

Ook zijn we bezig om diverse informatieadviseurs te benoemen en op te leiden. Hierdoor verwachten wij dichter op de business te zitten, veranderingen eerder te signaleren, beleid beter te bewaken en heldere adviezen te kunnen geven in een aangesterkt CAB. Het



ODnhn B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

proces voor het aanvragen van wijzigingen in het zaakstelsel is aangescherpt; het key user team, de eerste aanspreekpunten voor de vakafdelingen, zetten we duidelijker in zijn rol zodat alle wensen m.b.t. het zaakstelsel via deze groep verlopen. Dit willen wij verder doorvoeren met wijzigingen in het CAB-proces dat momenteel in ontwikkeling is.

- C. *Evalueer op onderbouwde wijze in hoeverre u de voor u beschikbare middelen om te investeren in informatiemanagement en digitalisering voldoende acht om adequaat in te kunnen spelen op de uitdagingen waar u als omgevingsdienst mee te maken heeft.*

De middelen die we tot onze beschikking hebben voor informatiemanagement en digitalisering zijn in de afgelopen jaren meer dan voldoende gebleken. De vraag is echter eerder; hoe zorgen wij voor voldoende capaciteit om te blijven innoveren? Sinds de transitie naar Office365 hebben wij alle mogelijke tools beschikbaar om verder te komen, maar we zijn er nog lang niet. Verdere transformaties beleggen we idealiter niet bij externe partijen.

4. Ruimte voor landelijke inhoudelijke afstemming

- A. *Beschrijf welke behoefte uw omgevingsdienst heeft aan ruimte voor landelijke inhoudelijke afstemming.*

De OD NHN was een wat naar binnen gekeerde dienst. We zochten voornamelijk de interactie met collega-diensten via visitaties en namen beperkt en op een reactieve manier deel aan landelijke vakgroepen.

In toenemende mate zoeken we steeds meer naar inhoudelijke afstemming. In eerste instantie vooral met de collega-diensten in de provincie Noord-Holland. Een concreet meerjarig samenwerkingsprogramma zit inmiddels in de tweede cyclus.

We hebben de ambitie om in de komende jaren landelijk actiever input te leveren. Ook zijn de eerste stappen gezet om richting onze opdrachtgevers (gemeenten en provincie Noord-Holland) in een vroeg stadium te reflecteren op de haalbaarheid van voorgenomen beleid.



OD NHN B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

B. Beschrijf hoe uw omgevingsdienst borgt dat zij beschikt over ruimte voor landelijke inhoudelijke afstemming.

Elementen die in ieder geval terug dienen te komen:

- Landelijke inhoudelijke afstemming over nieuwe ontwikkelingen (ZZS, CE, E-transitie, Ow, KRW) en/of klassieke milieutaken (zoals afstemming over normstelling, BBT, etc.).
- Landelijke afstemming over de plustaken (bouw, groentaken, RO, EV, water).

De inzet van de OD NHN in de landelijke afstemming is vooral volgend omdat de OD NHN momenteel geen ruimte of personele middelen heeft om hieraan actief deel te nemen.

Wij nemen vanuit onze milieutaken onder andere deel aan het Vakberaad VTH van ODNL, de landelijke werkgroep PGS, het landelijk Deskundigen Beraad Zwemwater, de LMA werkgroep ZZS en in het platform Blindgangers Onontplofte Oorlogsresten.

Voor onze natuurtaken zijn we verbonden aan het kennisplatform soortenbescherming en BIJ12 – stikstof in uitvoering. Via de beleidsmedewerkers van de provincie Noord-Holland bereikt ons ook veel informatie uit de landelijke afstemming. Daar zijn wij echter niet zelf bij aangesloten.

C. *Evalueer op onderbouwde wijze in hoeverre u de voor u beschikbare ruimte voor landelijke inhoudelijke afstemming voldoende acht om adequaat in te kunnen spelen op de uitdagingen waar u als omgevingsdienst mee te maken heeft. Bespreek in dit kader ook op welke manier hierover met het bestuur wordt gesproken.*

De OD NHN wordt net als andere omgevingsdiensten de laatste jaren in toenemende mate geconfronteerd met ontwikkelingen die op bovengemeentelijk niveau spelen. Bestuurlijk is bij ons in de afgelopen tijd het volgende inzichtelijk gemaakt:

- Ambities van de Rijksoverheid die door middel van wetgeving/aanwijzingen, soms gecombineerd met directe financiering aan de OD's worden opgedragen zonder tussenkomst/afstemming met de lokale eigenaren van de GR. Een voorbeeld: SPUK-energiebesparing.
- Het IBP Versterking VTH-stelsel, waar ook een SPUK-regeling voor geldt.
- De professionalisering van de samenwerking tussen omgevingsdiensten via ODNL waarin in toenemende mate inhoudelijke en andere uitwisseling tussen diensten wordt georganiseerd.

De OD NHN stelt zich in al deze ontwikkelingen hooguit reactief op. De redenen daarvoor zijn divers: de ruimte in de capaciteitsnormen is vanaf de start van de OD NHN bewust beperkt voor inzet in overleggen/projecten voortkomend uit dit soort ontwikkelingen. De focus was immers 'uitvoeren'. De voor deelname benodigde



OD NHN B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

integrale/strategische denkkraft is binnen de OD NHN ook schaars. Tenslotte levert de mogelijkheid om via een SPUK vervangingsbudget te organiseren slechts beperkt lucht op: vervanging van medewerkers die voor landelijk overleg tijd vrij maken is door de huidige situatie op de arbeidsmarkt niet makkelijk te vinden.

Het nadeel van deze situatie is dat voor al deze externe ontwikkelingen de uitvoerbaarheid voor de OD NHN vaak pas op het moment van implementatie duidelijk wordt. De toch al schaarse integrale/strategische capaciteit moet dan weer worden ingezet om die implementatie voor elkaar te krijgen.

Overigens wordt er binnen de provincie Noord-Holland door de vier betrokken omgevingsdiensten via een samenwerkingsagenda actief onderlinge afstemming gezocht. In 2022 is er ambtelijk door de vier OD's een programma voor vier jaar vastgesteld. Sinds kort is deze samenwerkingsagenda ook van een gezamenlijk bestuurlijk fundament voorzien.

Kortom, de OD NHN ziet het belang van samenwerking en afstemming, onderkent de stevige groei van bovengemeentelijke invloeden op het werkveld, maar kan tot nu toe maar een beperkte actieve bijdrage leveren.

5. Ruimte voor kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering van het personeel

A. *Beschrijf welke behoefte uw omgevingsdienst heeft aan (budgettaire) ruimte voor kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering van het personeel.*

Er is €220k budgettaire ruimte beschikbaar voor kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering binnen de OD NHN. Dit komt neer op één procent van de bruto begroting en is een gemiddelde van duizend euro per medewerker per jaar. Op basis van de ervaring sinds de oprichting is dit voldoende om in de actuele opleidingsbehoefte te voorzien.

B. *Beschrijf hoe uw omgevingsdienst borgt dat zij beschikt over (budgettaire) ruimte voor kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering van het personeel.*

Elementen die in ieder geval terug dienen te komen:

- *Beschikbare (budgettaire) ruimte*
- *Reflectie op de gegevens over financiële middelen voor kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering in de rapportage 'Omgevingsdiensten in Beeld',*
- *Vrij te besteden budget per medewerker of overall programma voor de dienst?*
- *Vorbereiding inwerkingtreding van de Omgevingswet.*



OD NHN B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

Het opleidingsbudget besteden we vooral aan:

- Het bijhouden van verplichte scholingen en trainingen, bijvoorbeeld voor onze boa's;
- Het vakinhoudelijk opleiden van (nieuwe) medewerkers gericht op hun specifieke functie;
- Persoonlijke- en competentieontwikkeling op basis van de gesprekscyclus met de individuele medewerker;
- Het werken onder de Omgevingswet;
- Het werken met het nieuwe zaaksysteem.

De OD NHN zet daarbij zoveel mogelijk in op gemeenschappelijke opleiding en training voor de verschillende vakdisciplines binnen de organisatie. De kruisbestuiving die dit tijdens de cursus oplevert heeft meerwaarde voor de medewerker én de organisatie. Nieuwe medewerkers volgen daarnaast individuele opleidingen en trainingen, veelal op basis van onze eerdere ervaring met het desbetreffende opleidingsinstituut.

Voor de voorbereiding van de inwerkingtreding van de Omgevingswet was tot 1 januari 2022 incidenteel budget beschikbaar om een implementatieprogramma te bekostigen. Een onderdeel van dat programma was ook het sturen op regionale afstemming. Na het wegvallen van het budget is het programmabureau opgeheven en ligt de focus op de implementatie binnen de OD NHN. Dat laatste is door het lijnmanagement overgenomen.

- C. *Evalueer op onderbouwde wijze in hoeverre u de voor u beschikbare ruimte voor kennisontwikkeling en deskundigheidsbevordering van het personeel voldoende acht om adequaat in te kunnen spelen op de uitdagingen waar u als omgevingsdienst mee te maken heeft.*

De OD NHN beschikt momenteel niet over een organisatie-breed opleidingsplan met collectieve en individuele opleidingen per vakdiscipline en dat aansluit bij de maatschappelijke ontwikkelingen rondom de fysieke leefomgeving. Trainingen in de richting van circulaire landbouw, ZZS, waterstofeconomie, verduurzaming en stikstof worden vooral met die medewerkers afgestemd die hier rechtstreeks mee te maken hebben. Vooralsnog zien wij dat het budget daarvoor toereikend is.

Het struikelblok in de praktijk is vooral de beschikbare tijd die medewerkers hebben in combinatie met de ervaren werkdruk. De beschikbare middelen zijn niet het probleem.



ODNHN B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

6. Betrokkenheid bij- en voorbereid zijn op wijzigingen in wet- en regelgeving

A. Beschrijf hoe uw omgevingsdienst borgt dat zij betrokken is bij- en voorbereid op wijzigingen in wet- en regelgeving.

Elementen die in ieder geval terug dienen te komen:

- *Decentralisatie van de bodemtaken: is er helderheid over de wijze waarop deelnemers hiermee omgaan? Zijn deze belegd bij de omgevingsdienst of juist niet? Of zijn er nog andere samenwerkingsvormen in de regio?*

B. *Evalueer op onderbouwde wijze in hoeverre u uw betrokkenheid bij- en voorbereiding op wijzigingen in wet- en regelgeving voldoende acht om adequaat hierop in te kunnen spelen.*

Op dit moment is er beperkte borging dat de OD NHN betrokken is bij en voorbereid is op wijzigingen in wet- en regelgeving. Borging vindt plaats doordat medewerkers van de OD NHN deelnemen en input leveren aan landelijke en regionale netwerken en werkgroepen, zoals stikstof-overleggen, het geluidnetwerk van ODNL en de Werkgroep bodem van de VNG. Input wordt voorbereid in de inhoudelijke OD-teams van adviseurs, bijvoorbeeld team geluid of team bodem.

Juristen volgen de nieuwe wet- en regelgeving en we doen mee aan consultatie als daar voldoende ruimte voor is. Ook zorgen we voor implementatie van nieuwe wetgeving, zoals de Omgevingswet. Kwetsbaarheid ligt op dit moment met name bij de bezetting van juristen en deels van specialisten.



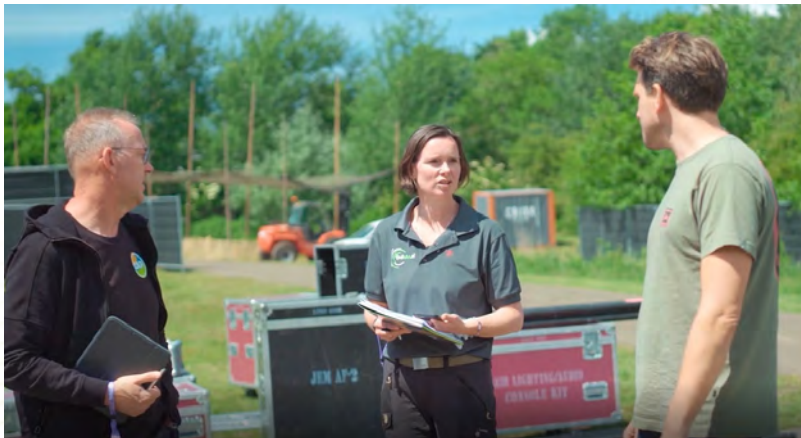
De decentralisatie van de bodemtaken wordt in Noord-Holland Noord Regionaal opgepakt in het project ‘warme overdracht’ van de provincie en gemeenten samen. De OD NHN neemt ook deel aan deze projectgroep. Dit zodat we op de hoogte zijn van wat er in het gebied speelt en we vanuit onze expertise en input informatie kunnen aanleveren. De provincie Noord-Holland heeft haar bodemtaken grotendeels bij de OD NHN belegd. Deze taken blijven ook basistaken onder de Omgevingswet, alleen dan onder het bevoegd gezag van ons.



ODnhn B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

De OD NHN is goed op de hoogte van actuele wetswijzigingen. Of we ook in staat zijn deze uit te voeren, is mede afhankelijk van externe factoren. Voorbeelden van factoren die de uitvoering bemoeilijken zijn:

- Stikstof: wettelijk kader biedt maar beperkte handelingsmogelijkheden
- Biodiversiteit en Isolatie: nationaal beleid over hoe hiermee goed om te gaan ontbreekt
- VTH-taken hergebruik stedelijk afvalwater (recent nieuwe wetgeving): vanwege de zeer beperkte omvang van deze taak (4-5 vergunningen per jaar) en de specifieke nieuwe kennis die hiervoor nodig is, is het niet doelmatig om de uitvoering van deze nieuwe basistaak op te pakken.



7. Outcome-gerichte sturing

A. *Beschrijf hoe uw omgevingsdienst invulling geeft aan een ontwikkeling richting outcome-gericht sturen en rapporteren.*

Elementen die in ieder geval terug dienen te komen:

- *Op welke thema's/onderwerpen/projecten? En hoe is dit vormgegeven?*
- *Is in het jaarverslag aandacht voor outcome (beoogde maatschappelijke effecten)?*
- *Vervolgstappen*

Op dit moment stuurt en rapporteert de OD NHN nog niet (gestructureerd) outcome-gericht.

Voorbeelden waar dit wel gebeurt staan in de [Jaarimpressie](#).

Bij verschillende onderwerpen maken we een start met datagedreven werken om ons in te zetten daar waar het doelbereik/risicobeperking het grootst is.

- Bijvoorbeeld: Historisch onderzoek naar agrarisch landgebruik (bollen- en fruitteelt) en bestrijdingsmiddelen. Dit vertalen we naar een GIS-kaart met risico-locaties die extra aandacht vragen bij grondverzet.
- Combinatie van evenementenkalender en stikstof: doel is gemeenten tijdig te informeren dat een stikstofadvies noodzakelijk is voor hun evenement
- Asbestdakenkaart: zodat gemeenten en private partijen bij nieuwe ontwikkelingen zoals energieopwekking/ zon op dak ook 'werk met werk' kunnen maken.



OD NHN B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

Vervolgstappen: in 2023 stelt de OD NHN, in samenwerking met de andere drie OD's in Noord-Holland Noord, als opvolger van de huidige VTH-strategie een Handhavings- en uitvoeringsstrategie op (HUS). Deze HUS stellen we veel outcome-gericht op. Hierdoor kunnen vervolgens ook de sturing, uitvoering en rapportage meer outcome-gericht worden. De deelnemers van de OD's betrekken we zowel ambtelijk als bestuurlijk bij de totstandkoming van de HUS, zodat we aan hun verwachtingen kunnen voldoen.

Goede voorbeelden van outcome-gericht werken bij andere overheden zijn wel wenselijk.

Voor de vergunningverlening en de afhandeling van meldingen is het al jaren een zoektocht naar passende vormen van outcome-gerichte sturing. Het formuleren van meetbare doelstellingen die hier inzicht in geven lukt eigenlijk niet goed. Verantwoording richt zich vooral op aantallen en financiële middelen. Overigens lukt dit ook niet bij onze deelnemers voor de VTH&A-taken die zijzelf uitvoeren. Ook onze interbestuurlijk toezichthouder, waar wij er met regelmaat het goede gesprek over hebben, kan ons nog geen concrete suggesties of voorbeelden aandragen.

Vooralsnog lukt het slechts om hierop indirect te sturen. Zaken als een actueel bedrijvenbestand, actuele vergunningen, best beschikbare technieken, aandacht voor energiebesparing, circulaire economie ZZS et cetera maken het indirect mogelijk om hier iets over te zeggen. Een directe relatie tussen vergunningverlening, voorschriften, naleving en outcome-resultaat is echter nog niet onbetwistbaar te leggen. Wij staan uiteraard open voor alle suggesties die hierbij helpen.

In de huidige bestuurlijk vastgestelde VTH-strategie is een eerste poging voor outcome doelstellingen opgenomen. In deze strategie is ook opgenomen welke capaciteit we nodig hebben voor het verzamelen, analyseren en rapporteren van de doelstellingen. Het algemeen bestuur heeft niet ingestemd met het verzoek van de OD NHN voor extra capaciteit om data-analisten aan te nemen. Hierdoor is het niet mogelijk geweest deze doelstellingen te monitoren.

In het kader van het project Uitvoering- handhavingsstrategie 2024-2027 wordt outcome-gericht sturen en rapporteren een zeer belangrijk onderdeel.

B. Evalueer op onderbouwde wijze in hoeverre u uw activiteiten om invulling te geven aan een ontwikkeling richting outcome-gericht sturen en rapporteren voldoende acht om te kunnen beantwoorden aan de verwachtingen van uw stakeholders.

Deze vraag is niet goed te beantwoorden, omdat de OD NHN in een groot aantal gevallen niet weet of en hoe het bevoegd gezag het advies opvolgt. Het proces zou zo moeten zijn, maar bij ons is er geen overleg bij afwijkingen.

Soms doet een gemeente al toezeggingen zonder eerst de OD NHN bij de besluitvorming te betrekken. Of het vergeet benodigde adviezen bij ons aan te vragen, bijvoorbeeld een geluidsadvies bij een verkeersbesluit.

In deze situaties is het aan de gemeente om zaken zelf op te lossen.



ODNHN B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

8. Aanbevelingen Adviescommissie VTH

A. *Beschrijf hoe uw omgevingsdienst invulling geeft aan de opvolging van elk van de aanbevelingen uit het rapport van de Adviescommissie VTH. Beschrijf dit per pijler (de 10 aanbevelingen zijn in het Interbestuurlijk Programma vertaald naar zes pijlers) voor zover van toepassing op uw omgevingsdienst:*

- 1. Robuuste omgevingsdiensten en financiering;*
- 2. Bestuursrechtelijke en strafrechtelijke handhaving en vervolging;*
- 3. Informatie-uitwisseling en datakwaliteit;*
- 4. Kennisinfrastructuur;*
- 5. Onafhankelijke uitvoering van toezicht en handhaving;*
- 6. Monitoring kwaliteit milieutoezicht.*

De zes pijlers in het Interbestuurlijk Programma (IBP) zijn in het najaar van 2022 vertaald naar veertien activiteiten waarvoor we een subsidie hebben aangevraagd. Deze subsidie is toegekend op 5 december 2022. Voor alle activiteiten is subsidie aangevraagd en toegekend, waarbij het zwaartepunt van de aanvraag van OD NHN lag op: 'aanleveren van data' (activiteit 2) en 'scholing en opleiding' (activiteit 3). Beide activiteiten beslaan de zes pijlers, zoals door het ministerie van Infrastructuur & Waterstaat wordt weergegeven in het formulier voor de subsidieaanvraag. Inmiddels zijn er diverse uitvragen gedaan op het terrein van: financiën, mandatering, Omgevingswet, contactpersonen per activiteit en staat de visitatie gepland. De OD NHN doet volop mee, alhoewel het tempo van het

IBP lager ligt dan verwacht omdat dit traject loopt tot 31 december 2023.

Naast het Interbestuurlijk Programma hebben de omgevingsdiensten in Noord-Holland een samenwerkingsagenda met daarin onderwerpen als: VTH-strategie, bedrijfsvoering en diverse vakinhoudelijke werkgroepen waarin de vier omgevingsdiensten worden vertegenwoordigd. Daarnaast nemen wij deel aan de vakinhoudelijke bijeenkomsten van ODNL.

Pijler 1 Robuuste omgevingsdiensten en financiering

De OD NHN is in 2013 als Collegeregeling opgericht en ontstaan uit drie milieudiensten en diverse gemeentelijke en provinciale taken. De financiering van de OD NHN is op basis van lumpsumfinanciering met daarnaast (incidentele) plustaken die soms een bijna structurele vorm hebben.

Het bestuur van de OD NHN is samengesteld uit zestien gemeentelijke deelnemers – met een stemverdeling op basis van de financiële bijdrage en het inwoneraantal – en de provincie Noord-Holland, die dertig van de honderd stemmen vertegenwoordigd. De financiële bijdrage van de provincie is groter dan vanuit het aantal stemmen in het algemene bestuur zou worden verwacht.

De OD NHN behoort voor de provincie Noord-Holland tot een van de 'groene' omgevingsdiensten.



ODNHN B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

Met een begroting van ruim €21,5 miljoen in 2023 behoort de OD NHN tot de grotere onder de middelgrote omgevingsdiensten in Nederland. Gezien de oorsprong van de OD NHN is het niet mogelijk om de basis- en plustaken financieel te ontvlechten. We werken met twee begrotingen: één voor de provinciale- en één voor de gemeentelijke taken. De OD NHN is gemandateerd voor de haar opgelegde en toevertrouwde taken.

Pijler 2 Bestuursrechtelijke en strafrechtelijke handhaving en vervolging

De OD NHN werkt nauw samen met de politie, bijvoorbeeld bij ondermijning. We kennen elkaar persoonlijk en weten elkaar te vinden. De milieupolitie als eigenstandige entiteit binnen de politieorganisatie bestaat nog nauwelijks. De OD NHN werkt op basis van een VTH-strategie voor de gehele regio Noord-Holland. Momenteel werken we aan een nieuwe VTH-strategie (Handhavings- en Uitvoeringsstrategie) in samenspraak met de drie andere omgevingsdiensten in Noord-Holland en de deelnemers in Noord-Holland Noord.

De OD NHN kent een 'team strafrecht' en heeft naast haar toezichthouders en handhavers circa vijftien boa's in dienst. Omdat deze boa's werken met politiegegevens zijn zij aan strenge regels gebonden bij de uitvoering van hun werk. Tegelijkertijd constateert de OD NHN – na actieve navraag – dat ruim een derde van de strafzaken wordt geseponeerd. De OD NHN heeft geen structureel zicht op de effectiviteit van strafrechtelijke handhaving.

Samen staan de OD NHN en de politie sterker dan wanneer we los van elkaar opereren. We beschikken samen over meer

mogelijkheden om te controleren. Dit geeft ook weer een eigen dynamiek.

Een aantal maal per jaar overleggen de vier directeuren van de omgevingsdiensten in Noord-Holland, de provincie Noord-Holland en de Officier van Justitie met elkaar.

Pijler 3 Informatievoorziening VTH

De OD NHN heeft een grotere wens dan momenteel kan worden ingevuld rondom de informatievoorziening VTH. Dit heeft deels te maken met het nieuwe systeem dat momenteel intern geïmplementeerd wordt en deels met financiering van informatiespecialisten. We volgen de ontwikkelingen op dit terrein met aandacht.





ODNHN B. Ontwikkelkracht en innovatieruimte

Pijler 4 Kennisinfrastructuur

De OD NHN volgt ook het onderwerp ‘Kennisinfrastructuur’ met aandacht en heeft uren vanuit de subsidie gereserveerd voor deelname aan de landelijke arbeidsmarktcampagne.

Pijler 5 Onafhankelijke uitvoering van toezicht en handhaving

De OD NHN heeft een eigen VTH-strategie voor haar regio en werkt momenteel aan een gezamenlijke strategie met de drie andere omgevingsdiensten in de provincie Noord-Holland. Deze gezamenlijke, provinciebrede strategie is onderdeel van de nieuw op te stellen strategie binnen de eigen regio. Voor dit proces is een extern bureau in de arm genomen.

De OD NHN is gemandateerd voor haar taken. Op deze wijze is voldoende onafhankelijkheid gecreëerd in de toezicht en handhaving. Soms komt deze onafhankelijkheid expliciet tot uiting in de tegenstrijdige belangen van een gemeente ten opzichte van de provincie en de beslissingen van de OD NHN.

Pijler 6 Monitoring kwaliteit milieutoezicht

De OD NHN werkt sinds jaren aan en mee aan visitaties van de eigen en andere omgevingsdiensten om met en van elkaar te leren. De OD NHN wordt in het kader van het Interbestuurlijk Programma VTH half mei 2023 geïnspecteerd. Daarnaast werken we binnen de Samenwerkingsagenda van de vier omgevingsdiensten in Noord-Holland op diverse thema's samen, waaronder circulair en de gezamenlijke VTH-strategie, en neemt zij sinds jaren deel aan vakgerelateerde werkgroepen die geïnitieerd zijn door ODNL.



A photograph of two men in a construction site. The man on the left is wearing a grey polo shirt with a logo and blue jeans, crouching and holding a soil sample. The man on the right is wearing a white hard hat, glasses, a plaid shirt, and blue jeans, also crouching and looking at the sample. In the background, there is a blue excavator with 'PLOGGAM' written on it, a blue container, and a large pile of dirt. The scene is outdoors with trees and a clear sky.

C. Ketensamenwerking en strafrecht



OD NHN C. Ketensamenwerking en strafrecht

1. Strafrechtelijke handhaving

- A. Beschrijf de beschikbare capaciteit en kwaliteit van de strafrechtelijke handhaving van uw omgevingsdienst.

Elementen die in ieder geval terug dienen te komen (voor zover van toepassing):

- Actueel aantal Boa's
- Reflectie op de gegevens over strafrechtelijke handhaving in de rapportage 'Omgevingsdiensten in Beeld'.

Op dit moment beschikt de OD NHN over dertien opgeleide en gecertificeerde boa's en twee personen zijn in opleiding. Dat is ruim voldoende om aan de kwaliteitscriteria te voldoen. We geven op regelmatige basis opleidingen en trainingen, vaak in samenwerking met andere omgevingsdiensten.

- B. *Evalueer op onderbouwde wijze in hoeverre u de beschikbare capaciteit en kwaliteit van de strafrechtelijke handhaving van uw omgevingsdienst voldoende acht. Bespreek in dit kader hoe u uw afwegingen maakt en bepaalt hoe u met de beschikbare middelen omgaat.*

Alle personen die boa-taken uitvoeren doen dit voor een derde van hun fte. De overige tijd zijn zij bezig met de toezichthoudende taak. Alle boa's voeren de strafrechtelijke taak uit in hun eigen taakveld. Dit om duidelijkheid en expertise te bieden en versnippering van taken tegen te gaan.

Aan de hand van aangeleverde informatie door toezichthouders en volgens de gradering van de LHS bekijkt de boa (kan in samenspraak met coördinator en/of teamleider) of de aangedragen zaak kan of moet worden opgepakt. Ook kan er nog contact worden gelegd met het Openbaar Ministerie over de "houdbaarheid" van de zaak. De capaciteit van vijftien boa's in onze organisatie is voldoende, zelfs behoorlijk ruim. We krijgen steeds meer middelen ter beschikking om de strafrechtelijke taak zo goed mogelijk uit te voeren. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het Boa Registratie Systeem (BRS). Doordat wij in 2021 verplicht zijn gesteld om aan de audit Wet politiegegevens te voldoen biedt dit meer duidelijkheid, structuur en volledigheid voor het juist uitvoeren van strafrecht.



ODnhn C. Ketensamenwerking en strafrecht

2. Samenspel strafrecht omgevingsdienst/OM/Politie/RIEC

A. Beschrijf de kwaliteit van het samenspel tussen uw omgevingsdienst, het OM, de Politie en het RIEC in het domein van strafrecht.

Elementen die in ieder geval terug dienen te komen:

- *Wijze van samenwerking met strafrechtelijke partijen, waaronder samenwerking op het vlak van Bibob*
- *Delen van informatie.*

De kwaliteit van het samenspel tussen bovengenoemde partijen is voldoende te noemen, maar wel voor verbetering vatbaar. We ervaren een capaciteitsprobleem, zowel bij de (milieu)politie als bij het OM. Bij de milieupolitie zijn er niet altijd milieuagenten beschikbaar en bij het OM merken we dat de doorlooptijden nogal lang zijn. Ook koppelt het OM informatie niet naar wens terug en moeten we vaak zelf achter de informatie aan. Wat wel naar tevredenheid verloopt zijn de integrale controles die we uitvoeren op het gebied van ondermijning. Voorafgaand daaraan hebben we met eerdergenoemde partijen altijd uitvoerig overleg over de aanpak, samenwerking en uitvoering.

B. *Evalueer op onderbouwde wijze in hoeverre het samenspel tussen uw omgevingsdienst, het OM, de Politie en het RIEC in het domein van strafrecht naar uw mening optimaal verloopt.*

Ondanks bovengenoemde problematiek is het wel prettig zaken doen met bovenstaande partijen. Men is benaderbaar en behulpzaam om samen milieucriminaliteit aan te pakken, voor zover de capaciteit dat toelaat. De feedback die wij krijgen van deze instanties is ook positief. Men spreekt bijvoorbeeld over de juiste expertise, bereidwilligheid en de juiste drive die men ervaart bij onze organisatie en ons personeel. Door structureel overleg is het mogelijk om informatie met elkaar te delen, bijvoorbeeld over zaak, recente ontwikkelingen, prioriteitvorming, etc. Recentelijk hebben we ook een audit laten doen rondom de eisen die gesteld zijn volgens de Wet politiegegevens (Wpg). De audit is met een onvoldoende beoordeeld. Vooral op het gebied van inregelen en borging moeten we stappen zetten om te voldoen aan de eisen van de Wpg. We zien dit ook vooral als een kans voor onszelf om onder andere structuur aan te brengen.



C. Ketensamenwerking en strafrecht

3. Samenwerking met veiligheidsregio, waterschap en overige (Rijks)handhavingspartners

A. Beschrijf de kwaliteit van uw samenwerking met de veiligheidsregio(s), waterschap(pen) en overige (Rijks) handhavingspartners.

Elementen die in ieder geval terug dienen te komen:

- Indien van toepassing: BRZO
- Indirecte lozingen
- Transportbewegingen



Indirecte lozingen

Voor de vergunningverlening heeft de OD NHN een langlopende afspraak met het waterschap HHNK. Periodiek landt een medewerker van hen op het kantoor van de OD aan. Bij vergunningaanvragen adviseert deze medewerker over de lozingsaspecten die we moeten opnemen in onze voorschriften. Deze samenwerking bestaat al meerdere jaren en verloopt naar wederzijdse tevredenheid.

Samen met het HHNK voeren we jaarlijks handhavingsacties uit op thema's. Een voorbeeld is lozingen bij bloembollenbedrijven. Regelmatig vindt afstemming en overleg plaats.

Transportcontroles

Voor de coronatijd voerden we jaarlijks transportcontroles (afval) in samenwerking met de politie uit. Door capaciteitsgebrek bij de politie vinden dergelijke controles niet meer plaats.

De OD NHN heeft een consignatiedienst en is 24/7 bereikbaar voor klachten en calamiteiten. Bij het afhandelen van calamiteiten werken we intensief samen met de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord, met name over branden waarbij asbest vrijkomt.

Ook werken we intensief samen met het OM, de politie, andere OD's en het HHNK als het gaat om drugsdumpingen. Er is een gezamenlijk protocol opgesteld over hoe we handelen bij drugsdumpingen en de OD NHN is leidend als het gaat om het opruimen van deze dumpingen in het gebied Noord-Holland Noord.

B. *Evalueer op onderbouwde wijze in hoeverre uw samenwerking met de veiligheidsregio(s), waterschap(pen) en overige (Rijks) handhavingspartners naar uw mening optimaal verloopt.*

Op regelmatige en structurele basis voeren we integrale acties uit in samenwerking met onder andere het Regionale Informatie- en Expertise Centrum (RIEC), gemeentes, waterschappen, het samenwerkingsverband van energiebedrijven Noord-Holland Samen Veilig (NH-SV). Deze acties bereiden we uitvoerig voor voordat we op uitvoering overgaan. Het is hierbij van groot belang dat we informatie delen en een duidelijk doel stellen.



4. Ketentoezicht

Beschrijf hoe en in hoeverre uw omgevingsdienst gebruik maakt van ketenanalyses.

Elementen die in ieder geval terug dienen te komen:

- *Samenwerking landelijk*
- *Is er sprake van een programmatische aanpak van ketens, conform wettelijke eisen?*
- *Wordt de programmering vooraf afgestemd met handhavingspartners?*

Per 1 april zijn er twee adviseurs Ketentoezicht beschikbaar. Samen met deze adviseurs wordt een visiedocument opgesteld en uitgewerkt voor de komende jaren. We passen het ketentoezicht incidenteel en ad hoc toe, maar per 1 april is het geborgd in de organisatie.



C. Ketensamenwerking en strafrecht

5. Informatie-uitwisseling en kennisontwikkeling tussen ketenpartners

Beschrijf de kwaliteit van de informatie-uitwisseling en kennisontwikkeling tussen uw omgevingsdienst en haar ketenpartners:

Elementen die in ieder geval terug dienen te komen:

- Gebruik en kwaliteit inspectieview
- Landelijk Asbest Volgsysteem (LAVS)
- Boa Registratie Systeem (BRS)
- Overige databases.

Inspectieview

De kwaliteit van informatie-uitwisseling en kennisontwikkeling is goed. Dit heeft ermee te maken dat we structureel overleggen met de ketenpartners. Het selectieoverleg is hier een mooi voorbeeld van waar OM, politie, waterschappen en de overige drie OD's van onze provincie bij aansluiten.

Het gebruik van Inspectieview is vooralsnog van belang voor het "grijze" taakveld, maar is hiervoor zeker van toegevoegde waarde.

Landelijk asbest volgsysteem

Het Landelijk asbest volgsysteem (LAVS) zorgt ervoor dat de geplande werkzaamheden waarmee asbest gemoeid is, in kaart is gebracht. Daarom gebruiken we het systeem optimaal voor de uitvoering van de toezichthoudende asbesttaak.

Boa Registratie Systeem

Sinds het vierde kwartaal van 2022 is het Boa Registratie Systeem (BRS) in gebruik genomen door de OD NHN. Dit systeem biedt een duidelijke structuur en werkwijze voor onze boa's. Het moet nog wel 'eigen' gemaakt worden, maar door de aanwezige kennis binnen team Strafrecht verloopt dit soepel. Als ook ketenpartners op BRS zijn aangesloten, kunnen we er informatie uithalen als samenwerking voor een zaak gewenst is. Dit natuurlijk wel volgens de geldende eisen van de Wet politiegegevens.



A scenic sunset over a beach. The sun is low on the horizon, casting a warm glow over the ocean and sky. The sky is filled with dark, dramatic clouds. In the foreground, a wooden fence made of vertical posts and horizontal rails runs across the frame, leading towards the beach. The sand is light-colored and shows some tracks. The overall mood is serene and contemplative.

D. Onafhankelijkheid



OD NHN D. Onafhankelijkheid

1. Mandatering

A. *Beschrijf de huidige mandaatregeling van uw omgevingsdienst.*

De OD NHN is door alle deelnemende gemeenten en de provincie gemandateerd voor alle opgedragen taken en gemachtigd voor o.a. procesvertegenwoordiging. Ondermandaat is mogelijk. Als we gemandateerde taken uitoefenen, moeten we daarbij het beleid van het college of de kaders van de raad betrekken. In een beperkt aantal gevallen, waar een bestuurlijke afweging nodig is (bestuurlijke en/of financiële risico's), gaan we - voordat we gebruikmaken van het mandaat - in overleg met de mandaatgever om een en ander af te stemmen.

B. *Zijn alle taken volledig en uniform gemandateerd?*

Zo niet:

- Wat zijn de knelpunten voor het verkrijgen van een volledig en uniform mandaat?*
- Welk effect heeft het ontbreken van een volledig en uniform mandaat volgens u op de kwaliteit van de uitvoering van taken door uw omgevingsdienst?*

Alle taken die aan de OD NHN zijn opgedragen, zijn volledig en uniform gemandateerd. Het mandaat is voor alle gemeenten uniform opgesteld en van toepassing op alle opgedragen basis- en plustaken (deze kunnen per gemeente verschillen). Het mandaat van de provincie is afwijkend omdat het toeziet op andere taken (Wnb, Whvbz e.d.), maar is ook dekkend voor alle opgedragen taken.

C. *Beschrijf enkele typische situaties waarin is afgeweken van de geldende mandatering en wat daarbij de belangrijkste overwegingen zijn geweest.*

In principe wijken we niet af van de mandatering. In een enkel geval wordt een handhavingsbesluit (voorbereid door de OD) door het college zelf getekend en verzonden als het om een bestuurlijk zeer gevoelige zaak gaat. Ook is wel eens een zaak teruggedraagd bij het college, omdat het besluit dat het college wenste niet door ons gedragen kon worden.

2. Afwijking van advies omgevingsdienst

A. *Beschrijf enkele situaties waarin door het bevoegd gezag is afgeweken van het advies van de omgevingsdienst en wat daarbij de belangrijkste overwegingen waren.*

Bij ons is niet of nauwelijks bekend in welke gevallen het bevoegd gezag afwijkt van ons advies. We willen dit wel graag weten, uiteraard ook met de reden van de afwijking. We gaan daarom nadenken over hoe we aan deze informatie kunnen komen.

3. Aandachtsbedrijvenlijst

- A. *Gebruikt uw omgevingsdienst een aandachtsbedrijvenlijst? Zo ja: beschrijf hoe de aandachtsbedrijvenlijst tot stand komt en hoe uw omgevingsdienst met de lijst werkt.*

Elementen die in ieder geval terug moeten komen:

- In hoeverre in de praktijk sprake is van (bestuurlijke) beïnvloeding op de lijst,*
- Input burgers en andere belanghebbenden.*

De OD NHN beschikt over een bedrijvenbestand waarin alle 17.000 bedrijven zijn opgenomen en volgens de risicoanalyse en prioriteitstelling zijn ingedeeld. Milieucategorie 1 zijn bedrijven met een laag risico en bedrijven met een milieucategorie 4 hebben een hoog risico; het risico dat hun bedrijfsactiviteiten het milieu belasten is hoog. Aan de milieucategorieën hangt een controlefrequentie. Daarnaast kunnen klachten, ontwikkelingen en handhavingsverzoeken aanleiding zijn om bedrijven extra aandacht te geven.

We hebben ook taken die niet gerelateerd zijn aan bedrijven. Deze taken kunnen extra aandacht vragen. Binnen de organisatie bestaan lijsten met aandachtsdossiers die we op diverse niveaus bijhouden en delen. Eens per twee weken worden de aandachtsdossiers besproken in het MT, eens per maand vindt er overleg plaats met de gedeputeerde over de aandachtsdossiers en ook worden aandachtsdossiers periodiek door de accounthouder besproken met de opdrachtgevers. Natuurlijk bespreken we aandachtsdossiers

indien nodig direct besproken met de opdrachtgevers en de (handhavings)partners.

De aandachtsdossiers worden vanuit de afdelingen, opdrachtgevers en/of handhavingspartners aangeleverd. Wij ondervinden geen ambtelijke en/of bestuurlijke beïnvloeding van de lijst. Wel stemmen we af.

De invloed vanuit burgers en andere belanghebbenden bestaat uit meldingen doen en klachten en handhavingsverzoeken indienen.

Als aandachtsdossiers complex zijn en meerdere onderdelen van de OD NHN raken, dan stellen we een kernteam samen waarbij deskundigen vanuit alle disciplines van de OD NHN aansluiten. Ook het management sluit hier vaak bij aan.

Daarnaast rapporteren we viermaal per jaar over de aandachtsdossiers in het kader van het VTH-uitvoeringsprogramma. Ook deze rapportage bespreekt de accounthouder met de opdrachtgevers.

- B. *In hoeverre gebruikt uw omgevingsdienst een meldingssysteem voor burgers en andere belanghebbenden? In hoeverre deelt uw omgevingsdienst deze informatie met andere partijen?*

Als onder meldingen ‘klachten en meldingen over overlast’ wordt verstaan dan is het antwoord ‘ja’. Onder andere via onze website kunnen derden klachten indienen. Ook andere meldingen/signalen ontvangen we via de website, per mail en telefoon.

4 Balans tussen onafhankelijkheid en nabijheid

A. *Hoe is de afstemming tussen deelnemers en omgevingsdienst georganiseerd?*

Elementen die in ieder geval terug moeten komen:

- *Uitvoeringsprogramma,*
- *Dagelijkse operatie,*
- *Tevredenheid over uitgevoerde taken*

De OD NHN bereidt het VTH-uitvoeringsprogramma voor en bespreekt dit ambtelijk met de opdrachtgevers. Alle MT-leden en de accounthouder zijn bij deze overleggen aanwezig. Opdrachtgevers kunnen hun visie/prioriteiten doorgeven, die we verwerken in het uiteindelijke programma. Dit programma bieden we ter kennisname aan aan het dagelijks bestuur en algemeen bestuur en ter besluitvorming aan de colleges/staten.

Bij het opstellen van het programma houden we zoveel mogelijk rekening met ontwikkelingen/prioriteiten van de overige handhavingspartners. Afstemming hierover vindt onder andere plaats in het periodieke afstemmingsoverleg met OM, politie, OD's en HHNK.

De uiteindelijke programma's worden niet kortgesloten met de handhavingspartners. Reden hiervoor is dat de OD NHN verplicht is het programma vroeg in het jaar op te stellen en ter besluitvorming aan te bieden. Andere handhavingspartners zijn op dat moment niet bezig met het opstellen van een programma. Dit maakt afstemming moeilijk. Wel proberen we zo veel mogelijk ruimte te maken en in

te spelen op prioriteiten van andere partners zoals het HHNK in het jaar dat het programma van toepassing is.

B. *Hoe ervaart uw omgevingsdienst de balans tussen onafhankelijkheid en nabijheid ten opzichte van de deelnemers?*

Het antwoord op deze vraag kent twee perspectieven: de gemeentelijke context en de provinciale context.

Wat betreft de gemeentelijke kant ervaren we geen enkele discussie over de onafhankelijkheid van de OD NHN. Dit wordt met name veroorzaakt doordat alle inhoudelijke én juridische expertise bij de OD NHN is ondergebracht. Aan nabijheid wordt zichtbaar vormgegeven door een toegewezen 'aanlander' per gemeente; dit is een medewerker van de OD NHN die op afgesproken momenten in de week zijn werk fysiek bij een vaste, toegewezen gemeentelijke klant uitvoert. Ook is er een accountmanager actief die periodiek bij elk van de (ambtelijk) opdrachtgevers op bezoek gaat.

Aan de gemeentelijke kant is het opdrachtgeverschap over het algemeen nog niet sterk georganiseerd: bij geen van de zestien gemeentelijke deelnemers is een medewerker van de OD NHN standaard uitgenodigd als adviseur in de staf van een wethouder. Zelden worden medewerkers uitgenodigd voor een gesprek met een wethouder, tenzij er een acuut (bestuurlijk) probleem ontstaat. Ambtelijk is het opdrachtgeverschap meestal belegd bij een (senior) beleidsadviseur die vaak niet de positie heeft om de collega's binnen de gemeentelijke organisatie bij elkaar te halen die op strategisch en tactisch niveau relevante contacten met de OD NHN hebben. Het resultaat is dat opdrachten vaak in termen



OD NHN D. Onafhankelijkheid

van financiën en uren worden gegeven en dat de inhoudelijke duiding ontbreekt. Er wordt geen gebruikgemaakt van de van de expertise van de OD NHN bij de problematiek en uitdagingen van de opdrachtgever.

Aan de provinciale kant is de situatie anders. Doordat de medewerkers van de OD NHN die de provinciale taken uitvoeren deze alleen voor de provincie uitvoeren, bestaat het risico dat provinciale collega's via direct contact hun OD NHN collega's directe opdrachten geven. Daarmee staat de onafhankelijkheid en eigenstandigheid van de OD NHN onder druk. Met bewustzijn en actieve sturing van de leidinggevende minimaliseren we dit risico. Overigens heeft het frequente contact tussen collega's van de twee organisaties als voordeel dat het gevoel van nabijheid hoog is, ondanks dat men fysiek op vijftig kilometer afstand werkt.

Opdrachtgeverschap is in de provincie steviger geborgd en ook daardoor is het gevoel van nabijheid sterker. Er is een periodiek overleg tussen provinciale ambtenaren en de OD NHN met de belangrijkste gedeputeerde opdrachtgever waarin we risico- en aandacht dossiers bespreken. Deze delen we ook op uitvoerend managementniveau met elkaar. Onlangs hebben we de gezamenlijke ambitie uitgesproken om meer themagericht de gezamenlijke dialoog aan te gaan en daarmee beleid en uitvoering wederzijds beter op elkaar af te stemmen, zonder in elkaars domein te treden.

Voor de relatie met alle zeventien opdrachtgevers hebben we een ambtelijk overlegplatform gecreëerd: het Ambtelijk Opdrachtgevers Platform. Op ons initiatief spreken we periodiek de voorbereiding

van besluitvorming in het bestuur met de deelnemers door en bespreken we trends en ontwikkelingen.

C. Met oog op de Omgevingswet: beschrijf in welke mate uw omgevingsdienst betrokken is bij de voorbereidingen. Denk aan ruimtelijke en andere ontwikkelingen, deelname aan omgevingstafels etc.

Binnen de OD NHN is het interne, voorbereidende programma Omgevingswet eind 2022 overgebracht naar de lijnorganisatie.

Extern draait de OD NHN mee in de regionale afstemming in het periodiek overleg tussen de programmamanagers. Vertegenwoordigers van de zestien gemeenten, de veiligheidsregio, de GGD, het waterschap HHNK en de RIO van de VNG zijn daarbij ook aangesloten. Daaronder zijn verschillende regionale werkgroepen op inhoud actief. Hieraan neemt de OD NHN – voor zover relevant – deel. Tot slot is er een regionale, bestuurlijke stuurgroep actief (geweest) waarvan de OD NHN lange tijd secretaris was.

Onze omgevingsadviseurs op tactisch en strategisch niveau zijn actief om omgevingsvisies en –plannen te helpen voorbereiden. Met de 'Omgevingsscan' die de OD NHN zelf ontwikkelde hebben zij een nieuw product geïntroduceerd waar vraag naar is. Onze ROM-adviseurs sluiten regelmatig – en in toenemende mate – aan bij initiatief- en omgevingstafels in de verschillende gemeenten.

E. Prioritering en uitvoeringsprogramma's





OD NHN E. Prioritering en uitvoeringsprogramma's

1. Plaats van regionale milieurisico's, niet-inrichting gebonden risico's en trends in uitvoeringsprogramma's

A. *Beschrijf en onderbouw in hoeverre er (in de beleving) sprake is van regionale milieurisico's en derhalve één regionaal uitvoeringsprogramma.*

Alle taken maken deel uit van de uitvoeringsprogramma's zoals wij die opstellen voor elk van de zeventien deelnemers. Er is geen sprake van één regionaal uitvoeringsprogramma, alhoewel we inhoudelijk natuurlijk veel parallellen kunnen trekken bij (de beleving van) milieurisico's. Dit zien we bijvoorbeeld terug in diverse uitvoerende projecten waaraan verschillende deelnemers meedoen.

Het eerste niveau waarop regionale afspraken bij elkaar komen is de Regionale VTH&A-strategie, die geldt voor het gehele verzorgingsgebied van de OD NHN.

Daarnaast vinden we enkele bovenregionale thema's in de samenwerkingsagenda van de vier Noord-Hollandse OD's (OFGV, ODIJ, OD NZKG en OD NHN). Voorbeelden van regionale risico's en samenwerking zijn stikstof, waterstof, milieucriminaliteit, ketentoezicht, circulaire economie en samenwerking in de bedrijfsvoering.

B. *Beschrijf en onderbouw in hoeverre er in het uitvoeringsprogramma ruimte is om in te spelen op niet-inrichtingsgebonden milieurisico's (bijv. ZZS) en trends (bijv. energiebesparing, circulaire economie).*

Omdat de OD NHN het complete pakket aan natuurtaken voor de provincie Noord-Holland uitvoert, is er vooral in het individuele uitvoeringsprogramma veel aandacht voor niet-inrichtingsgebonden taken. Deze zijn vaak gerelateerd aan natuurtaken en niet zozeer aan milieurisico's. Het gaat bijvoorbeeld om soorten- en gebiedsbescherming, houtopstanden en de zwemwatertaken voor buitenlocaties.



Vanuit de gemeentelijke taken betreft het knalapparaten, besluit lozen buiten inrichtingen (bouwen, grondwaterlozingen), APV-geluid bij spoorwegen, kerstbomenverbrandingen, asbest en mobiele puinbrekers. Deze onderwerpen maken deel uit van de uitvoeringsprogramma's.



ODNHN E. Prioritering en uitvoeringsprogramma's

2. Kwaliteit van analyse en prioritering

Evalueer op onderbouwde wijze de kwaliteit van de risico- en probleemanalyse en prioritering die ten grondslag ligt aan de totstandkoming van de uitvoeringsprogramma's.

De kwaliteit van de risico- en probleemanalyse op het gebied van bedrijven Wet milieubeheer is redelijk tot goed maar kan altijd beter. Zeker als het gaat om de kwaliteit en actualiteit van de data. De risico- en probleemanalyse op de overige kleursporen (Wet natuurbescherming, asbest, bodem, etc.) moet beter. We zijn gestart met een nieuwe uitvoerings- en handhavingsstrategie voor de periode 2024-2027. In deze strategie krijgt de risico- en probleemanalyse voor de eerdergenoemde overige kleursporen een prominentere rol en borgen we die ook. We werken hierbij samen met de andere drie omgevingsdiensten in Noord-Holland.





Datum: April 2023

Adres: Postbus 2095, 1620 EB HOORN | **Bezoekadres:** Dampten 2, 1624 NR HOORN

