



INNOVATIEAGENDA

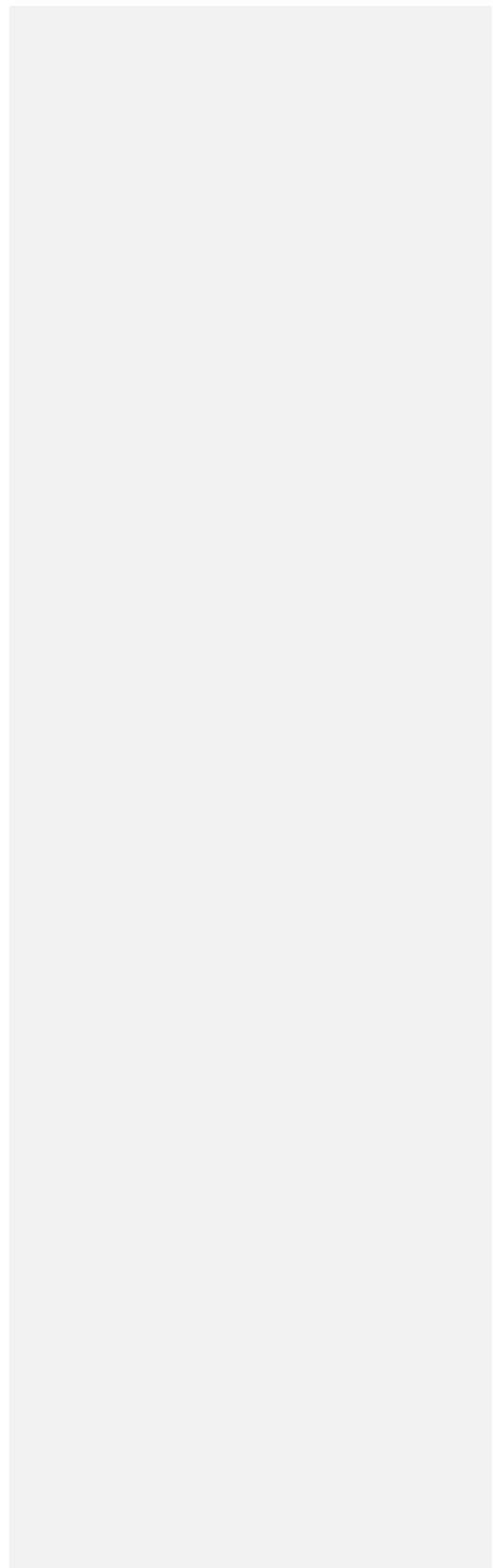
OPSTELLER

Organisatie : Omgevingsdienst Noord-Holland Noord
Afdeling : Klik en typ Afdeling
Auteur : Innovatieaanjager Bruno de Vos en Informatiemanager
Nathalie Pol
Beoordelaars : Innovatiewerkgroep

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

DATUM

20 november 2025



Dubbelklik hier voor invoer tekst.



Dubbelklik hier voor invoer tekst.

1	INLEIDING	7
1.1	Innovatieagenda – van strategie naar actie	7
1.2	Opbouw van de Innovatieagenda	8
1.3	De vier pijlers	9
1.3.1	Innovatie als versterker van procesvolwassenheid	9
1.3.2	De pijlers specifiek	10
	WAAR STONDEN WE TOT NU TOE	12
2	SYSTEEMLOOS INNOVEREN	12
2.1	Innovatie zonder vast kader of budget	12
2.2	AI en Automatiseren	12
2.2.1	Anonimisatietool	12
2.2.2	Sjabloongenerator met AI gestuurde tekstvoorstellen	12
2.3	Data en Informatievoorziening	13
2.3.1	Proces innovatie in de informatievoorziening	13
2.3.1.1	<i>DIV</i>	13
2.3.1.2	<i>Procestool en handleidingsoftware</i>	13
2.3.1.3	<i>Procesoptimalisatie</i>	13
2.3.1.4	<i>Changeproces en quality board</i>	13
2.3.1.5	<i>AFAS workflows</i>	13
2.3.1.6	<i>Tijdschrijven</i>	13
2.3.1.7	<i>Aanbestedingen</i>	13
2.3.1.8	<i>Koppelingen</i>	14
2.3.1.9	<i>E-formulieren</i>	14
2.3.1.10	<i>Digitale handtekening</i>	14
2.3.1.11	<i>Processtappen zaakstelsel</i>	14
2.3.2	Data optimalisatie in de informatievoorziening	15
2.3.2.1	<i>Datakwaliteit / data op orde</i>	15
2.3.3	Dashboards	15
2.3.3.1	<i>Datastewards</i>	15
2.3.3.2	<i>Datastrategie</i>	15
2.3.3.3	<i>Business en informatieanalist</i>	15
2.3.3.4	<i>Taken herverdelen data team en functioneel team</i>	15
2.4	Landelijk kennisdelen	16
2.4.1	Collega omgevingsdiensten	16
2.4.2	OpenSource vereniging	16
2.4.3	Landelijke verenigingen	16
2.5	Inventariseren, Adviseren en Communiceren	16
2.5.1	Beurzen en klantendagen	16
2.5.2	Innovatie in het werkveld	16
2.5.2.1	<i>3D dronemapping</i>	16
2.5.2.2	<i>Atex telefoons</i>	16

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

2.5.2.3	Data van andere bronnen	16
2.5.2.4	Kennisdelen ketenpartners	17
2.6	Conclusie	17
WAAR WIJ MEE ZIJN GESTART		18
3	VAN LOSSE INITIATIEVEN NAAR EEN SAMENHANGEND INNOVATIESYSTEEM	18
4	DATA EN INFORMATIEVOORZIENING / DE BASIS VOOR ALLES	18
4.1	Kernvisie	19
4.2	Positionering	19
4.3	Waarom deze pijler nodig is	19
4.4	Waar we naartoe willen	19
4.5	Wat deze pijler expliciet níet is	19
4.6	Relatie tot de andere pijlers	20
4.7	Huidig	20
4.8	Ambities	20
4.9	Kaders	20
5	AI EN AUTOMATISERING / DE KERN	21
5.1	Kernvisie	21
5.2	Positionering	21
5.3	Waarom deze pijler nodig is	21
5.4	Waar we naartoe willen	21
5.5	Wat deze pijler expliciet níet is	21
5.6	Relatie tot de andere pijlers	22
5.7	Huidig	22
5.8	Ambities	22
5.9	Kaders	22
6	INVENTARISEREN & ADVISEREN & COMMUNICEREN / INNOVATIE NAAR BUITEN TOE	22
6.1	Kernvisie	22
6.2	Positionering	23
6.3	Waarom deze pijler nodig is	23
6.4	Waar we naartoe willen	23
6.5	Wat deze pijler expliciet níet is	23
6.6	Relatie tot de andere pijlers	23
6.7	Huidig	24
6.8	Ambities	24
6.9	Kaders	24
7	LANDELIJK KENNISDELEN / HET KENNISPLATFORM	25
7.1	Kernvisie	25

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

7.2	Positionering	25
7.3	Waarom deze pijler nodig is	25
7.4	Waar we naartoe willen	25
7.5	Wat deze pijler expliciet níet is	25
7.6	Relatie tot de andere pijlers	26
7.7	Huidig	26
7.8	Ambities	26
7.9	Kaders	26
8	SAMENHANG	27
9	INNOVATIEPROCES / ORGANISATIE, RITME EN UITVOERING	27
9.1	Werken met Innovatiewerkgroepen per pijler	27
9.2	De rol van de Innovatiewerkgroepen (IWG's)	28
9.3	Positie van de IWG	28
9.4	Inspiratie als motor: elk kwartaal een prikkel	29
9.5	Gefaseerde aanpak per Innovatiewerkgroep	30
9.6	Fase 1: Ontdekken	31
9.7	Fase 2: Uitvoeren en verdiepen	31
9.8	Gefaseerde opstart van Innovatiewerkgroepen	31
9.9	Samenhang en sturing	32
10	PRACTISCH	32
10.1	Doorlopende Innovatielijnen: De Vier Strategische Pijlerpilots	33
10.1.1	Waarom doorlopende pijlers nodig zijn	33
10.1.2	De rol van de vier pijlerpilots	33
10.1.3	Praktisch betekent dit:	33
10.2	Het Innovatiejaar in één oogopslag	33
10.3	Rolverdeling in het innovatiesysteem	34
10.3.1	De Innovatie Manager:	34
10.3.2	De IWG:	35
10.3.3	De organisatie (teams, MT, partners):	35
11	CULTUUR VAN DOORLOPENDE VERNIEUWING	35
12	SLOT	35
13	HERZIENING EN VERSIEBEHEER	36

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

INNOVATIEAGENDA

Voor Omgevingsdienst Noord-Holland Noord is innovatie geen doel op zich en geen losstaand experiment. Innovatie betekent het gericht verbeteren van ons werk, onze processen en onze dienstverlening, zodat we onze maatschappelijke opdracht beter, voorspelbaarder en met meer kwaliteit kunnen uitvoeren. Het gaat om het slimmer organiseren van wat we doen: met slimmer handwerk, betere informatie, duidelijkere keuzes en meer ruimte voor professioneel oordeel.

Met opmerkingen [NP1]: @Bruno de Vos gewijzigd

1 INLEIDING

1.1 Innovatieagenda – van strategie naar actie

Innovatie binnen OD NHN betekent het doelgericht verbeteren van ons werk en onze dienstverlening door nieuwe werkwijzen, hulpmiddelen en samenwerkingen toe te passen die aantoonbaar waarde toevoegen. Het gaat daarbij niet om innovatie om de innovatie, maar om het concreet versterken van vakmanschap, kwaliteit, voorspelbaarheid en maatschappelijke impact.

De Innovatiestrategie vormt hiervoor het inhoudelijke fundament. In die strategie is vastgelegd waarom en langs welke inhoudelijke lijnen we willen vernieuwen. De Innovatieagenda vertaalt deze strategische uitgangspunten naar de praktijk: wat hebben we al in beweging gezet, wat werkt, en waar bouwen we de komende periode verder op door.

Als basis hanteert de Innovatieagenda dezelfde vier samenhangende pijlers als de Innovatiestrategie:

- Data als fundament voor betrouwbaarheid en sturing,
- AI en Automatisering als versneller van vakmanschap en werkprocessen,
- Inventariseren, Adviseren en Communiceren als verbinding met het werkveld en de maatschappelijke opgave,
- Kennisdeling als middel om te leren, te hergebruiken en versnippering te voorkomen.

Deze pijlers vormen samen één systeem: data voedt AI, AI versterkt kwaliteit en efficiëntie, advisering maakt maatschappelijke waarde zichtbaar en kennisdeling zorgt voor versnelling en continuïteit. In de Innovatieagenda staan deze pijlers niet centraal als visie, maar als kapstok voor concrete acties, pilots en ontwikkellijnen.

De Innovatieagenda kijkt daarom bewust in twee richtingen:

1. Terug – naar wat al is gedaan en opgebouwd, vaak vanuit behoefte en praktijk, soms nog zonder samenhangend kader.
2. Vooruit – naar wat we doelgericht verder ontwikkelen, met duidelijke keuzes, een vaste werkwijze en ruimte om te leren via pilots.

Dubbeklik hier voor invoer tekst.

Zo vormt deze agenda de schakel tussen strategie en dagelijkse praktijk: concreet, toetsbaar en gericht op het versterken van het werk van vandaag én morgen.

1.2 Opbouw van de Innovatieagenda

Deze Innovatieagenda is bewust opgebouwd vanuit twee perspectieven. In het eerste deel laten we zien wat er de afgelopen jaren al is gebeurd aan innovatie binnen OD NHN. Daarmee maken we expliciet dat innovatie geen nieuw fenomeen is binnen de organisatie. Er zijn talloze initiatieven gestart, verbeteringen doorgevoerd en oplossingen ontwikkeld, vaak vanuit urgentie, vakmanschap en betrokkenheid van medewerkers. Innovatie bestond al, en gebeurt dagelijks in de praktijk van ons werk.

Tegelijkertijd laten we in dit eerste deel ook zien waar de beperkingen lagen. Innovatie vond veelal plaats zonder een gezamenlijke basis, zonder vast ritme en zonder een samenhangend systeem. Daardoor waren er wel initiatieven, maar weinig structuur om ervan te leren, ze organisatiebreed door te voeren of bewust te stoppen wanneer bleek dat een andere richting passender was. Successen werden niet altijd opgeschaald, en lessen uit pilots of experimenten bleven vaak lokaal of persoonsgebonden. Innovatie was aanwezig, maar grotendeels ongestuurd en moeilijk overdraagbaar.

Het tweede deel van deze Innovatieagenda laat zien hoe we die situatie willen veranderen. Hier beschrijven we de Innovatiestrategie die is neergezet om innovatie structureel te organiseren: met duidelijke keuzes, vaste werkwijzen en ruimte om gecontroleerd te experimenteren. Deze strategie maakt het mogelijk om innovatie niet alleen te laten ontstaan, maar ook te toetsen, te verbeteren en te borgen. Zo kan OD NHN met de tijd meegroeien, afstand nemen van nodeloze en arbeidsintensieve taken, en juist meer ruimte creëren voor mens-tot-mens werken en inhoudelijke kwaliteit in onze dienstverlening.

Deze agenda verbindt daarmee het verleden en de toekomst: wat we al deden én hoe we dat voortaan slimmer, consistent en met meer effect doen. In het volgende hoofdstuk introduceren we de vier pijlers die samen het fundament vormen van deze structurele innovatieaanpak.

1.3 Afwegingskader

Innovatie binnen de Omgevingsdienst Noord-Holland Noord moet altijd bijdragen aan het realiseren van onze missie en visie. Daarom toetsen we nieuwe ideeën en oplossingen aan een afwegingskader dat richting geeft en zorgt dat vernieuwing niet loskomt te staan van de organisatie, maar deze juist versterkt.

Innovaties sluiten aan op de strategische koers van OD NHN: ze dragen bij aan beter toezicht, effectievere advisering en een toekomstbestendige leefomgeving. Dit betekent dat vernieuwende toepassingen niet alleen vernieuwend of technisch interessant moeten zijn, maar vooral waarde moeten toevoegen aan onze dagelijkse uitvoering. Ook moeten ze passen binnen onze bestaande processen, werkwijzen en kaders. Denk hierbij aan aansluiting op lopende uitvoeringslijnen zoals het uitvoeringsprogramma of strategische ontwikkelrichtingen binnen toezicht & handhaving. Innovaties worden dus niet parallel aan het werk gebracht, maar ingebed in datgene wat we als organisatie al doen en willen bereiken.

Daarnaast geldt dat innovatieve oplossingen alleen succesvol kunnen zijn wanneer ze schaalbaar, verantwoord, uitvoerbaar en duurzaam zijn binnen onze publieke taak. Ze worden daarom beoordeeld op hun bijdrage aan kwaliteit, efficiëntie, voorspelbaarheid en het versterken van informatiegestuurd werken. Zo zorgen we ervoor dat innovatie geen incidenteel experiment is, maar een logische en waardevolle stap vooruit voor de hele organisatie.

Met opmerkingen [BV2]: @Nathalie Pol hiermee eens?

Met opmerkingen [NP3]: @Bruno de Vos toegevoegd

Dubbeklik hier voor invoer tekst.

1.4 Businesscase

Innovatie vraagt om gerichte investeringen in tijd, capaciteit en middelen. Om deze inzet te rechtvaardigen, moet iedere ontwikkeling aantoonbare waarde opleveren voor de organisatie. Onafhankelijk onderzoek, waaronder het onderzoek van Berenschot, laat zien dat binnen omgevingsdiensten nog een potentiële efficiëntiewinst van ongeveer 5% mogelijk is. Dat betekent dat gerichte innovaties, mits goed gekozen en duurzaam ingebed, daadwerkelijk ruimte kunnen creëren in processen, doorlooptijden kunnen verkorten en administratieve lasten kunnen verlagen. Daarom toetsen we innovaties niet alleen op inhoudelijke relevantie, maar ook op hun vermogen om doelmatigheid te vergroten: levert de innovatie tijdsbesparing op, verbetert zij de kwaliteit van gegevens, maakt zij werkprocessen voorspelbaarder of ondersteunt zij medewerkers in hun vakmanschap? Door expliciet te sturen op deze opbrengsten worden middelen verantwoord ingezet en dragen innovaties direct bij aan een sterkere, efficiëntere en toekomstbestendige organisatie.

Met opmerkingen [NP4]: @Bruno de Vos toegevoegd

1.5 De vier pijlers

De innovatiestrategie is opgebouwd rond vier samenhangende pijlers die elkaar versterken en gezamenlijk richting geven aan vernieuwing binnen OD NHN. Deze pijlers vormen geen afzonderlijke trajecten, maar één geïntegreerd systeem.

De vier pijlers zijn niet vanachter een bureau bedacht. Zij zijn tot stand gekomen op basis van gesprekken met een groot aantal collega's uit verschillende onderdelen van de organisatie. In deze gesprekken kwamen telkens terugkerende thema's, knelpunten en kansen naar voren: waar loopt het werk vast, waar gaat veel tijd verloren, waar zit onzekerheid, en waar ligt ruimte voor verbetering? Door deze patronen te bundelen en te ordenen zijn de belangrijkste ontwikkelrichtingen gekaderd in vier pijlers.

Deze pijlers bieden focus en houvast, maar zijn nadrukkelijk geen statisch of uitputtend model. Ze vertegenwoordigen de belangrijkste aandachtsgebieden **op dit moment**. Net als innovatie zelf, zijn ook de pijlers onderhevig aan verandering. Wanneer het werkveld, de organisatie of de maatschappelijke opgaven verschuiven, kunnen accenten veranderen of nieuwe pijlers ontstaan. De kracht van het model zit niet in volledigheid, maar in het vermogen om richting te geven en mee te bewegen.

Hoewel de pijlers afzonderlijk worden benoemd, functioneren zij niet los van elkaar. Integendeel: zij overlappen, beïnvloeden en versterken elkaar voortdurend. Het doel is nadrukkelijk om te voorkomen dat de pijlers uitgroeien tot aparte sporen of silo's. Vernieuwing binnen de ene pijler heeft vrijwel altijd effect op de andere. Juist in die samenhang ontstaat waarde: data voedt AI, AI ondersteunt advies en uitvoering, inzichten uit het werkveld leiden tot nieuwe datavragen, en kennisdeling versnelt verbetering over de hele organisatie.

1.5.1 Innovatie als versterker van procesvolwassenheid

Innovatie binnen OD NHN staat niet los van de ontwikkeling van onze procesvolwassenheid. Vernieuwing is geen extra laag bovenop het werk, maar een middel om het werk eenvoudiger, consistent en beter uitvoerbaar te maken. Innovatie draagt bij aan het versterken van uniforme werkwijzen, het verbeteren van datakwaliteit en het verlagen van administratieve lasten.

De vier pijlers zijn geen beleidsdocument op zichzelf en vormen ook geen losstaand programma naast bestaande strategieën. Zij zijn een ordeningsmechanisme om innovatie bestuurbaar te maken binnen de bestaande beleidskaders (zoals IBP, Data & BI, VTH-ontwikkeling en bedrijfsvoering). De pijlers brengen focus aan in waar we energie op zetten, hoe we prioriteren en hoe we voortgang zichtbaar maken.

Een belangrijk uitgangspunt is dat innovatie geen extra werk mag creëren, maar juist moet helpen om onnodige handelingen, dubbel werk en versnippering terug te dringen. Vernieuwing wordt daarom steeds getoetst op praktische uitvoerbaarheid en meetbare meerwaarde. Draagt

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

een initiatief bij aan kortere doorlooptijden? Aan betrouwbaardere informatie? Aan minder handmatige correcties? Aan meer ruimte voor inhoudelijke beoordeling en menselijk contact?

Door innovatie expliciet te koppelen aan procesverbetering en datagediscipline, wordt voorkomen dat vernieuwing een afzonderlijk traject wordt. Innovatie wordt daarmee een instrument om de organisatie stap voor stap professioneler, voorspelbaarder en wendbaarder te maken.

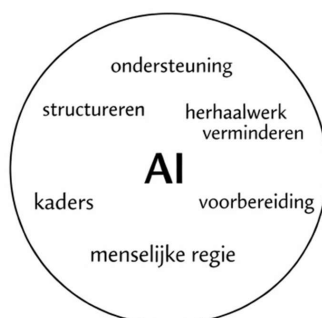
1.5.2 De pijlers specifiek

De vier pijlers vormen daarmee geen vier losse programma's, maar één samenhangend innovatiesysteem dat helpt om ontwikkelingen te structureren, keuzes te maken en innovatie organisatiebreed te laten landen.

- De eerste pijler is Data en Informatievoorziening, als fundament onder alle innovatie. Betrouwbare, eenduidige en toegankelijke data is noodzakelijk voor sturing, verantwoording en verbetering. Data vormt de basis waarop verdere digitalisering, AI-toepassingen en informatiegestuurd werken kunnen bouwen.
- De tweede pijler is AI en Automatiseren, als versterkende laag bovenop data en processen. AI ondersteunt medewerkers door informatie te structureren, herhaalwerk te verminderen en voorbereiding te versnellen, altijd onder menselijke regie en binnen duidelijke kaders.
- De derde pijler is Inventariseren, Adviseren en Communiceren. Deze pijler verbindt innovatie met het werkveld en de leefomgeving. Door ontwikkelingen tijdig te signaleren en te duiden, kan OD NHN richtinggevend adviseren en helder communiceren, waardoor voorspelbaarheid en vertrouwen toenemen.
- De vierde pijler is Landelijk kennisdelen. Deze pijler zorgt voor versnelling en borging van innovatie door kennis, ervaringen en lessen te delen met andere omgevingsdiensten en ketenpartners. Hierdoor wordt dubbel werk voorkomen en ontstaat een lerend netwerk dat de kwaliteit van uitvoering structureel versterkt.

Samen vormen deze vier pijlers de ruggengraat van de innovatiestrategie. Data is de basis, AI versterkt, advisering verbindt en kennisdeling versnelt. Innovatie binnen OD NHN is daarmee geen losstaand traject, maar een doorlopende ontwikkeling in samenhang.

Dubbelklik hier voor invoer tekst.



Dubbeklik hier voor invoer tekst.

WAAR STONDEN WE TOT NU TOE

We innoveerden op het moment dat het moest, niet op het moment dat het kon met de juiste middelen en structuur; gedreven door ideeën, creativiteit, kennis en de drang om te verbeteren.

2 SYSTEEMLOOS INNOVEREN

Innovatie wordt vaak gezien als het ontwikkelen van grote, vernieuwende tools, maar dat is maar een deel van het verhaal. We innoveren namelijk voortdurend.

We voeren regelmatig verbeteringen door die onze werkprocessen slimmer maken, houden bij aanbestedingen rekening met nieuwe wensen en ontwikkelingen, en bewaken continu de datakwaliteit zodat we tijdig kunnen bijsturen.

2.1 Innovatie zonder vast kader of budget

Innovatie vond tot 2026 plaats zonder duidelijke visie of structureel budget en ontstond vooral ad hoc wanneer zich een kans voordeed. Hoewel de behoefte om te vernieuwen duidelijk aanwezig was, ontbrak een gezamenlijk kader dat richting en samenhang gaf aan deze initiatieven. Medewerkers beschikten over de drang en de kennis om te innoveren, maar waren daarbij grotendeels afhankelijk van toevallige mogelijkheden en individuele inzet.

Door het ontbreken van financiële middelen en formele ondersteuning bleven deze innovaties vaak kleinschalig en versnipperd. Hierdoor kreeg innovatie een onprofessioneel karakter, ondanks het aanwezige potentieel binnen de organisatie. In de volgende alinea's in hoofdstuk 2 wordt verder ingegaan op de reeds ingezette innovatie. Zo ontstaat een duidelijker beeld van de huidige stand van innovatie binnen de organisatie.

2.2 AI en Automatiseren

2.2.1 Anonimisatietool

Een anonimisatietool innoveert het proces doordat het handmatig zwart lakken van documenten overbodig maakt. Hierdoor wordt veel tijd bespaard en neemt de kans op menselijke fouten aanzienlijk af. Gevoelige informatie wordt consistent en automatisch afgeschermd, wat de kwaliteit en betrouwbaarheid verhoogt. Dit zorgt voor een sneller, veiliger en efficiënter werkproces.

2.2.2 Sjabloongenerator met AI gestuurde tekstvoorstellen

Het aanbesteden van een sjabloongenerator met AI-gestuurde tekstvoorstellen maakt het opstellen van documenten aanzienlijk sneller. De tool genereert automatisch relevante teksten en suggesties, waardoor handmatig schrijven en redigeren vermindert. Dit bespaart tijd, zorgt voor meer consistentie en maakt het proces van documentcreatie efficiënter en beter schaalbaar voor de toekomst.

Dubbeklik hier voor invoer tekst.

2.3 Data en Informatievoorziening

2.3.1 Proces innovatie in de informatievoorziening

2.3.1.1 DIV

Er vindt een transitie plaats waarbij bepaalde werkzaamheden van DIV naar de administratie worden overgeheveld. Dit stelt DIV in staat zich meer te concentreren op het bewaken, controleren en sturen van de datakwaliteit. Door deze herverdeling van taken kunnen processen efficiënter worden ingericht en wordt het beheer van data structureel versterkt, waardoor de betrouwbaarheid en consistentie van informatie binnen de organisatie verder verbeteren.

2.3.1.2 Procestool en handleidingsoftware

In 2025 is SelfGuide aangeschaft, een handleiding- en instructietool waarmee instructies snel kunnen worden samengesteld door middel van schermopnames. Deze instructies kunnen efficiënt worden omgezet naar trainingen, waardoor een complete set aan trainingen kan worden aangeboden bij het onboorden van nieuw personeel.

Daarnaast is SelfGuide geïntegreerd met onze procesmanagementsoftware Engage, waardoor instructies direct in de processen kunnen worden ingebed. Op deze manier verwachten wij dat door middel van toegankelijke en uniforme handleidingen het eenduidig werken wordt bevorderd en daarmee de kwaliteit van de bijbehorende data wordt versterkt.

2.3.1.3 Procesoptimalisatie

Onze adviseur procesinnovatie heeft aanzienlijke voortgang geboekt in het verder in kaart brengen van de processen en het identificeren van mogelijke verbeterpunten. Dit draagt bij aan het opsporen van knelpunten en tekortkomingen, en aan het doorvoeren van verbeteringen die de efficiëntie van de organisatie ten goede zullen komen.

2.3.1.4 Changeproces en quality board

Het verbeteren van het changeproces zorgt voor een gestructureerde en snellere afhandeling van wijzigingen, waardoor informatie tijdig en eenduidig beschikbaar is. Door duidelijke stappen en verantwoordelijkheden vast te leggen, wordt ruis in de informatievoorziening sterk verminderd.

Het opzetten van een quality board bundelt relevante informatie op één centraal punt en maakt de kwaliteit en voortgang transparant voor alle betrokkenen. Deze aanpak is innovatief omdat zij besluitvorming versnelt en efficiëntie verhoogt door betere, direct beschikbare informatie.

2.3.1.5 AFAS workflows

Het optimaliseren van AFAS-workflows is een vorm van procesinnovatie omdat bestaande processen slimmer en efficiënter worden ingericht met behulp van digitale mogelijkheden. Door automatisering en standaardisatie wordt handmatig werk verminderd en neemt de foutgevoeligheid af. Dit leidt tot snellere doorlooptijden en een betere aansluiting tussen systemen en gebruikers. Daarmee verbetert niet alleen de efficiëntie, maar ook de kwaliteit en wendbaarheid van de organisatie.

2.3.1.6 Tijdschrijven

Het nieuwe tijdschrijven hoort bij procesinnovatie omdat het registratieproces eenvoudiger en slimmer is ingericht. Door minder handmatige handelingen kost het vastleggen van uren aanzienlijk minder tijd. Dit leidt tot een efficiënter proces en meer tijd voor inhoudelijk werk.

2.3.1.7 Aanbestedingen

- DMS met emailplugin
Een e-mailplugin maakt het mogelijk om documenten direct vanuit de e-mail te registreren, zonder dat daar extra handmatige stappen voor nodig zijn. Dit versnelt het werkproces,

Dubbeklik hier voor invoer tekst.

vermindert de kans op fouten en zorgt dat informatie sneller en vollediger wordt vastgelegd.

- **TopDesk en incident management optimalisatie**
Assetmanagement: Door assetmanagement in TOPdesk in te richten, kan facilitair volledig in één systeem werken. Dit verbetert het overzicht en maakt het beheer van middelen sneller, gestructureerder en beter traceerbaar.
Wijzigingsbeheer: Het inrichten van wijzigingsbeheer in TOPdesk zorgt voor een gestroomlijnd en gecontroleerd proces voor alle wijzigingen. Hierdoor kunnen aanpassingen sneller en veiliger worden doorgevoerd, terwijl de kans op fouten aanzienlijk afneemt.
- **OpenSource OpenWave met eigen ontwikkelde zwemwaterdatabase en WPM**
Het gebruik van open source voor het zaakstelsel OpenWave stelde ons in staat om eigen oplossingen zoals WPM en de zwemwateranalyses snel te ontwikkelen en te implementeren. Hierdoor konden we sneller starten met de WPM en de oude applicatie voor zwemwatercontroles afstoten, wat het werkproces efficiënter en flexibeler maakte.

2.3.1.8 Koppelingen

Het ontwikkelen en verbeteren van koppelingen tussen systemen zorgt ervoor dat gegevens automatisch worden uitgewisseld, waardoor handmatige invoer overbodig wordt. Hierdoor nemen fouten bij het overzetten van informatie sterk af. Tegelijkertijd bespaart het tijd en versnelt het processen aanzienlijk. Door systemen naadloos te laten samenwerken ontstaat een efficiëntere en betrouwbaardere informatievoorziening.

- Zaakstelsel – Sjabloongenerator
- Zaakstelsel – DMS
- Zaakstelsel – Digitaal handhaven
- Zaakstelsel – Laboratoriumuitslagen

2.3.1.9 E-formulieren

In 2025 hebben we bij de aanbesteding van het CMS de keuze gemaakt om de E-formulieren in te gaan richten in ons DMS. Hiermee vernieuwen we het proces doordat gegevens direct digitaal worden ingevoerd, waardoor handmatig overtypen overbodig wordt. Dit versnelt de verwerking van binnenkomende zaken en vermindert de kans op fouten. Daarnaast worden zaken automatisch aangemaakt in het systeem, waardoor het werkproces consistent en efficiënter verloopt. Zo ontstaat een sneller, betrouwbaarder en gestroomlijnder proces van aanvraag tot afhandeling.

2.3.1.10 Digitale handtekening

Het besluit uit 2025 om een digitale handtekening in te voeren, gecombineerd met de implementatie van diverse digitale opties in de systemen, vernieuwt het werkproces doordat handmatige ondertekening en fysieke documenten overbodig worden. Dit maakt goedkeuringen sneller en vermindert de doorlooptijd van documenten. Het resultaat is een efficiënter, betrouwbaarder en volledig digitaal werkproces.

2.3.1.11 Processtappen zaakstelsel

In 2025 zijn we gestart met het optimaliseren van de processtappen in het zaakstelsel. Dit vernieuwt de manier waarop gebruikers hun zaken doorlopen. Door duidelijke en logische stappen aan te bieden, wordt het eenvoudiger om het proces te volgen en worden fouten of vertragingen verminderd. Tegelijkertijd levert iedere doorlopen stap waardevolle data die gebruikt kan worden voor dashboarding, waardoor voortgang en prestaties beter inzichtelijk worden. Dit maakt het werkproces gestroomlijnder, gebruiksvriendelijker en geeft tegelijkertijd betere stuurinformatie voor besluitvorming.

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

2.3.2 Data optimalisatie in de informatievoorziening

2.3.2.1 Datakwaliteit / data op orde

Het gericht verbeteren van datakwaliteit zorgt ervoor dat informatie betrouwbaarder en beter bruikbaar wordt binnen de organisatie. Door de oprichting van de werkgroep Data op Orde zijn concrete stappen gezet, zoals het gebruik van een foutenportaal en het correct invoeren van oude vergunningen in de daarvoor bestemde datavelden. Hierdoor worden gegevens consistent en accurater vastgelegd, wat fouten vermindert en het werkproces efficiënter maakt. Het resultaat is een stevigere basis voor besluitvorming en een meer gestroomlijnde informatievoorziening.

2.3.3 Dashboards

Het optimaliseren en doorontwikkelen van dashboards vernieuwt de manier waarop informatie wordt inzichtelijk gemaakt en gebruikt. Door gegevens overzichtelijk en interactief te presenteren, kunnen trends, knelpunten en prestaties sneller worden herkend. Dit vermindert handmatig zoeken naar informatie en ondersteunt snellere, beter onderbouwde beslissingen. Zo wordt het proces van datagedreven sturing efficiënter en betrouwbaarder. In 2025 zijn grote stappen gemaakt die worden voortgezet in 2026.

2.3.3.1 Datastewards

Door in 2025 te starten met data stewards ondersteunen innovatie doordat zij zorgen voor betrouwbare, consistente en complete data binnen de organisatie. Door data actief te beheren en te controleren, verminderen ze fouten en verbeteren ze de kwaliteit van informatie die gebruikt wordt voor nieuwe processen en digitale oplossingen. Dit maakt het eenvoudiger om op data gebaseerde beslissingen te nemen en innovaties sneller en effectiever te implementeren. Zo vormen data stewards een cruciale schakel voor een efficiënte en toekomstbestendige informatievoorziening.

2.3.3.2 Datastrategie

Een datastrategie zorgt voor een duidelijke structuur in het verzamelen, beheren en benutten van data. Dit verbetert de datakwaliteit, standaardiseert processen en maakt het mogelijk om data sneller en effectiever in te zetten voor nieuwe toepassingen en inzichten. Deze strategie is in 2025 opgezet en zal begin 2026 worden afgerond.

2.3.3.3 Business en informatieanalist

Het aanstellen van een business- en informatieanalist versterkt de verbinding tussen de organisatie en de technische systemen. Deze persoon haalt behoeften bij de business op en vertaalt deze naar technische oplossingen, zodat data effectief kan worden benut. Tegelijkertijd informeert en begeleidt hij de organisatie over data hygiëne, waardoor de kwaliteit en betrouwbaarheid van informatie verbetert. Zo zorgt hij voor een betere afstemming tussen gebruikersbehoeften en technische mogelijkheden, wat processen efficiënter en datagedreven maken ondersteunt.

2.3.3.4 Taken herverdelen data team en functioneel team

Het herverdelen van taken heeft de focus op data versterkt doordat de rollen van functioneel beheer en datamanagement nu gescheiden zijn. Voorheen combineerden drie medewerkers beide taken, waardoor de aandacht voor datakwaliteit en analyse beperkt was. Door dedicated data-medewerkers aan te stellen, is er nu meer tijd en expertise beschikbaar om data te verbeteren, te structureren en optimaal te benutten. Dit maakt het makkelijker om processen te stroomlijnen en datagedreven inzichten te ontwikkelen.

Dubbeklik hier voor invoer tekst.

2.4 Landelijk kennisdelen

2.4.1 Collega omgevingsdiensten

In 2025 zijn meerdere werkbezoeken en kennissessies geweest. Het ophalen van AI-tooling bij onder andere omgevingsdiensten biedt inspiratie en praktische inzichten voor eigen toepassingen. Door te zien hoe anderen AI inzetten, kunnen succesvolle methodes en technieken sneller worden toegepast. Dit versnelt de ontwikkeling van eigen slimme oplossingen en vermindert het risico op fouten of inefficiënte implementaties. Zo wordt innovatie in de organisatie concreter, effectiever en beter afgestemd op de praktijk.

2.4.2 OpenSource vereniging

Het deelnemen aan gebruikersgroepen van de OpenCourse-vereniging biedt inzicht in hoe andere organisaties systemen en processen benutten. Door ervaringen, best practices en uitdagingen te delen, kunnen nieuwe ideeën sneller worden opgepakt en toegepast. Dit helpt bij het verbeteren en aanpassen van eigen processen en tools op een praktische manier. Zo ontstaat een continu leerproces dat innovatie en efficiëntie binnen de organisatie versterkt.

2.4.3 Landelijke verenigingen

Het deelnemen aan diverse overlegorganen, zoals bij ODNL, biedt inzicht in trends, ontwikkelingen en best practices binnen het vakgebied. Door ervaringen en kennis met andere organisaties uit te wisselen, kunnen nieuwe ideeën sneller worden geïmplementeerd. Dit helpt bij het verbeteren van eigen processen, systemen en werkwijzen op een praktische en effectieve manier. Zo ontstaat een betere afstemming met de sector en wordt innovatie binnen de organisatie concreet en toepasbaar.

2.5 Inventariseren, Adviseren en Communiceren

2.5.1 Beurzen en klantendagen

Het bezoeken van klantendagen en beurzen geeft inzicht in nieuwe technologieën, producten en werkwijzen die in de praktijk worden toegepast. Door te zien wat andere organisaties gebruiken en ontwikkelen, ontstaan inspiratie en concrete ideeën voor eigen verbeteringen. Dit maakt het mogelijk om innovaties sneller en gerichter te implementeren. Zo blijft de organisatie op de hoogte van ontwikkelingen en kan ze processen en systemen continu verbeteren.

2.5.2 Innovatie in het werkveld

2.5.2.1 3D dronemapping

Het aanschaffen van een 3D dronemapping-pakket vernieuwt het werkproces doordat dronevluchten automatisch worden omgezet in gedetailleerde 3D-kaarten van de omgeving. Dit maakt het verzamelen van geografische en ruimtelijke data sneller, nauwkeuriger en veiliger dan handmatige metingen. Hierdoor kunnen analyses, besluitvorming en planning efficiënter plaatsvinden op basis van actuele en visueel inzichtelijke informatie. Zo ontstaat een meer datagedreven en toekomstbestendig werkproces voor terrein- en omgevingsbeheer.

2.5.2.2 ATEX telefoons

Het aanschaffen van ATEX-telefoons vernieuwt het werkproces doordat medewerkers veilig kunnen communiceren in explosiegevaarlijke omgevingen. Omdat deze telefoons geen vonk kunnen afgeven, wordt risico op incidenten sterk verminderd. Dit maakt het mogelijk om processen in risicovolle gebieden efficiënter en veiliger uit te voeren. Zo draagt de inzet van speciale apparatuur bij aan zowel veiligheid als operationele continuïteit binnen de organisatie.

2.5.2.3 Data van andere bronnen

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

Het ophalen van data van landelijke bronnen, zoals het RVO, versterkt het risicogestuurd controleren doordat externe gegevens helpen risico's beter in kaart te brengen. Hierdoor kunnen inspecties en controles gerichter worden gepland op basis van actuele en betrouwbare informatie, in plaats van op routine of schatting. Dit vermindert onnodige controles en verhoogt de effectiviteit van handhavingsactiviteiten. Door data slim te koppelen en te gebruiken ontstaat een meer datagedreven en proactieve manier van werken. De eerste data bestanden halen wij al binnen maar dit gaan we in 2026 verder optimaliseren.

2.5.2.4 Kennisdelen ketenpartners

Binnen OD NHN wordt actief gewerkt aan het stimuleren en versnellen van circulaire ontwikkelingen in de regio. De organisatie is betrokken bij kennisdeling en praktijkgericht experimenteren rond thema's als biobased teelten voor de bouw, plasticvrije landbouw, het sluiten van kringlopen (bijvoorbeeld via mest- en bodemexperimenten) en klimaatbestendige en natuurinclusieve landbouw. Deze activiteiten vinden onder andere plaats via fieldlabs en experimenteeromgevingen, vaak in subsidieverband en in samenwerking met partners uit verschillende sectoren.

De inzichten die hieruit voortkomen worden ingezet om sectoren te ondersteunen bij het verduurzamen van materiaalgebruik, het versnellen van innovaties en het versterken van samenwerking binnen ketens. Daarmee levert OD NHN een inhoudelijke bijdrage aan transities die direct raken aan de leefomgeving en aan toekomstige vragen in vergunningverlening, toezicht en advisering.

Tegelijkertijd laat deze praktijk ook een bredere uitdaging zien die kenmerkend is voor innovatie binnen de organisatie. Veel van dit soort initiatieven worden gedragen door bevolgen individuen of kleine groepen. Dat zorgt voor snelheid en inhoudelijke kwaliteit, maar maakt innovatie ook kwetsbaar en moeilijk overdraagbaar. Kennis, ervaringen en lessen blijven deels persoonsgebonden en vinden nog onvoldoende structureel hun weg naar de rest van de organisatie.

Juist daarom is het noodzakelijk om innovatie minder afhankelijk te maken van individuele inzet en meer te benaderen als een organisatiebreed vraagstuk. Dit vraagt om een gezamenlijke strategie, een overkoepelende houding ten aanzien van vernieuwing en een structuur waarin initiatieven niet alleen ontstaan, maar ook worden gedeeld, getoetst en geborgd. Alleen zo kunnen waardevolle innovaties uit de praktijk uitgroeien tot collectief vermogen van de organisatie en bijdragen aan duurzame verbetering van ons werk.

2.6 Conclusie

Zoals te zien is, is de drive tot innovatie duidelijk aanwezig binnen de organisatie en wordt er op verschillende momenten veel initiatief genomen. Medewerkers zetten zich actief in om te vernieuwen en kansen te benutten wanneer deze zich voordoen. Tegelijkertijd ontbreekt het aan een vaste structuur en een beschikbaar budget om deze inspanningen duurzaam te ondersteunen.

Het is daarom wenselijk om innovatie te borgen binnen de organisatie door middel van een duidelijke visie, een vast budget en een structurele aanpak.

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

WAAR WIJ MEE ZIJN GESTART

Starten met innoveren is het proces van het omzetten van ideeën naar nieuwe of verbeterde producten, diensten, processen of bedrijfsmodellen die waarde creëren. Het begint vaak met het identificeren van een probleem of een kans, waarna je onderzoek doet en vervolgens experimenteert om een oplossing te vinden die beter presteert dan de bestaande methoden.

3 VAN LOSSE INITIATIEVEN NAAR EEN SAMENHANGEND INNOVATIESYSTEEM

De afgelopen jaren werd binnen OD NHN veel geïnnoveerd vanuit de praktijk. Ideeën ontstonden waar het werk knelde, waar kansen zichtbaar werden of waar technologie nieuwe mogelijkheden bood. Deze manier van innoveren was waardevol, maar grotendeels systeemloos: er was geen vaste structuur om initiatieven te volgen, te toetsen, te vergelijken of om bewust keuzes te maken over doorgaan, opschalen of stoppen.

Naarmate het aantal initiatieven toenam, werd duidelijk dat deze manier van werken zijn grenzen bereikte. Zonder samenhang en ritme werd het steeds lastiger om te leren van wat we deden, om succesvolle innovaties organisatiebreed te borgen en om tijdig bij te sturen wanneer een aanpak niet het gewenste effect had. Innovatie vroeg daarmee niet om méér ideeën, maar om meer overzicht, focus en continuïteit.

Daarom is bewust gekozen voor het inrichten van een innovatiesysteem. Niet om innovatie vast te zetten, maar juist om haar werkbaar en duurzaam te maken. Een systeem biedt houvast: het maakt zichtbaar waar we aan werken, waarom we dat doen, hoe we resultaten beoordelen en welke vervolgstappen logisch zijn. Het creëert ruimte om gecontroleerd te experimenteren, te leren van mislukkingen en gericht te investeren in wat aantoonbaar waarde toevoegt.

In het tweede deel van deze Innovatieagenda beschrijven we hoe dit innovatiesysteem is ingericht en hoe het functioneert. Daarbij staat één uitgangspunt centraal: innovatie is geen periodieke exercitie of een moment waarop we "bij zijn". Innovatie vraagt om voortdurende aandacht, omdat het werkveld, de maatschappelijke opgaven en de technologie blijven veranderen. Het systeem is daarom niet tijdelijk, maar doorlopend, bedoeld om OD NHN blijvend wendbaar te houden en stap voor stap te laten meegroeien met de tijd.

Vanuit deze basis introduceren we in het volgende hoofdstuk de vier pijlers die samen richting geven aan dit doorlopende innovatiesysteem.

4 DATA EN INFORMATIEVOORZIENING / DE BASIS VOOR ALLES

De OD NHN beschikt over een enorme hoeveelheid waardevolle gegevens. Alleen: die data is versnipperd, verspreid over vakgebieden en lastig toegankelijk als geheel.

Daarom is één van mijn speerpunten het ontwikkelen van een organisatiebreed dataplatform met een sterk ontwerp, goede vindbaarheid en een gebruiksvriendelijke interface. Het dataplatform biedt informatie over specifieke en integrale onderwerpen vanuit de vakgebieden en creëert de mogelijkheid voor collega's om zelf aan de slag te gaan met de gegevens van de organisatie.

Dubbeklik hier voor invoer tekst.

4.1 Kernvisie

Data vormt de basis onder vrijwel alle ontwikkelingen binnen OD NHN. Betrouwbare data is noodzakelijk om te kunnen sturen, verantwoorden, verbeteren en vernieuwen. Data is daarmee geen bijproduct van processen, maar een strategische hulpbron die direct raakt aan kwaliteit van toezicht, advisering en bedrijfsvoering.

Binnen OD NHN wordt data gezien als een ketenverantwoordelijkheid. De waarde van data ontstaat niet alleen bij analyse of rapportage, maar begint bij eenduidige vastlegging in primaire systemen en loopt door via beheer, kwaliteitscontrole en hergebruik. Alleen wanneer data consistent, volledig en begrijpelijk is vastgelegd, kan deze dienen als fundament voor dashboards, AI-toepassingen en informatiegestuurd werken.

De kernvisie is dat OD NHN toewerkt naar één samenhangend en betrouwbaar datalandschap, waarin duidelijk is welke data leidend is, hoe definities worden gehanteerd en hoe data actief wordt ingezet om het werk eenvoudiger en voorspelbaarder te maken. Data ondersteunt daarmee niet alleen terugkijken, maar vooral vooruitkijken en verbeteren.

Het hogere doel van data is om uiteindelijk te voorzien van informatie. Data is gegevens zonder context, informatie is data gevormd om te voldoen aan de vraag van de gebruiker.

4.2 Positionering

Data vormt het fundament onder alle innovatie. Betrouwbare, consistente en toegankelijke data is een voorwaarde voor sturing, AI-toepassingen, advisering en leren. Data is geen bijproduct van processen. Door het toevoegen van context aan de data transformeert het zich tot waardevolle informatie, ofwel een strategische productiefactor.

4.3 Waarom deze pijler nodig is

Binnen OD NHN is data verspreid over systemen, werkwijzen en afdelingen. Dit leidt tot verschillen in interpretatie, beperkt vertrouwen in dashboards en inefficiënte sturing. Zonder samenhangende data-infrastructuur blijven innovatie en digitalisering fragmentarisch en kwetsbaar. Om informatiegestuurd te werken dient de aanpak voor het vastleggen van data, en de resultaten daarvan, transparant en duidelijk gedeeld te worden in de organisatie.

4.4 Waar we naartoe willen

OD NHN werkt toe naar één samenhangende databasis waarin primaire gegevens leidend zijn en als gedeelde waarheid functioneren. Deze databron vormt de basis voor dashboards, analyses, AI-toepassingen en advisering. Datakwaliteit wordt gezien als een ketenverantwoordelijkheid: van invoer tot gebruik. Data ondersteunt niet alleen verantwoording, maar ook vooruitkijken en verbeteren. De informatie die uit de data gehaald kan worden is voor iedereen in de organisatie van toegevoegde waarde en draagt bij aan het gevoel en belang van informatie gestuurd werken. Wat op termijn een positieve feedbackloop wordt.

4.5 Wat deze pijler expliciet níet is

Data is niet hetzelfde als rapportages of losse dashboards. Het is geen technisch project zonder organisatorische inbedding en geen verantwoordelijkheid van één team of functie. Zonder discipline in registratie en gebruik verliest data haar waarde.

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

4.6 Relatie tot de andere pijlers

Data voedt AI, maakt advisering onderbouwd en geeft kennisdeling inhoud. Zonder een solide databasis kunnen de andere pijlers niet effectief functioneren.

4.7 Huidig

In de huidige situatie beschikt OD NHN over veel waardevolle data, verspreid over verschillende systemen en applicaties. Deze data wordt intensief gebruikt, maar niet altijd op een uniforme manier vastgelegd of geïnterpreteerd. Dit leidt tot verschillen in definities, schaduwadministraties en een wisselend vertrouwen in dashboards en rapportages.

Er zijn al belangrijke stappen gezet, zoals de ontwikkeling van dashboards, de inrichting van een dataplatform en het formuleren van een Data- en BI-strategie. Tegelijkertijd is zichtbaar dat datakwaliteit sterk afhankelijk is van discipline in het primaire proces en van duidelijke afspraken over eigenaarschap. Registratie wordt nog niet altijd ervaren als onderdeel van het werk zelf, maar soms als extra handeling, waardoor de kwaliteit en volledigheid onder druk komen te staan.

De huidige fase kenmerkt zich daarmee als een overgangssituatie: de technische basis is grotendeels aanwezig, maar de organisatorische verankering, eenduidige definities en structurele kwaliteitsborging zijn nog in ontwikkeling.

4.8 Ambities

- Het bundelen van alle relevante omgevingsdata in één omgeving
- Een dashboard dat vakgebieden overstijgt
- Een gebruiksvriendelijke tool die werkt voor juristen, toezichthouders, ecologen, bodemdeskundigen, vergunningverleners en beleidsadviseurs
- Samenwerking tussen data-experts, vakafdelingen en AI-toepassingen
- De OD-Atlas

4.9 Kaders

Het gebruik en de ontwikkeling van data binnen OD NHN vindt plaats binnen duidelijke kaders. Primaire systemen zijn leidend voor vastlegging en vormen de bron voor verdere analyse en rapportage. Datadefinities, bronafspraken en eigenaarschap worden expliciet vastgelegd om eenduidigheid en herleidbaarheid te waarborgen.

Datakwaliteit is geen eenmalige actie, maar een continu proces van monitoren, verbeteren en terugkoppelen. Rollen zoals functioneel beheer, datastewards en informatiebeheer vervullen hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Data wordt alleen ingezet voor sturing en innovatie wanneer de herkomst, betekenis en betrouwbaarheid duidelijk zijn.

Binnen dit kader wordt data niet verzameld omwille van data zelf, maar altijd met een duidelijk doel: het ondersteunen van het primaire werk, het verlagen van administratieve lasten en het versterken van inzicht en voorspelbaarheid. Dit kader zorgt ervoor dat data een stabiele en betrouwbare basis vormt voor verdere digitalisering en innovatie.

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

5 AI EN AUTOMATISERING / DE KERN

AI is geen hype, maar een noodzakelijke versneller van ons werk. De kracht zit niet in het vervangen van mensen, maar in het ondersteunen van mensen. Ons werk vraagt om menselijke afwegingen, vakmanschap en zorgvuldigheid. AI helpt ons om dat werk beter te doen.

5.1 Kernvisie

AI is binnen OD NHN geen doel op zich en geen vervanging van vakmanschap. Het is een hulpmiddel dat medewerkers ondersteunt om het werk eenvoudiger, consistent en beter uitvoerbaar te maken. AI helpt bij het structureren van informatie, het versnellen van voorbereiding en het verminderen van herhaalwerk, zodat er meer ruimte ontstaat voor de kern van ons werk: professioneel oordeel, inhoudelijke afweging en zorgvuldige uitvoering.

De inzet van AI is altijd gebonden aan duidelijke randvoorwaarden. Gevoelige of vertrouwelijke informatie wordt niet ingevoerd, AI neemt geen besluiten en iedere uitkomst wordt gecontroleerd door een medewerker. Transparantie en uitlegbaarheid zijn essentieel, zodat het gebruik van AI verantwoord blijft en past binnen onze publieke taak en wettelijke kaders.

5.2 Positionering

AI vormt het hart van de innovatiestrategie, niet als doel op zich, maar als versterkende laag bovenop data, processen en vakinhoud. AI ondersteunt medewerkers bij het structureren van informatie, het verminderen van administratieve lasten en het verhogen van kwaliteit en consistentie. Menselijk oordeel blijft altijd leidend.

5.3 Waarom deze pijler nodig is

De complexiteit van wetgeving, dossiers en maatschappelijke opgaven neemt toe, terwijl de beschikbare tijd en capaciteit onder druk staan. AI maakt het mogelijk om repetitieve en voorbereidende taken te verlichten, zodat medewerkers zich kunnen richten op analyse, afweging en professioneel oordeel. Zonder AI blijft innovatie arbeidsintensief en moeilijk schaalbaar.

5.4 Waar we naartoe willen

OD NHN ontwikkelt zich richting een organisatie waarin AI op een beheerste en uitlegbare manier wordt ingezet ter ondersteuning van het primaire werk. AI helpt bij het voorbereiden van besluiten, het herkennen van patronen, het samenbrengen van informatie en het verhogen van datakwaliteit. AI is daarmee een structureel hulpmiddel dat rust, overzicht en focus creëert.

5.5 Wat deze pijler expliciet níet is

AI neemt geen besluiten en vervangt geen menselijk oordeel. Het is geen experiment zonder kader en geen technologie die losstaat van processen, data of governance. AI wordt niet ingezet zonder duidelijke meerwaarde voor het werk.

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

5.6 Relatie tot de andere pijlers

AI is volledig afhankelijk van betrouwbare data, voedt advisering en communicatie met betere inzichten en wordt sterker door kennisdeling. Zonder de andere pijlers kan AI geen duurzame waarde leveren.

5.7 Huidig

Op dit moment wordt AI binnen OD NHN vooral incidenteel en individueel gebruikt, voornamelijk voor algemene ondersteuning zoals teksthulp, samenvatten of het verkennen van ideeën. Er is nog weinig structurele toepassing in werkprocessen en er is nog geen organisatiebrede werkwijze waarin duidelijk is wanneer AI wel of niet wordt ingezet, welke controles standaard plaatsvinden en hoe resultaten verantwoord worden vastgelegd.

Er is wel een beleidsmatige basis aanwezig in de vorm van richtlijnen voor veilig en verantwoord gebruik. Die richtlijnen geven helderheid over wat niet mag, waar de verantwoordelijkheid ligt en waarom controle noodzakelijk is. De stap die nu voorligt is om deze uitgangspunten te vertalen naar praktische toepassing: herkenbare voorbeelden, afspraken over controle en een gedeeld begrip van wat "goed AI-gebruik" is binnen de dagelijkse praktijk.

5.8 Ambities

- De OD NHN AI-geletterd maken (trainingen, praktijkvoorbeelden, workshops, minimaal één kennissessie per kwartaal)
- Repetitieve taken automatiseren, zodat medewerkers ruimte krijgen voor het échte werk
- AI inzetten om informatie te structureren, patronen te herkennen en kwaliteit te verhogen
- Verankering van veilig en verantwoord AI-gebruik in de hele organisatie

5.9 Kaders

- Geen gevoelige data invoeren
- AI ondersteunt, maar neemt geen besluiten
- Resultaten worden altijd gecontroleerd
- Transparantie, uitlegbaarheid en menselijke eindverantwoordelijkheid

6 INVENTARISEREN & ADVISEREN & COMMUNICEREN / INNOVATIE NAAR BUITEN TOE

De opgaven in ons werkveld: stikstof, CO₂, natuurherstel, circulaire bouw, energie, veranderen continu. Innovaties buitenshuis gaan sneller dan de overheid kan bijhouden.

6.1 Kernvisie

Inventariseren, adviseren en communiceren vormen samen één samenhangende beweging. Innovatie ontstaat niet alleen binnen de organisatie, maar juist ook in het werkveld: bij bedrijven, ketenpartners, gemeenten en maatschappelijke ontwikkelingen. Deze pijler richt zich

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

op het structureel waarnemen van die ontwikkelingen en het vertalen daarvan naar richtinggevend advies en heldere communicatie.

De kernvisie is dat OD NHN zich ontwikkelt van een voornamelijk reactieve uitvoeringsorganisatie naar een organisatie die eerder in het proces inzicht, duiding en voorspelbaarheid biedt. Door innovaties, trends en signalen tijdig te inventariseren, kan advies beter worden voorbereid en kan communicatie bijdragen aan begrip, vertrouwen en realistische verwachtingen. Daarmee wordt innovatie niet alleen intern benut, maar ook zichtbaar en betekenisvol voor de leefomgeving.

Inventariseren, adviseren en communiceren zijn nadrukkelijk geen losse activiteiten. Inventarisatie zonder duiding blijft vrijblijvend, advies zonder context blijft abstract en communicatie zonder inhoud ondermijnt vertrouwen. Alleen in samenhang dragen deze drie elementen bij aan maatschappelijke waarde en aan een professionele positionering van OD NHN.

6.2 Positionering

Deze pijler verbindt innovatie met de buitenwereld. OD NHN kijkt niet alleen naar interne optimalisatie, maar volgt actief ontwikkelingen in het werkveld en vertaalt deze naar helder advies en communicatie. Inventariseren, adviseren en communiceren vormen één samenhangende beweging.

6.3 Waarom deze pijler nodig is

Maatschappelijke en technologische ontwikkelingen gaan sneller dan formele procedures. Gemeenten, bedrijven en inwoners hebben behoefte aan voorspelbaarheid, duidelijkheid en vroegtijdig inzicht in wat mogelijk is. Zonder actieve inventarisatie en advisering blijft de organisatie reactief.

6.4 Waar we naartoe willen

OD NHN ontwikkelt zich richting een proactieve kennis- en adviespartner die ontwikkelingen tijdig signaleert, duidt en vertaalt naar begrijpelijk en toepasbaar advies. Communicatie maakt daarbij zichtbaar welke maatschappelijke waarde wordt geleverd en waarom keuzes worden gemaakt. Innovatie uit het veld wordt structureel opgehaald en teruggebracht in de organisatie.

6.5 Wat deze pijler expliciet níet is

Deze pijler is geen marketinginstrument en geen los communicatiespoor. Adviseren betekent niet vooruitlopen op besluitvorming, maar richting geven binnen bestaande kaders. Communicatie is geen doel op zich, maar een middel om begrip en vertrouwen te versterken.

6.6 Relatie tot de andere pijlers

Inventarisatie en advisering maken gebruik van data en AI om inzichten te onderbouwen en worden versterkt door kennisdeling met andere organisaties. Tegelijk leveren ze nieuwe vragen en signalen op voor data en AI.

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

6.7 Huidig

In de huidige situatie vindt inventarisatie van innovaties en ontwikkelingen vooral gefragmenteerd plaats. Signalen uit het werkveld worden opgehaald door individuele medewerkers of teams, vaak vanuit persoonlijke netwerken of specifieke dossiers. Deze kennis is waardevol, maar wordt niet structureel vastgelegd, gedeeld of benut op organisatieniveau.

Advisering is nu grotendeels gekoppeld aan concrete aanvragen en dossiers. Dit betekent dat advies vaak pas ontstaat wanneer formele procedures al lopen, waardoor de ruimte om richting te geven beperkt is. Communicatie richt zich vooral op uitleg en verantwoording achteraf, en minder op het vroegtijdig delen van inzichten, kansen en randvoorwaarden.

Er is daarmee sprake van veel inhoudelijke kennis en betrokkenheid, maar nog onvoldoende samenhang. De stap van signaleren naar structureel leren, adviseren en communiceren is nog niet organisatiebreed ingericht.

6.8 Ambities

- Innovaties in kaart brengen per thema (stikstof, CO₂, bouw, landbouw, materialen)
- Actieve kennisopbouw binnen de OD NHN
- Adviseren op basis van oplossingen, niet alleen regels
- De OD NHN positioneren als kennispartner:
 - innovaties in het veld actief op te halen,
 - experts uit te nodigen,
 - onze eigen specialisten op pad te sturen,
 - technologie, materialen en werkwijzen te vergelijken,en die kennis te vertalen naar concreet advies richting gemeenten en provincie.

6.9 Kaders

De invulling van deze pijler vindt plaats binnen de volgende kaders:

- Inventarisatie richt zich op relevante ontwikkelingen in het werkveld die impact hebben op toezicht, vergunningverlening, advisering en handhaving. Niet iedere innovatie wordt gevolgd; focus ligt op maatschappelijke en uitvoeringsrelevantie.
- Advisering vindt plaats binnen bestaande wettelijke en beleidsmatige kaders en loopt niet vooruit op formele besluitvorming. Het doel is richting geven, niet beslissen.
- Communicatie is feitelijk, zorgvuldig en transparant, en maakt onderscheid tussen signalen, duiding en vastgestelde standpunten.
- Informatie uit inventarisatie wordt vastgelegd en gedeeld, zodat kennis niet persoonsgebonden blijft.
- Deze pijler werkt nauw samen met data en AI: inzichten worden onderbouwd met informatie, en waar mogelijk ondersteund door analyse en structurering.
- Externe communicatie sluit aan op interne afstemming, zodat OD NHN consistent en herkenbaar communiceert.

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

7 LANDELIJK KENNISDELEN / HET KENNISPLATFORM

Nederland kent 28 omgevingsdiensten. Stuk voor stuk zijn we bezig met pilots, experimenten, nieuwe tools en manieren van werken. Maar structurele, landelijke uitwisseling ontbreekt.

Mijn doel is een platform waar we als OD's kunnen leren, delen, ophalen en versnellen. Niet nóg een werkgroep, maar een duurzame voorziening die innovatie landelijk ondersteunt. Dit platform helpt ons bovendien om als één kennisgestuurde overheidsfamilie op te trekken.

7.1 Kenvisie

Landelijk kennisdelen is een essentiële pijler om innovatie duurzaam en schaalbaar te maken. Omgevingsdiensten staan voor vergelijkbare opgaven en ontwikkelen parallel oplossingen, pilots en werkwijzen. Door deze kennis structureel te delen en te hergebruiken, kan innovatie versnellen en wordt voorkomen dat iedere organisatie afzonderlijk het wiel opnieuw uitvindt.

De kernvisie is dat OD NHN zich ontwikkelt tot een actieve deelnemer in een lerend netwerk van omgevingsdiensten en ketenpartners. Kennisdeling is daarbij geen losse activiteit, maar een structureel onderdeel van innovatie: ervaringen worden vastgelegd, gedeeld en benut om sneller betere keuzes te maken. Dit geldt zowel voor succesvolle toepassingen als voor inzichten uit pilots die niet het gewenste resultaat opleverden.

Landelijk kennisdelen versterkt niet alleen de eigen organisatie, maar draagt ook bij aan een professioneler en consistentere stelsel van omgevingsdiensten. Door gezamenlijk te leren, ontstaat meer kwaliteit, voorspelbaarheid en samenhang in uitvoering en advisering.

7.2 Positionering

Kennisdeling is de verbindende pijler die voorkomt dat innovatie lokaal en versnipperd blijft. OD NHN ziet zichzelf als onderdeel van een breder netwerk van omgevingsdiensten en kennispartners en benut die positie actief.

7.3 Waarom deze pijler nodig is

Veel innovaties worden parallel ontwikkeld, terwijl lessen en ervaringen onvoldoende worden gedeeld. Dit leidt tot dubbel werk en gemiste kansen. Zonder structurele kennisdeling blijft innovatie traag en afhankelijk van individuen.

7.4 Waar we naartoe willen

OD NHN draagt actief bij aan een lerend netwerk waarin ervaringen, pilots en inzichten worden gedeeld en hergebruikt. Intern worden kennis en lessen beter verbonden tussen teams en disciplines. Extern wordt samenwerking gezocht om innovatie te versnellen en te verdiepen. Kennisdeling wordt daarmee een vast onderdeel van het innovatieproces.

7.5 Wat deze pijler expliciet níet is

Kennisdeling is geen vrijblijvende uitwisseling en geen extra overlegstructuur zonder opbrengst. Het gaat niet om zenden, maar om gericht ophalen, toepassen en teruggeven.

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

7.6 Relatie tot de andere pijlers

Kennisdeling versterkt alle andere pijlers door AI- en datatoepassingen te verrijken, advisering te verdiepen en innovatie te versnellen. Tegelijk leveren de andere pijlers nieuwe kennis op om te delen.

7.7 Huidig

In de huidige situatie vindt kennisdeling vooral ad hoc plaats. Er is regelmatig contact met andere omgevingsdiensten en landelijke netwerken, en medewerkers halen inspiratie op via bijeenkomsten, pilots of individuele contacten. Deze uitwisseling levert waardevolle inzichten op, maar is sterk afhankelijk van personen en momenten.

Kennis en ervaringen worden nog beperkt structureel vastgelegd of organisatiebreed gedeeld. Hierdoor is het lastig om overzicht te houden van wat elders al is ontwikkeld, welke oplossingen bruikbaar zijn en welke lessen relevant zijn voor OD NHN. Dit vergroot de kans op dubbel werk en vertraagt de doorontwikkeling van innovaties.

De huidige fase kenmerkt zich daarmee door bereidheid en betrokkenheid, maar nog onvoldoende structuur, ritme en borging om kennisdeling echt als versneller van innovatie te laten functioneren.

7.8 Ambities

- Een landelijk kennis- en pilotplatform
- Overzicht van alle pilots (geslaagd én mislukt)
- Een bibliotheek met tools, handleidingen, scripts, dashboards en best practices
- Regelmatige landelijke presentaties
- Minder dubbel werk, meer gedeelde ontwikkeling

7.9 Kaders

De invulling van landelijk kennisdelen vindt plaats binnen de volgende kaders:

- Kennisdeling richt zich op praktische toepasbaarheid: ervaringen, werkwijzen, tools en lessen die relevant zijn voor de uitvoering van taken.
- Zowel succesvolle als minder succesvolle initiatieven worden gedeeld, zodat leren centraal staat en herhaling van fouten wordt voorkomen.
- Kennisdeling sluit aan op bestaande landelijke netwerken en samenwerkingsverbanden; er wordt voortgebouwd op wat al bestaat.
- Inzichten uit landelijke kennisdeling worden vertaald naar de eigen organisatie en vastgelegd, zodat ze beschikbaar blijven voor medewerkers.
- Landelijk kennisdelen ondersteunt en versterkt de andere pijlers, met name data, AI en advisering, maar vervangt deze niet.
- Deelname aan kennisdeling is geen vrijblijvendheid, maar gericht op concrete meerwaarde voor het werk en de organisatie.

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

8 SAMENHANG

De vier pijlers versterken elkaar:

- **AI en Automatisering** maakt data inzichtelijk, analyses sneller en advies slimmer.
- **Data** vormt de grondstof voor AI en basis voor kennisdeling.
- **Kennisdeling** maakt dat we leren van anderen en onze data en AI-toepassingen kunnen verbeteren.
- **Inventarisatie & advies** zorgt dat innovatie landt in het veld en terugstroomt naar ons dataplatform en AI-ontwikkelingen.

Het model is circulair, niet lineair.

9 INNOVATIEPROCES / ORGANISATIE, RITME EN UITVOERING

Innovatie ontstaat niet vanzelf. Het vraagt om ritme, structuur en inspiratie. Binnen de OD NHN werken we daarom met een duidelijk proces en een vaste werkwijze, waarin ideeën worden opgehaald, getoetst, uitgewerkt en omgezet naar toepasbare verbeteringen voor de organisatie.

De kern van dit proces ligt bij twee elementen:

1. **De Innovatiewerkgroepen (IWG's)** – het creatieve en inhoudelijke hart
2. **De vier strategische pijlerpilots** – de continue innovatie-as van de OD NHN

Samen zorgen ze voor een combinatie van continuïteit, focus, vernieuwing en energie.

9.1 Werken met Innovatiewerkgroepen per pijler

Om de innovatiestrategie concreet en uitvoerbaar te maken, werken we met Innovatiewerkgroepen die zijn ingericht rond de vier strategische pijlers. Deze werkwijze zorgt voor focus, overzicht en samenhang, en voorkomt dat innovatie versnipperd raakt over losse initiatieven.

Voor iedere pijler wordt een eigen Innovatiewerkgroep ingericht:

- IWG AI
- IWG Data
- IWG Inventariseren, Adviseren en Communiceren
- IWG Landelijk Samenwerken

Elke Innovatiewerkgroep richt zich op één inhoudelijk domein, maar werkt vanuit hetzelfde proces en hetzelfde ritme. Zo ontstaat herkenbaarheid en rust in de organisatie, terwijl de inhoud per pijler kan verschillen.

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

9.2 De rol van de Innovatiewerkgroepen (IWG's)

De Innovatiewerkgroepen bestaan uit groepen van medewerkers uit verschillende vakgebieden. Zij zijn een denktank en bron van inhoudelijke innovatie, en helpen mee de pilots te ondergaan en evalueren.

Voordat een IWG wordt gestart wordt er geïnventariseerd binnen de organisatie naar medewerkers die ervaring en/of affiniteit hebben met het onderwerp. Na de selectie wordt de IWG samengesteld.

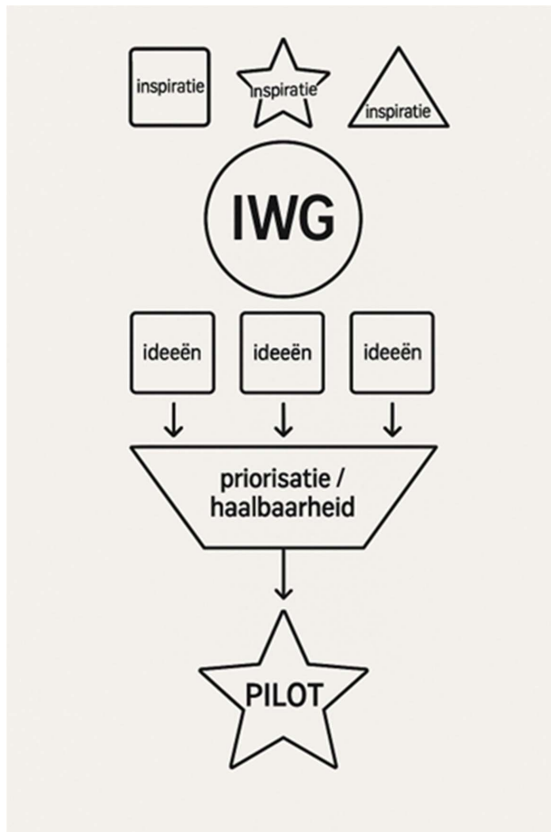
De kracht van deze groep is diversiteit: verschillende achtergronden, disciplines en perspectieven. Daar ontstaan de ideeën.

9.3 Positie van de IWG

- De IWG bedenkt, toetst en selecteert ideeën.
- De Innovatie Manager biedt het kader, strategie en richting, maar de inhoud komt vanuit de groep.
- De IWG wordt gevoed, geïnspireerd en begeleid. Niet gestuurd in detail.

Het is cruciaal dat de IWG niet wordt gezien als extra werk, maar als een plek waar collega's energie halen, leren, ontdekken en bijdragen aan de toekomst van de OD NHN.

Dubbelklik hier voor invoer tekst.



9.4 Inspiratie als motor: elk kwartaal een prikkel

Een werkgroep kan alleen vernieuwend blijven als zij wordt voorzien van **nieuwe input, energie en inspiratie**. Daarom wordt er elk kwartaal ten minste een inspiratiemoment georganiseerd. Dit kan zijn:

- Een presentatie over AI-trends of datatoepassingen
- Een gastspreker uit de sector (bouw, landbouw, stikstof, energie)
- Een demonstratie van een nieuwe tool
- Een externe innovatievisit
- Een workshop "techniek van morgen"
- Of simpelweg: een half uur knettergoed inspiratie zoeken op internet, delen en bespreken

Doel van deze inspiratiesessies:

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

- De IWG uitdagen en verbreden
- Nieuwe perspectieven openen
- Frisse ideeën genereren
- Het innovatieritme levend houden

Inspiratie → ideeën → pilots → resultaat.

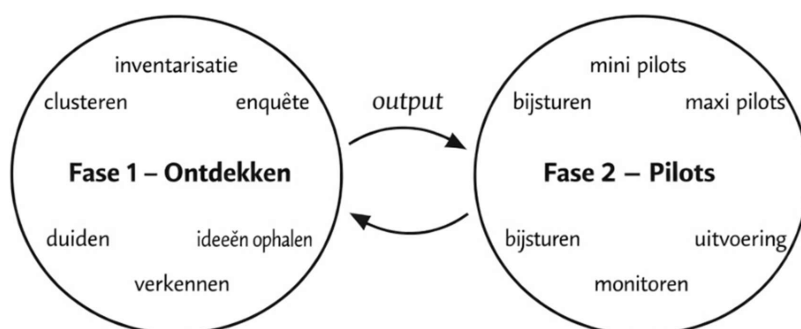
9.5 Gefaseerde aanpak per Innovatiewerkgroep

Elke Innovatiewerkgroep doorloopt twee opeenvolgende fases: een ontdekkingsfase en een uitvoeringsfase. Deze fases zorgen voor een natuurlijke opbouw van ideeën naar concrete pilots, zonder de druk om direct tot uitvoering te komen.

Belangrijk uitgangspunt is dat steeds één Innovatiewerkgroep volledig door fase 2 heen wordt gebracht, voordat een volgende werkgroep wordt opgestart. Op deze manier blijft de belasting beheersbaar en kan de organisatie leren van iedere cyclus.

Wanneer de pilots uit fase 2 zijn afgerond, eindigt het proces niet. Integendeel, dit moment markeert het startpunt van een nieuwe ontdekkingsfase. De context waarin OD NHN opereert verandert continu. Nieuwe technologische ontwikkelingen, aangepaste wetgeving, maatschappelijke opgaven en inzichten uit eerdere pilots zorgen ervoor dat er steeds nieuwe vragen en kansen ontstaan.

Door na afronding van fase 2 opnieuw een fase 1 te starten, blijft innovatie cyclisch en actueel. De organisatie blijft hiermee continu leren, signaleren en bijsturen. Fase 1 en fase 2 vormen samen geen lineair traject, maar een terugkerende beweging waarin ophalen, verdiepen en uitvoeren elkaar blijven afwisselen. Deze cyclische werkwijze zorgt ervoor dat innovatiewerkgroepen niet vastlopen in bestaande ideeën, maar steeds opnieuw aansluiten bij de actuele praktijk en toekomstige ontwikkelingen.



Dubbelklik hier voor invoer tekst.

9.6 Fase 1: Ontdekken

De ontdekkingsfase staat in het teken van ophalen, verkennen en structureren van ideeën. In deze fase wordt nog niet gekozen of uitgevoerd. Het doel is om breed inzicht te krijgen in wat er leeft binnen de organisatie en waar kansen liggen.

De ontdekkingsfase start met een organisatiebrede inventarisatie. Via een korte enquête wordt aan medewerkers gevraagd welke ideeën, knelpunten of kansen zij zien binnen het betreffende pijlerdomein. Deze inventarisatie is laagdrempelig en gericht op het ophalen van signalen, niet op uitgewerkte plannen.

Na de enquête volgt de eerste bijeenkomst van de Innovatiewerkgroep. In deze sessie worden de opgehaalde ideeën gezamenlijk besproken. De focus ligt op begrip, duiding en eerste verkenning. Er is ruimte voor gesprek, verdieping en het leggen van verbanden tussen ideeën.

In de tweede bijeenkomst, die idealiter een week later plaatsvindt, worden de ideeën verder gestructureerd. De Innovatiewerkgroep maakt onderscheid tussen kleinere en grotere initiatieven. Hierbij wordt gekeken naar impact, complexiteit en benodigde inzet. Deze indeling vormt de basis voor de volgende fase.

Aan het einde van fase 1 is er een helder overzicht van ideeën, geclusterd naar mini- en maxipilots, en is duidelijk waar de energie en potentie ligt binnen het domein.

9.7 Fase 2: Uitvoeren en verdiepen

Na afronding van de ontdekkingsfase start de uitvoeringsfase. In deze fase worden één of meerdere pilots daadwerkelijk opgepakt en gevolgd. De Innovatiewerkgroep verschuift van verkennen naar begeleiden, reflecteren en bijsturen.

In deze fase komt de werkgroep minimaal één keer per maand bijeen. Tijdens deze bijeenkomsten wordt de voortgang van lopende pilots besproken, worden knelpunten gedeeld en wordt gekeken of bijsturing nodig is. De nadruk ligt op leren en verbeteren, niet op verantwoorden.

Naast de vaste overleggen kunnen in deze fase ook inspiratiemomenten worden ingepland. Dit gebeurt gericht en niet structureel, bijvoorbeeld wanneer een pilot daarom vraagt of wanneer nieuwe ontwikkelingen relevant zijn voor het domein. Inspiratie blijft daarmee ondersteunend aan de uitvoering en geen doel op zich.

De uitvoeringsfase loopt zolang er actieve pilots zijn binnen de pijler. Wanneer de pilots zijn afgerond of geborgd, wordt de Innovatiewerkgroep afgerond of tijdelijk in ruststand gezet.

9.8 Gefaseerde opstart van Innovatiewerkgroepen

Om focus en haalbaarheid te waarborgen, worden de Innovatiewerkgroepen niet gelijktijdig gestart. Er wordt bewust gekozen voor een gefaseerde aanpak.

Pas wanneer een Innovatiewerkgroep de uitvoeringsfase heeft bereikt, wordt gestart met de volgende werkgroep. Dit betekent dat de organisatie steeds met één pijler in de ontdekkingsfase werkt, terwijl een andere pijler zich in de uitvoeringsfase bevindt.

Deze aanpak zorgt ervoor dat:

- capaciteit realistisch wordt benut
- aandacht en begeleiding voldoende zijn

Dubbeklik hier voor invoer tekst.

- ervaringen uit eerdere werkgroepen kunnen worden meegenomen
- het innovatieproces overzichtelijk blijft voor MT en organisatie

Zo groeit het innovatiemodel stap voor stap, in plaats van alles tegelijk te willen doen.

9.9 Samenhang en sturing

Hoewel de Innovatiewerkgroepen per pijler werken, blijven zij onderdeel van één samenhangend innovatiemodel. De Innovatie Manager bewaakt deze samenhang, zorgt voor afstemming tussen de werkgroepen en houdt zicht op de totale voortgang.

Door te werken met vaste fases, herkenbare ritmes en duidelijke focus per pijler ontstaat een innovatieaanpak die zowel gestructureerd als flexibel is. Innovatie krijgt hiermee een vaste plek in de organisatie, zonder het karakter van een los project of tijdelijke hype.

10 PRACTISCH

1. Organisatie brede enquête
2. Selectie leden IWG
3. **Oogst**
(IWG verzamelt ideeën, groot of klein)
4. **Selectie en prioritering mini-pilots en (maxi-)pilots**
5. **Inspiratiesessie(s)**
(nieuwe input, trends, voorbeelden, inzichten)
6. **Pilots uitwerken in sprints**
 - i. Sprintvraag
 - ii. Beoogde impact
 - iii. Risico's
 - iv. Benodigde capaciteit/ verantwoordelijkheid
 - v. Succescriteria
7. **Pilotuitvoering (x aantal sprints)**
8. **Evaluatie**
 - Doorgaan
 - Aanpassen
 - Beëindigen want negatieve impact
 - Beëindigen want positieve impact (communiceren MT -> bedrijf breed invoeren)
9. **Kennisdeling**
 - Intern (intranet, MT, afdelingen)
 - Extern (ODNL, andere OD's, kennisplatform)

Dubbeklik hier voor invoer tekst.

Zo ontstaat een voorspelbare innovatiecyclus die tegelijkertijd ruimte laat voor spontaniteit, creativiteit en kansrijke vondsten.

10.1 Doorlopende Innovatielijnen: De Vier Strategische Pijlerpilots

De OD NHN werkt permanent aan vier doorlopende innovatierichtingen. Deze vier zijn geen "projecten", maar ontwikkelijnen. Ze bewegen continu, worden jaar na jaar aangescherpt en leveren steeds meer waarde.

10.1.1 Waarom doorlopende pijlers nodig zijn

- Ze vormen de ruggengraat van de innovatiestrategie
- Ze zijn te groot, complex en belangrijk om als losse pilots te behandelen
- Ze raken de hele organisatie
- Ze vereisen tijd, draagvlak, cultuurverandering, dataopbouw en samenwerking

10.1.2 De rol van de vier pijlerpilots

- Ze bepalen de koers
- Ze zorgen voor stabiliteit
- Ze bouwen aan duurzame infrastructuur
- Ze verankeren innovatie in de bredere organisatie
- Ze houden de verbinding tussen strategie en uitvoering levend

10.1.3 Praktisch betekent dit:

- Iedere pijler wordt geüpdatet, besproken en aangescherpt
- Er is altijd één concrete pilot per pijler in uitvoering
- De IWG denkt inhoudelijk mee
- Innovatie Manager bewaakt de strategische samenhang

Zo loopt innovatie niet in "projectjes", maar in een continu systeem.

10.2 Het Innovatiejaar in één oogopslag

Resultaat aan het einde van het jaar:

- uitgevoerde pilots
- sprintverslagen

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

- 4 pijlers een duidelijk stuk verder
- 1 complete innovatierapportage
- Doorlopende inspiratie voor IWG en medewerkers



10.3 Programma & sprints als agenda

Binnen OD NHN kiezen we bewust niet voor een vaste, vooraf dichtgetimmerde jaaragenda, maar voor een methodiek die innovatie flexibel, ritmisch en lerend maakt. De kracht van onze aanpak zit niet in het plannen van alle activiteiten voor een heel jaar, maar in het werken met korte, beheersbare cycli. We hanteren een innovatiemethodiek gebaseerd op sprints en pilotontwikkeling per kwartaal, waardoor we sneller kunnen inspelen op nieuwe inzichten, technologische ontwikkelingen en signalen uit het werkveld. Deze werkwijze zorgt ervoor dat innovatie niet stilstaat tot er een nieuw jaarplan ligt, maar continu beweegt. Door elk kwartaal ruimte te creëren voor het starten, uitvoeren of bijsturen van pilots blijft het innovatieritme voorspelbaar én wendbaar. Het programma is daarmee niet een lijst met projecten, maar een manier van werken die OD NHN helpt om voortdurend te verbeteren en waarde toe te voegen aan de organisatie.

Met opmerkingen [NP5]: @Bruno de Vos toegevoegd

10.4 Rolverdeling in het innovatiesysteem

10.4.1 De Innovatie Manager:

- Bewaakt de richting
- Bewaakt het vierpijlermodel

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

- Faciliteert, inspireert en verbindt
- Borgt voortgang

10.4.2 De IWG:

- Bedenkt ideeën
- Signaleert kansen
- (Test) selecteert en reflecteert
- Denkt mee met de vier pijlers
- Test pilots
- Vormt het inhoudelijke hart van innovatie

10.4.3 De organisatie (teams, MT, partners):

- Levert input
- Neemt verbeteringen over
- Leert van mislukkingen
- Draagt bij aan cultuur van vernieuwing

11 CULTUUR VAN DOORLOPENDE VERNIEUWING

Innovatie is pas waardevol als het een onderdeel wordt van "hoe wij hier werken".

De structuur hierboven helpt om:

- innovatie voorspelbaar én speels te maken,
- beter te plannen,
- energie te geven in plaats van weg te nemen,
- successen zichtbaar te maken,
- en mensen mee te krijgen in een cultuur van vernieuwing.

Met deze aanpak ontstaat geen innovatieproject, maar een innovatieritme.

12 SLOT

Deze innovatiestrategie is geen eindpunt. Het is een richting.

Mijn doel is dat de OD NHN een organisatie wordt waarin innovatie normaal is, waar AI en data het werk lichter maken, waar kennis wordt gedeeld in plaats van vastgehouden,

Dubbelklik hier voor invoer tekst.

en waar we als partner in de leefomgeving niet alleen toezien,
maar ook vooruitzien.

13 HERZIENING EN VERSIEBEHEER