



Uitvoeringsprogramma Ontwikkelopgave RUD Drenthe 2021

Voorwoord

De RUD Drenthe staat niet stil na 3 intensieve jaren van het op orde krijgen van de basis en organisatieontwikkelingsprojecten. We hebben hard gewerkt aan verschillende projecten en activiteiten, de diverse (deel)resultaten zijn belangrijke succesbepalende factoren voor het behalen van onze doelen. We hebben zowel inhoudelijk, procesmatig als organisatorisch mooie resultaten geboekt.

Het ontwikkelen en verbeteren van een organisatie vraagt permanent om aandacht, ook na 2020. Bij een toekomstbestendige RUD per 2021 behoort dan ook dat de RUD structureel aandacht heeft voor de organisatie(-ontwikkeling) en daarvoor binnen zijn regulier beschikbare middelen de nodige financiële ruimte heeft. We willen op basis van risico – en effectgericht werken het gesprek voeren over de omvang van ons takenpakket, de prioritering daarbinnen en de kosten daarvan in de toekomst. Dit vraagt om keuzes die wij zo goed mogelijk zullen voorzien van een milieubewust afwegingskader.

Bij de ambitie om te verbeteren en ontwikkelen hoort een haalbaar tempo. Het moet passen in de gemaakte afspraken over de uitvoering van de kerntaken (planning jaarprogramma = realisatie). Dit bepaalt de snelheid waarmee we ontwikkelopgaven oppakken. Aan de andere kant vraagt de maatschappij om tijdig meebewegen; het invoeren van de Omgevingswet per 1-7-2022 is een cruciaal moment. Dit vraagt ook om gezamenlijke ontwikkeling zoals die in de afgelopen jaren in gang is gezet en in 2021 zijn vervolg zal kennen.

We blijven doen wat nodig is om binnen de beschikbare kaders te komen tot een zo optimaal mogelijk milieurendement. Voor een schoon en veilig Drenthe. We bereiden ons voor op de Omgevingswet en ontwikkelen ons verder met de basis op orde naar informatie gestuurd – en risicogericht werken. Daarmee bieden we de toekomstige ontwikkelingen het hoofd, kunnen we inspelen op wisselende vragen van de bevoegd gezagen en zetten we ons in daar waar het nodig is en het meest bijdraagt aan een schoon en veilig Drenthe.

Inhoud

1	Resultaten uit het ontwikkelprogramma	3
2	Opgave 2021.....	4
2.1	Vorbereiding op de omgevingswet.	5
2.1.1	Omgevingswet.....	5
2.1.2	SPP.....	5
2.1.3	Zelforganisatie	5
2.1.4	Projectmatig werken	6
2.2	Informatiegestuurd werken	6
2.2.1	Informatisering.....	6
2.2.2	Automatisering.....	6
2.2.3	Locatiebestand.....	6
2.2.4	RUDi enWebsite.....	6
2.2.5	Digitalisering P-dossiers.....	7
2.2.6	Digitale uitwisseling Milieu dossiers.....	7
2.2.7	INK	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
2.3	Risicogericht werken.	7
2.3.1	Risicogericht toezicht.	7
2.3.2	Risicogericht werken	7
2.3.3	Regionaal VTH beleid.....	7
2.4	Ontwikkelgerichte Lijnwerkzaamheden.....	8
2.4.1	AVG.....	8
2.4.2	Invoering laptopconcept	8
2.4.3	Digitaal ondertekenen documenten	8
2.4.4	Aansluiting Register externe veiligheid (REV).....	8
2.4.5	Verbetering archief.....	8
3	Planning.....	9
4	Kostenraming	10
5	Risico's.....	12
5.1	Risico's.....	12
5.2	Maatregelen.....	12
5.3	Voortgangsrapportages.....	12

1 Resultaten uit het ontwikkelprogramma

Voor we vooruit kijken is het goed om even terug te blikken. Het programma organisatieontwikkeling is gestart in 2019 nadat we in het jaar daarvoor de nodige stappen hebben gezet in kader van 'de basis op orde'. Het programma organisatieontwikkeling kent een looptijd van twee jaar en eindigt wat dat betreft dit jaar. Dat betekent nadrukkelijk niet dat we klaar zijn. We hebben veel bereikt (ongeveer 80% van de resultaten) maar een aantal ontwikkeling (projecten) lopen voorzienbaar door na 2021. We hebben aanvullende middelen ontvangen voor de looptijd van het ontwikkelprogramma. Deze middelen zijn niet volledig uitgeput. We houden naar schatting €250.000 over van het beschikbaar gestelde budget van €1.700.000.

We hebben erg veel bereikt en eind 2020 kunnen we zeggen dat we;

- Proces- en zaakgericht werken hebben doorontwikkeld;
- Het LOS inclusief het benodigde functioneel beheer op orde hebben gebracht;
- Ons locatiebestand van Drenthe op orde hebben en gevuld met 99% van noodzakelijk informatie;
- Onze personeelsgegevens op orde zijn;
- Onze DVO's (niet zijnde huisvesting en ict) zijn herijkt;
- Onze missie en visie is herijkt;
- We met bestuur en deelnemers hebben gesproken over de governance van onze organisatie;
- De financiële functie is geprofessionaliseerd;
- De organisatie van de Informatievoorziening systemen en functies is geprofessionaliseerd;
- Zaakgericht werken geborgd is in de organisatie;
- Uitvoering wordt gegeven aan de wettelijke verplichtingen rond AVG;
- De verrekensystematiek herijkt is;
- De uitwisseling van documenten en de opdrachtverlening verbeterd is en een advies voor het toekomstbestendig oplossen van het archiveringsvraagstuk in ontwikkeling is;
- De teams (zowel als collectief als individuele medewerkers en teamleiders) ondersteund worden in de verander- en ontwikkelopgaven
- Projectmatig Werken ontwikkeld is en er een aanpak ligt voor structurele inpassing in de organisatie.
- We samen met onze deelnemers concrete stappen zetten voor het werken onder de Omgevingswet.
- We werken met Digitale Checklisten en een eerste risicomatrix hebben ontwikkeld voor meer risicogericht toezicht.
- We hebben een goed beeld bij de inzet van onze medewerkers als het gaat om de strategische koers van de organisatie inclusief de mogelijke gevolgen voor de organisatiestructuur.

Kortom flinke stappen voorwaarts in vergelijking tot 3 jaar gelden. En daarmee gelijk constaterende dat stilstand achteruitgang is. Een aantal reeds ingezette ontwikkeling zullen door (moeten) lopen in 2021 e.v. Andere projecten eindigen in 2020 maar zullen een vervolg moeten krijgen in de lijnactiviteiten.

We zien drie duidelijke ontwikkellijnen waarbinnen verschillende inspanningen moeten leiden tot een bijdrage aan de strategische koers.

- a) Voorbereiding op de Omgevingswet
- b) Risicogericht werken
- c) Informatiegestuurd werken

2 Opgave 2021

De gehele omvang van de ontwikkelopgave is heroverwogen in relatie tot het Jaarprogramma en overige organisatieopgaven. Er is getemporiseerd en een aantal inspanningen zijn doorgeschoven naar 2022.

Met het oog op de toekomst is verdere voorbereiding op de omgevingswet evident, maar ook de onderliggende organisatieprincipes waarbij we streven naar meer wendbaarheid en betere samenwerking tussen de teams vraagt inzet en investering.

In ons streven naar informatiegestuurd en risicogericht werken zullen we verder moeten met de eerste resultaten op gebied van risicogericht toezicht. We zullen ook werk moeten maken van verdere ontwikkeling van onze informatievoorziening in brede zin zodat data veredelt kan worden naar actuele sturingsinformatie inhoudelijk, financieel en procesmatig. En de behaalde resultaten bij het op orde brengen van onze (basis)informatie zal voortdurend aandacht blijven vragen in gedrag/handelingen en houding van iedereen die met deze data werkt of daar een bijdrage aan levert. Hier raken we ook de kwaliteitszorg, de volgende stap op de INK-ladder kunnen we waarschijnlijk in 2022 maken. Een goed plan gestoeld op de resultaten uit de evaluaties helpt ons die stap kunnen maken de kwaliteitsverbetering zichtbaar te blijven maken.

We zullen ons anders moeten gaan verhouden tot ons werk. We hebben veel nieuwe werkafspraken gemaakt die ook vragen om een andere houding en gedrag. Een basishouding van 'wat kan ik bijdragen (vanuit mijn rol) aan het geheel'. Directe samenwerking wordt algemeen gedaan, samenwerken in de informatieketen is abstracter en vindt daarom niet als vanzelf plaats. Maar ook nieuwe (wetgevende) stelsels en verwachtingen van buiten vragen om een andere benadering/houding ten opzicht van de bestaande taken. We hebben de afgelopen jaren veel 'klaar gezet' en nu komt het er op aan om daar uitvoering aan te geven.

Als we het hier bij laten (er geen aandacht meer wordt besteed aan ontwikkeling) dan hebben we mooie resultaten gehaald bij het op orde brengen van onze basis. De basis van onze bedrijfsvoeringsinformatie, zaakinformatie, werkprocessen etc. Ook zijn er nieuwe en betere afspraken gemaakt met onze opdrachtgevers en eigenaren en is de koers voor de organisatie herijkt en verhelderd.

Echter wanneer we verder geen aandacht meer besteden aan ontwikkeling zullen naar verwachting de inspanningen van voorgaande jaren in korte tijd teniet zijn gedaan. Nieuw manieren van werken, werkafspraken en wijzen van organiseren en samenwerken vragen langdurig om aandacht. Aandacht en investering om te doen wat nodig is, maar ook zeker aandacht om te laten zien wat zichtbaar bijdraagt aan verbetering of op zijn minst bij te blijven met externe ontwikkeling. Stilstand is letterlijk achteruitgang, onze toegevoegde waarde voor Drenthe zal zienderogen verminderen.

Wanneer we doorontwikkelen en een passend vervolg geven aan de opgeleverde resultaten zullen we toekomstige ontwikkelingen beter het hoofd kunnen bieden. Krijgen de medewerkers meer ruimte om op basis van eigen kennis en vaardigheden samen bij te dragen aan opgaven. En zijn wij als omgevingsdienst van toegevoegde waarde voor het bevoegd gezag in Drenthe.

Dit alles vraagt om een andere houding en gedrag, het loslaten van een aantal bestaande/bekende gewoontes, gebruiken en wellicht verworvenheden. Zo'n verandering kan als bedreigend ervaren worden omdat oud gedrag 'geofferd' moet worden ten bate van nieuw gedrag. En wellicht sterker nog dan dat, onderliggende waarden, normen en basisassumpties zullen moeten veranderen. Die grijpen het meest in en vragen om zorgvuldigheid en goede begeleiding.

Op de volgende pagina's wordt nader ingegaan op een eerste verkenning van inspanningen die bijdragen aan de voorbereiding op de omgevingswet, risicogericht – en informatiegestuurd werken.

2.1 Voorbereiding op de omgevingswet.

We zijn in 2019 begonnen met de eerste voorbereidingen en zijn daar in 2020 meer verder gegaan. Het uitstel van de inwerkingtreding van de nieuwe wet geeft ons meer ruimte om ons kwalitatief beter voor te bereiden. Ook het samen optrekken in het OmgevingsPlatform Drenthe (OPD) zorgt voor een planning die doorloopt in 2021. Onze inspanningen verdelen we over vier inhoudelijke hoofdonderwerpen; Werkprocessen, Bodem, Beleid en Kennis. Om te weten de huidige medewerkers voldoende geëquipeerd zijn voor de toekomst is een strategische personeelsplanning (SPP) van belang. Maar ook nieuwe manieren van werken waarbij medewerkers meer autonomie krijgen in vormen van zelforganisatie zijn van nodig om nieuwe en wisselende vragen op te kunnen lossen. Resultaat gerichte aanpak met instrumenten als projectmatig werken passen daar ook goed bij.

2.1.1 Omgevingswet

Specifieke voorbereiding op de Omgevingswet voeren we uit binnen één project. Daarbinnen onderscheiden we verschillende deelprojecten.

Werkprocessen.

De hoofdprocessen zijn samen met onze partners opgesteld en vastgesteld. Nu moeten we onze eigen processen daarop aanpassen. Dat willen we doen doormiddel van zogenaamde sprints in drie delen. Het eerste deel is in 2020 afgerond. Het tweede en derde deel ronden we af in het eerste kwartaal van 2021. Daarna kunnen we testen of het ontwerp goed is en kunnen we organisatiebreed instructie gaan geven.

Bodem.

Een groot deel van de bevoegdheden op gebied van bodem gaat onder de nieuwe wet over van provincie naar gemeenten. De provincie is gestart met een proces 'warme overdracht bodemtaken'. Ook dit proces wordt in OPD verband doorlopen. Wij vervullen een adviserende functie.

Beleid.

Onder de nieuwe wet zullen de bevoegde gezagen het milieubeleid moeten aanpassen. Het gaat hier nadrukkelijk niet om het nieuw te formuleren regionale VTH-beleid. Wij vervullen een nadrukkelijk adviserende functie bij deze opgave. Een intern plan van aanpak is gereed. De exacte gevraagde capaciteit door onze opdrachtgevers is nog niet bekend.

Kennis.

Na de in 2020 georganiseerde basiscursus volgen er nog in ieder geval 2 kennisgerichte initiatieven, een deel in 2021 en een deel in 2022. Voor het Besluit Activiteiten Leefomgeving worden een aantal collega's opgeleid in de vorm van train de trainer. Deze collega's kunnen daarna fungeren als vraagbaak. Daarnaast zullen enkel inhoudelijke trainingen verzorgt worden door een extern adviesbureau.

2.1.2 SPP

In 2020 zijn in kader van SPP per team ontwikkelagenda's opgesteld en vastgesteld. Uitvoering van die agenda's zal in 2021 en verder plaats moeten vinden. Daarnaast moet er in 2021 eenduidigheid komen in de verschillende rollen die in de loop van de tijd zijn ontstaan binnen de organisatie. We richten ons op het inventariseren daarvan en het opstellen van een eenduidig advies. Daarnaast kan op basis van o.a. de ontwikkelagenda per team, de komst van de omgevingswet en de drijfveren analyse (2019) per medewerker een talentescan worden gedaan.

2.1.3 Zelforganisatie

Afgelopen periode is gewerkt aan de basis voor een duurzame ontwikkeling in de manier van (samen)werken binnen de RUD: zelforganisatie. Samen met het MT is taal ontwikkeld, de aanpak is ontworpen, gidsen zijn geworven en de Gidsopleiding is gestart en voor 80% afgerond in 2020. We spannen ons in om gericht en actief te informeren, zorgen voor aansluiting van de OR en afstemming tussen de Gidsen & MT. Samen vormen deze twee laatste de ruggengraat van de ontwikkeling. Het vervolg is gericht op het naar de praktijk brengen van zelforganisatie. Medewerkers in de teams ervaren wat de ontwikkeling oplevert en er ontstaat aansluiting bij het dagelijks werk. Komende

periode staat het leren, experimenteren en werken via zelforganiserende principes centraal. We willen dit binnen alle teams laten groeien.

2.1.4 Projectmatig werken

In de loop van het ontwikkelprogramma hebben we verder ervaring opgedaan met projectmatig werken. Er zijn diverse tools en formats ontwikkeld en de resultaatgerichte aanpak lijkt passend voor de toekomst. Eind 2020 is er een advies opgeleverd waarin de organisatorische borging van projectmatig werken is voorgesteld. Het huidige programmateam heeft op voorhand al geadviseerd om centraal regie te voeren op de toekomstige ontwikkelgerichte inspanningen. In 2021 gaan we een projectbureau inrichten en verankeren in de organisatie. Het projectbureau heeft als doelstelling de aan het bureau toegewezen projecten, processen of programma's in onderlinge samenhang en afhankelijkheid te bewaken. En het MT in staat te stellen om tot transparante besluitvorming te komen op basis van tijdige informatie, adviezen en/of voorstellen met betrekking tot de projecten.

2.2 Informatiegestuurd werken

De afgelopen 2 jaar hebben we hard gewerkt om onze basisinformatiehuishouding op orde te krijgen. Onze financiële systemen hebben we verbeterd tot een 'tool of management'. Productie data en informatie in dashboards en inhoudelijk data als een locatiebestand zijn up to date. Uiteindelijk moet dit leiden tot adequate sturing van de gehele organisatie op basis van betrouwbare data en informatie richting gewenste effecten. Om zover te komen dienen we nog de nodige stappen te zetten.

2.2.1 Informatisering.

Een eerste verkenning van wat er nodig is om onze informatiehuishouding echt volledig goed in te richten is eind 2020 opgeleverd. De opgaven voor de komende jaren is duidelijker geworden. Met de invoering van de nieuwe omgevingswet wordt van ons gevraagd meer in de keten samen te werken en wordt er een groter beroep gedaan op onze informatiepositie. De afgelopen 2 jaar is hard gewerkt aan het verbeteren van onze informatiepositie. Inmiddels is deze informatievoorziening erg belangrijk voor ons en onze eigenaren geworden. Het proces van deze informatievoorziening is op dit moment echter risicovol; er wordt nog gebruik gemaakt van handmatige informatie-uitwisseling, handmatige informatiemodellen die complex zijn geworden en waarbij kennis niet voldoende geborgd is. Het is nodig om de informatievoorziening meer duurzaam op te bouwen, zodat kennis beter geborgd wordt, geautomatiseerde koppelingen worden gemaakt en we sneller beschikken over informatie. Dit project is een belangrijke basis waarmee de RUD meer informatiegestuurd gaat werken.

2.2.2 Automatisering.

In 2020 is het initiatief of een van onze deelnemers, Borger-Odoorn, aan te sluiten op ons LOS gestart. De verdere uitvoering zal in 2021 vorm krijgen. Het huidige LOS is gebaseerd op een verouderde techniek, die vanaf oktober 2021 niet meer wordt ondersteund. Het is daarom noodzakelijk om over te stappen naar de nieuwste versie van het LOS (PowerBrowser 2020). Er wordt samen met de ODGeen project uitgevoerd om de nieuwe versie te implementeren.

2.2.3 Locatiebestand.

Er is een zeer grote inspanning geleverd om ons locatiebestand op orde te krijgen. De komende jaren zullen we dat bestand, ongeacht of de focus op locatie of activiteit komt te liggen, up to date moeten houden. De (nieuwe) werkafspraken zullen gemonitord en wellicht periodiek herijkt moeten worden door de procesadviseurs. Daarnaast zal er data-analyse plaats moeten vinden van data uit het datamagazijn en verschillende gegevensbestanden (KvK, BAG) tot een rapportage met bruikbare informatie.

2.2.4 RUDi enWebsite.

We kunnen vaststellen dat de website van de RUD Drenthe niet meer bijdraagt aan de gewenste professionele uitstraling die in overeenstemming is met een organisatie die streeft alles te doen wat nodig is om binnen de beschikbare kaders te komen tot een zo optimaal mogelijke milieurendement. De samenleving in Drenthe moet adequaat kunnen worden geïnformeerd over de werkzaamheden van de RUD Drenthe, maar daarnaast

moet het contact met de samenleving en bedrijven in de provincie ook tweezijdig zijn. De huidige website heeft te veel tekortkomingen dit waar te kunnen maken.

Het huidige intranet RUDi werkt belemmerend om de ambitie van de RUD Drenthe te realiseren om een gestroomlijnde en ideale interne samenwerking tot stand te brengen.

De invoering van de Omgevingswet, het risicogericht en risico-gestuurd werken, personeelszelfservice, de ontwikkeling naar zelforganisatie, zijn voorbeelden van opgaven van de RUD Drenthe die de ontwikkeling van een goed functionerend intern verbindend samenwerkingsplatform onmisbaar en noodzakelijk maken.

2.2.5 Digitalisering P-dossiers.

De personeelsdossiers zijn op orde echter grotendeels op papier. Ook de inspanningen op gebied van SPP zijn gebaat bij juiste en volledige digitale informatie. In verband daarmee wordt een externe opdracht verstrekt om de P-dossiers te digitaliseren.

2.2.6 Digitale uitwisseling Milieu dossiers.

Begin 2021 wordt door een werkgroep, bestaande uit informatie- en DIV adviseurs van alle deelnemers, en advies aan het bestuur voorgelegd wat de beste voorlopige oplossing is voor het goed digitaal uitwisselen van milieudossiers tussen RUD en gemeenten. Afhankelijk van dit advies en het besluit daarover zal in 2021 en verder inspanning moeten worden geleverd.

2.3 Risicogericht werken.

Om als omgevingsdienst van aantoonbaar toegevoegde waarde te zijn en gericht inzet willen plegen daar waar het er meest toe doet is een goede risicoafweging noodzakelijk. Daarbij stelt die benadering ons in staat om onderbouwde adviezen te kunnen geven indien er keuzes gemaakt moeten worden in het uitvoeringsniveau.

2.3.1 Risicogericht toezicht.

In 2019 is RGT ontwikkeld, een belangrijke resultaat was de risicomatrix. Deze risicomatrix is maatgevend geweest voor het programmatisch milieutoezicht binnen het team Toezicht en Handhaving. De ontwikkelde risicomatrix is in 2020 herzien, getoetst aan IPPC en geborgd in jaarprogramma en werkprocessen. Op verzoek van onze opdrachtgevers is RGT voor de domeinen Asbest- en Bodemtoezicht voorlopig buiten beschouwing gelaten. In 2021 zullen we de risicomatrix zoals deze voor het programmatisch milieutoezicht 2021 opnieuw de PDCA-cyclus doorlopen, gelijk aan het opleverdocument RGT 1.0.

2.3.2 Risicogericht werken

Niet alleen onze toezichttaken zullen een risicogerichte benadering moeten hebben. Alle werkzaamheden die door team Advies, Bodem, Vergunningen en Juridisch moet een risicoschatting in zich hebben. Daarnaast kunnen de vakgebieden toezicht asbest en toezicht bodem worden opgenomen in een nog op te stellen risicomatrix. De beleidsdoelen (prestatie indicatoren) in het Uniforme Uitvoerings- en handhavingsbeleid vormen de basis voor die risico-inschatting.

2.3.3 Regionaal VTH beleid.

Door een wijziging van het Bor zijn de deelnemers van de RUDD verplicht om een uniform Uitvoerings- en Handhavingsbeleid vast te stellen. Om aan deze verplichting te voldoen is er door de deelnemers, onder regie van de provincie Drenthe, in 2020 een begeleidingsgroep gestart. Deze begeleidingsgroep moet duidelijkheid verschaffen wie de opdrachtgever voor dit project is, het startdocument en PvA schrijven, het opstellen van het beleid begeleiden, het beleid bestuurlijk vast moeten laten stellen en vervolgens een implementatie traject moeten starten. Omdat er bij onze deelnemers geen tot nauwelijks milieukennis meer aanwezig is zal er veel input van de RUDD verwacht worden.

2.4 Ontwikkelgerichte Lijnwerkzaamheden

Naast de projecten en activiteiten die in dit ontwikkelprogramma genoemd worden zijn er een aantal lijnactiviteiten die door hun aard en inhoud een nadrukkelijke bijdrage leveren aan het programmadoel. Deze projecten en activiteiten worden binnen de teams/clusters uitgevoerd en worden inhoudelijk gemonitord en verbonden met de projecten en activiteiten in het Ontwikkelprogramma.

2.4.1 AVG

De RUD wil informatiebeveiliging structureel inrichten en aantoonbaar borgen in de organisatie. Het doel is dat de RUD informatiebeveiliging en privacy structureel en aantoonbaar onder controle heeft en voldoet is aan relevante wet- en regelgeving zoals de AVG. Om te voldoen aan die AVG wet en regelgeving hebben we de eerste maatregelen getroffen en zijn er verschillende gesprekken in de teams gevoerd. In 2021 gaan we verder met ondersteuning van de teams en medewerkers en het verbeteren van (werk)processen. Onder het motto *Privacy by Design* ligt er een direct link met de procesverbetering i.k.v. de omgevingswet en andere initiatieven die we nemen aangaande de informatiehuishouding. Concreet betekent dit dat de RUD eind 2022, in overeenstemming met ISO 27001, een managementsysteem voor informatiebeveiliging heeft ingericht. Hiermee treft de RUD maatregelen om de belangrijkste informatierisico's te beheersen.

2.4.2 Invoering laptopconcept

Sinds maart 2020 zijn RUD-medewerkers voor het overgrote deel thuis aan het werk. Een aanzienlijk deel van de medewerkers werkt digitaal met privé apparatuur. Als gevolg van de ontstane situatie is de Coronacrisis heeft de RUD de wens om plaats- en tijdonafhankelijk te werken, versneld ingevoerd door laptops en Office 365 aan te schaffen voor de medewerkers die daar nog niet over beschikken. De nieuwe hard- en software is aangeschaft om dit voor alle RUD-medewerkers voor zowel de thuis- als kantoorsetting mogelijk te maken. In 2021 wordt de aangeschafte software (Office 365) breder ingezet en worden huidige applicaties overgezet naar het nieuwe laptopconcept. Daarna wordt ondersteuning geleverd bij de invoering van de nieuwe samenwerkingsmogelijkheden die Office 365 biedt, zoals Sharepoint en Teams.

2.4.3 Digitaal ondertekenen documenten

Sinds de start van de Corona-crisis en het structureel thuis werken is de behoefte naar digitale uitwisseling van documenten gegroeid. Op dit moment worden besluitdocumenten veelal nog handmatig ondertekend, waarbij uitprinten, inscannen en mogelijk per post versturen van documenten nog nodig is. We zijn een pilot gestart met het (rechtsgeldig) digitaal ondertekenen van documenten.

2.4.4 Aansluiting Register externe veiligheid (REV)

Bij de inwerkingtreding van de nieuwe omgevingswet wordt ook het register externe veiligheid (REV) ingevoegd. Een digitale aansluiting op het REV is wettelijk verplicht. Het is op dit moment nog niet duidelijk welke kosten hiermee zijn gemoeid.

2.4.5 Verbetering archief

Begin 2020 is onderzoek uitgevoerd naar de manier waarop binnen de RUD met archivering wordt omgegaan. Uit dit onderzoek zijn verbetervoorstellen gekomen. Er wordt een roadmap gemaakt waarin de verschillende verbetervoorstellen een plek krijgen. We richten ons in 2021 op de "quick wins".

4 Kostenraming

Het programma bestaat uit extra projecten en activiteiten die naast het primaire proces worden uitgevoerd. Deze extra projecten worden gefinancierd vanuit de bestaande begroting 2021. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de projecten en activiteiten die in 2020 in het kader van dit programma worden uitgevoerd. De kosten bestaan uit geraamde inzet van medewerkers en projectbudgetten om opdrachten uit te laten voeren door externe partijen.

	Uren	Projectbudget
Vorbereiding op omgevingswet		
Omgevingswet	5552	€ 8.000
SPP	500	€ 22.500
Zelforganisatie	2400	€ 51.000
Projectmatig werken	700	€ 25.000
	9152	€ 106.500
Informatiegestuurd Werken		
Informatisering	1100	€ 15.000
Automatisering	4790	€ 88.000
Locatiebestand project gevelscans e.d.	120	€ -
RUDi / Website	775	€ 7.500
Digitalisering P-dossiers	0	€ 15.000
Digitale uitwisseling milieuinformatie	0	€ 40.000
	6785	€ 165.500
Risicogericht werken		
RGT	300	€ -
RGW	600	€ -
Regionaal VTH beleid (extra opdracht)	600	€ -
	1500	€ -
resterend budget tbv ovvoorzien in programma		€ 18.000
totaal begroting	17437	€ 290.000
DEKKING		
Opleidingsuren	2974	
Uren in normaal werkpakket	4363	
dekking extra opdrachten	600	
Vrije ruimte (uit indir uren) 9500 (70/fte)	9500	
Post Onvoorzien		€ 40.000
Restant Ontwikkelbudget 2020		€ 250.000
totalen	17437	€ 290.000
Resultaat	0	€ -

Inzet deelnemers.

De RUD kan deze opgave niet alleen uitvoeren. Op een aantal onderwerpen is een gezamenlijke aanpak noodzakelijk en/of is er een voortrekkersrol van de opdrachtgevers. We kunnen niet exact bepalen wat de omvang van die inzet zal worden. Gelet op de opgave kan in ieder geval gesteld worden dat bij de volgende projecten en activiteiten gezamenlijke inzet noodzakelijk is:

- | | |
|---|---|
| Risicogericht werken: | - Evalueren risicomatrix.
- Opstellen regionaal VTH beleid |
| Vorbereiding Omgevingswet: | - Deelname projecten OPD
- Deelname pilots Omgevingswet |
| Digitale uitwisseling milieuinformatie: | - Implementeren aanbevelingen |
| Locatiebestand op orde: | - Leveren van actuele informatie |

De onderwerpen waarvan opdrachtgeverschap of voortrekkersrol bij de eigenaren of opdrachtgevers ligt zijn:

- Opstellen van regionaal VTH beleid
- Digitale uitwisseling milieuinformatie

5 Risico's

5.1 Risico's

De afgelopen programmaperiode is duidelijk geworden dat beschikbare capaciteit een risico is in het programma. Die beschikbaarheid staat onder druk door een combinatie van een krappe arbeidsmarkt, ziekteverzuim en prioriteit voor de primaire taken.

Maar ook de ontwikkeling van nieuwe wetgeving en jurisprudentie zoals de omgevingswet, uitspraken over stikstof en PFAS hebben een disruptief effect op de beschikbare capaciteit of voortgang.

Een ander risico voor tijdige doelrealisatie is de (doorloop)tijd die nodig is om de gewenste samenwerking en participatie met onze deelnemers adequaat vorm te geven. We werken immers samen aan majeure veranderingen. Het invoeren van de Omgevingswet is een stelselwijziging die ook grote impact heeft op de organisaties van alle deelnemers. En het risicogerichte werken heeft politiek-bestuurlijke impact vanwege de beleidsmatige keuzes die daarbij (impliciet) worden gemaakt. Het kost tijd om hierover adequaat met elkaar af te stemmen. We zien dan ook dat de overlegstructuren en onze governance een andere dynamiek en tempo afdwingen dan waar we bij het maken van de eerste (project)plannen rekening mee hebben gehouden.

5.2 Maatregelen

Bij het opstellen van dit plan hebben we nadrukkelijk gekeken naar de gevraagde capaciteit om te bepalen of de gestelde doelen haalbaar lijken in relatie tot bezetting en uitvoering van het Jaarprogramma 2021.

De effecten van de resultaten uit het ontwikkelprogramma 2019/2020 moeten ook al zichtbaar worden waardoor effectiever gewerkt kan worden aan de primaire taken.

We hebben ons in de doelstelling en uitvoering van projecten meer gericht op zaken die we autonoom op kunnen pakken. Resultaten die meer afhankelijk zijn van regionale samenwerking zijn in een aangepast verwachtingskader geplaatst.

5.3 Voortgangsrapportages

Bij de periodieke rapportages zal op basis van de realisatie met eindejaar prognoses voor zowel productie als voortgang van het ontwikkelprogramma informatie worden verstrekt. De rapportage over de voortgang en de uitkomsten van het programma worden als specifiek onderdeel opgenomen in de reguliere voortgangsrapportages (P&C cyclus).